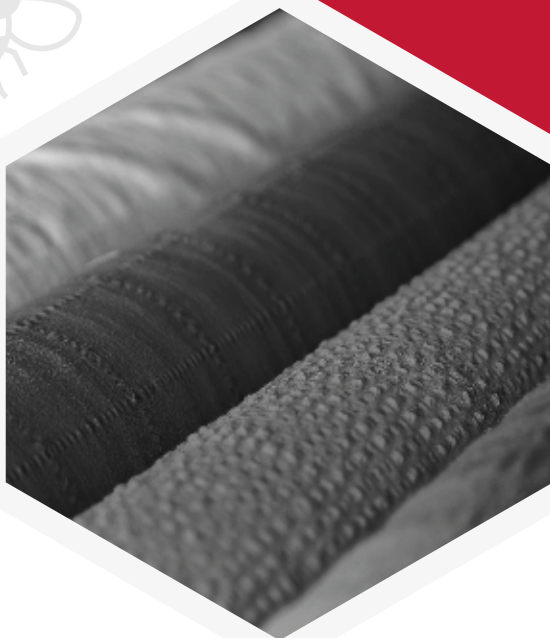




BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024



Presentazione

Con orgoglio vi presentiamo la nostra quarta edizione del Bilancio di Sostenibilità HModa.

Il nostro impegno verso le tematiche di sostenibilità ci accompagna dall'edizione 2021 e, come ogni anno, abbiamo piacere di condividere con tutti i nostri stakeholder le performance del Gruppo.

Nella realizzazione del documento siamo partiti dalle solide basi dei precedenti anni di rendicontazione che sono stati preziosi per conoscere in maniera più precisa e puntuale i nostri impatti sociali ed ambientali. In questa lettura vi offriamo i nostri primi progressi, le sfide e le opportunità di cui siamo stati protagonisti nel 2024.

La realizzazione della presente reportistica è stata possibile grazie al nostro Presidente Claudio Rovere che, con la sua vision lungimirante guida tutta la holding e le sue Persone nella realizzazione di progetti che vanno oltre l'ordinario.

Cogliamo l'occasione per ringraziare le Persone che hanno collaborato nella realizzazione del Bilancio di Sostenibilità per il reporting, la grafica, i contributi speciali e la revisione.

Vi auguriamo una buona lettura.

Indice

1. Introduzione

1.1	Perimetro di rendicontazione	8
1.2	Nota metodologica	9
1.3	Lettere agli stakeholder	12

2. La nostra identità: i nostri valori

2.1	HLnd: Be in the Hive	18
2.2	HModa: Holding heritage, making Moda	22
2.3	HData: You know, You manage	26
2.4	HPlanet: Change makers for a better future	30
2.5	Strategia e crescita sostenibile	34

3. Governance, etica e integrità

3.1	Le nostre aziende	48
3.2	Modello organizzativo e di gestione	76
3.3	Composizione degli organi di controllo HModa	79
3.4	Codice etico	82
3.5	Policy di sostenibilità	86

4. Crescita sostenibile e responsabile

4.1	Generazione e condivisione del valore: performance economiche	92
4.2	Tassonomia europea	95
4.3	Valutazione degli impatti	98
4.4	Il nostro modello di business e la nostra filiera	110
4.5	Rating ESG	126

5. Bilancio ambientale

5.1	La gestione responsabile dei consumi	132
5.2	L'impronta ambientale	140
5.3	Materie prime	148
5.4	Il management consapevole dei rifiuti	152
5.5	Certificazioni ambientali e di salute e sicurezza	161

6. Bilancio sociale

6.1	Il nostro capitale umano	166
6.2	Il Bilancio Sociale	168
6.3	Certificazioni sociali	185
6.4	Il nostro impegno verso la Comunità	188

7. Progetti speciali

7.1	Accademia HModa	194
7.2	Showroom di Parigi	200
7.3	MetaSfera	206

8. Appendice

8.1	GRI Content Index	212
8.2	Interoperabilità GRI-ESRS	227
8.3	Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di Sostenibilità	236





Introduzione

1.1 Perimetro di rendicontazione

Il perimetro di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità comprende tutte le società consolidate integralmente dal Gruppo HModa, ad eccezione delle società non operative quali Holding Seriscreen, Holding DEMA, Filum e Alkenium.

Il perimetro include inoltre Holding Immobiliare S.r.l., società responsabile della gestione del patrimonio immobiliare del Gruppo e degli immobili in cui si svolgono le attività di alcune aziende HModa. Holding Immobiliare S.r.l. non dispone di una propria sede fisica né di personale dipendente.

Nel 2024 non si sono registrate variazioni significative al perimetro di rendicontazione, ma è importante evidenziare alcuni cambiamenti che hanno influenzato i dati sociali e ambientali del Gruppo:

 **Rilievi Group** ha perfezionato l'acquisizione di Punto Art, società specializzata in ricamo e decorazione di capi d'abbigliamento.

 **Emmetierre e Taglionetto** hanno cambiato sede, unificandosi in un unico stabile a Campi Bisenzio (FI).

 **GAB** ha acquisito un ramo di azienda e ampliato il numero di dipendenti, operando su due distinti lotti produttivi.

 **Calzaturificio DEMA** ha conseguito un ampliamento della propria attività produttiva attraverso il fitto di un ramo d'azienda.

 **Elledi** ha ultimato il trasferimento presso una sede maggiormente spaziosa a Brusciano (NA).

 **Beste** ha perfezionato l'acquisizione di Lanificio Arca, azienda tessile, specializzata nella produzione di tessuti e accessori.



Accademia HModa ha inaugurato la sede fisica dell'Ente Formativo Calzaturiero delle Marche a Civitanova Marche.

La reportistica tratta i risultati conseguiti e l'impatto generato dall'impresa nella misura volta ad assicurare la comprensione delle nostre attività.

I contenuti presenti all'interno della documentazione sono stati definiti sulla base di quanto emerso dall'analisi di materialità, descritta nella sezione: "Valutazione degli impatti".

Il report, nella sua interezza, si articola in tre macroaree di rendicontazione: Governance, Ambientale e Sociale. In queste si presenta e declina il nostro impatto legato alle attività di business e lungo l'intera catena del valore.

Per approfondimenti in merito alle informazioni fornite sul presente Bilancio di Sostenibilità vi invitiamo a contattarci al seguente indirizzo di posta elettronica: hplanet@hind.it

1.2 Nota metodologica

Il presente report contiene la descrizione degli impatti maggiormente significativi generati dall'organizzazione, non solo come Gruppo, ma considerando l'intera catena del valore e del suo contributo allo sviluppo sostenibile.

Uno dei principali obiettivi del bilancio è quello di soddisfare la richiesta di informazioni in materia di sostenibilità dei principali portatori di interesse (di seguito "stakeholders") in maniera trasparente e veritiera. A questo scopo è stato eseguito un processo di rilevazione, raccolta, studio e consolidamento dei dati al fine di rispondere alle esigenze degli stakeholder e raggiungere la massima trasparenza nelle comunicazioni verso l'esterno.

Per raggiungere questo scopo HModa si è servita degli standard GRI optando, in armonia con il quarto anno di rendicontazione, per un approccio "In accordance with" in osservanza del principio di trasparenza, tenendo conto delle eventuali corrispondenze con gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Inoltre, agli Standard GRI rendicontati sono stati associati gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite che il Gruppo perseguirà nello sviluppo dei propri servizi e nel modello economico, a beneficio delle società e della comunità.

Nel 2024 sono state realizzate delle attività di graduale avvicinamento alla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), inclusa l'analisi dei rischi e delle opportunità correlati a tematiche di sostenibilità. Questo processo ha previsto una valutazione integrata sia dell'impatto delle attività aziendali sull'ambiente e sulla società (materialità d'impatto), sia dell'influenza dei fattori di sostenibilità sulle performance economico-finanziarie dell'azienda (materialità finanziaria). Tale approccio ha permesso di identificare in modo puntuale i temi materiali più rilevanti, come descritto nell'apposito paragrafo "Valutazione degli impatti".

I temi sono stati definiti tramite un processo strutturato e standardizzato di analisi di materialità. Sono stati prima individuati i principali aspetti legati al settore di appartenenza, a partire dai quali sono stati definiti gli impatti effettivi e potenziali pertinenti per HModa. Tali impatti sono stati valutati in termini di probabilità di accadimento e gravità, secondo quanto previsto dallo standard GRI 3: Material Topics, per comprenderne la significatività sia a livello di settore di appartenenza che di Holding Moda.

Il perimetro dei dati e delle informazioni economiche, sociali e ambientali riportate nella presente documentazione concerne le società consolidate integralmente dal Gruppo HModa, inclusa Holding Immobiliare S.r.l.

Per ulteriori dettagli si rimanda al paragrafo "Perimetro di rendicontazione".

Per sedi significative si intendono le seguenti ragioni sociali:

-  **Uno Maglia Spa**
-  **Alex&Co Srl**
-  **Albachiara Srl**
-  **RBS Srl**
-  **GAB Group Srl**
-  **Project Srl**
-  **Valmor Srl**
-  **Famar Srl**
-  **Seriscreen Srl**
-  **Rilievi Group Srl**
-  **Rilievi India Srl**
-  **Il Ricetto del Ricamo Srl**

-  **Punto Art Srl**
-  **Beste Spa SB**
-  **Calzaturificio DEMA Srl**
-  **Alinea Srl**
-  **Elledi Srl**
-  **Taglionetto Srl**
-  **Emmetierre Srl**
-  **Fast Pelle Srl**
-  **Accademia HModa Srl SB**

Il periodo di riferimento del presente Bilancio di Sostenibilità coincide con quello del bilancio d'esercizio, coprendo l'arco temporale compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024. Durante questo periodo sono stati raccolti e analizzati dati relativi a consumi energetici, emissioni e altre metriche chiave, oltre a essere avviati progetti significativi che, pur essendo stati concepiti nel 2024, vedranno piena realizzazione nei prossimi anni e saranno quindi approfonditi nel prossimo bilancio.

La frequenza con cui si effettua il processo di reporting è annuale. Il Bilancio di Sostenibilità è stato sottoposto ad esame limitato secondo quanto previsto dal principio "International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) – Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), da parte di EY S.p.A. Gli indicatori quantitativi non riferiti ad alcuna general o topic-specific disclosure dei GRI Standards, riportati in corrispondenza delle pagine indicate nel Content Index, non sono oggetto di esame limitato da parte di EY S.p.A. Analogamente, l'analisi dei temi materiali secondo il metodo della Doppia materialità non è oggetto di esame limitato da parte di EY S.p.A. Ai fini delle attività di revisione è stata considerata l'analisi di Impact materiality effettuata secondo GRI Standards e sulla base della quale sono stati definiti i contenuti del documento e i relativi indicatori GRI.

Nella presente reportistica non sono stati rivisti o rideterminati dati o informazioni relative al precedente anno di rendicontazione 2023.

Highlights 2024

**268
mln**

Valore della
produzione consolidato

1.926

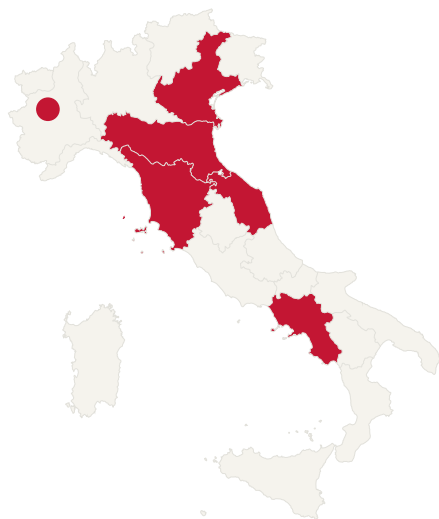
Persone
impiegate

55%

Presenza
femminile

29

Siti produttivi
industriali



Presenza sul territorio
italiano (5 Regioni più
la sede legale)

1.3 Lettere agli stakeholder

Lettera agli stakeholder del Presidente

Gentili Stakeholder,

È con piacere che vi presento il Bilancio di Sostenibilità 2024, un documento che riflette il nostro continuo impegno verso l'innovazione responsabile e la consapevolezza sociale. In queste pagine troverete le iniziative intraprese e i risultati raggiunti, con l'obiettivo di creare valore condiviso e promuovere pratiche sostenibili.

Come Gruppo, ci impegniamo a essere motore di cambiamento, supportando le piccole e medie imprese italiane che rappresentano il cuore del Made in Italy. Il nostro scopo è favorire la collaborazione tra queste eccellenze, accompagnandole nella crescita e nell'accesso a nuove opportunità. Lavorando con maggiore consapevolezza e creando sinergie, possiamo continuare a progredire e a raggiungere traguardi significativi.

All'interno della nostra organizzazione, abbiamo intrapreso un percorso volto a promuovere una cultura della sostenibilità, integrandola nelle nostre scelte e nelle nostre azioni. Questo approccio mira a un cambiamento di paradigma, in cui i principi di responsabilità ambientale e sociale guidano il nostro operato.

La sostenibilità non si limita ai materiali o ai processi, ma include le Persone, che con competenza realizzano i nostri prodotti, e le comunità che ci sostengono. Ogni prodotto trasmette un messaggio, rendendo essenziale un approccio responsabile e consapevole. In qualità di innovatori, crediamo che il successo aziendale debba essere connesso ai principi di sostenibilità, che consideriamo un elemento chiave per la nostra crescita e il nostro vantaggio competitivo.

La nostra missione è integrare la sostenibilità in tutte le dimensioni del nostro lavoro, ispirati da valori che riflettono la responsabilità verso la società e l'ambiente.

Siamo orgogliosi dei risultati ottenuti e riconosciamo che il percorso verso la sostenibilità è in continua evoluzione. Ringraziamo sinceramente tutte le Persone che, con il loro contributo, rendono possibile il nostro impegno condiviso per un futuro prospero e duraturo per Holding Industriale e Holding Moda.

Claudio Rovere
Presidente Holding Industriale





Lettera agli stakeholder della CSO

Cari Stakeholder,

Il Bilancio di Sostenibilità di Holding Moda 2024 rappresenta un'importante tappa del nostro percorso verso l'integrazione dei principi ESG in ogni aspetto della nostra attività. In un contesto di trasformazione globale, il nostro Gruppo ha assunto un ruolo di riferimento nel settore della moda B2B, dimostrando come innovazione e sostenibilità debbano coesistere per costruire un futuro solido e responsabile.

Guardiamo alle sfide normative non come ostacoli, ma come opportunità per evolvere e guidare il cambiamento. Essere all'avanguardia nel recepire e superare queste richieste ci consente di rafforzare la nostra posizione di leadership, integrando la sostenibilità nelle strategie e nelle operazioni delle aziende del Gruppo.

La governance di Holding Moda è il cardine del nostro approccio a lungo termine. Abbiamo implementato una strategia che unisce coerenza e innovazione, in perfetta sintonia con la nostra visione e il nostro piano industriale. Per noi la sostenibilità non è un obbligo, ma un valore fondamentale che permea il nostro modo di operare quotidianamente.

L'adozione di KPI ESG chiari e misurabili è un punto centrale della nostra strategia. Essi garantiscono un monitoraggio trasparente e costante dei progressi, rafforzando la fiducia dei nostri stakeholder e dimostrando concretamente il nostro impegno verso il miglioramento continuo.

Nel 2024, il nostro lavoro si è concentrato su quattro aree prioritarie: energia, economia circolare, catena di fornitura e compliance. Questi progetti mirano a creare un impatto positivo tangibile, migliorando l'efficienza operativa e sostenendo il rispetto delle normative.

Il futuro richiede una partecipazione attiva e collaborativa da parte di tutti gli stakeholder. La nostra determinazione e la volontà di superare insieme le sfide globali ci guidano nel perseguire gli obiettivi ambiziosi che ci siamo posti, consapevoli che unire le forze è la chiave del successo.

Veronica Bovo
CSO Holding Industriale





La nostra identità, i nostri valori



2.1 HInd

Be In The Hive

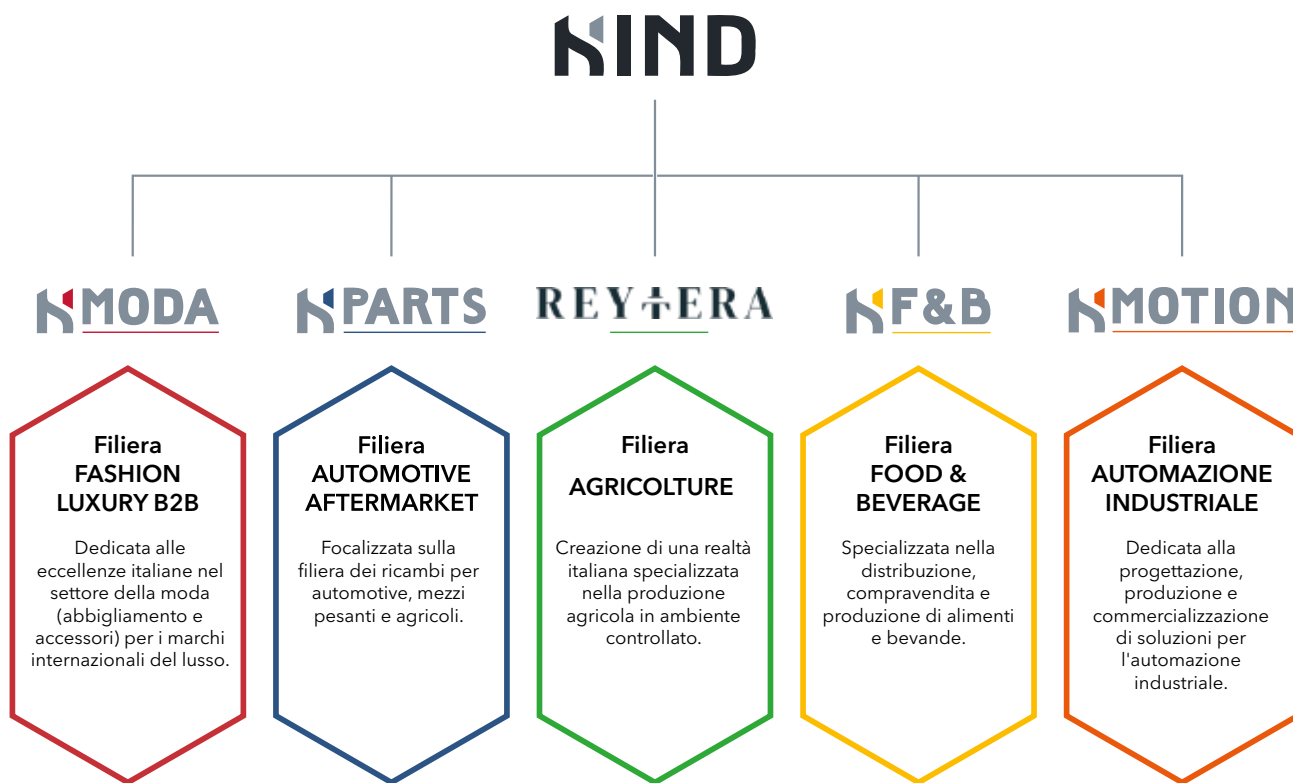


Holding Industriale Spa (di seguito HInd), fondata nel 2011 a Torino da Claudio Rovere e Luca Ferraris, rappresenta una realtà imprenditoriale innovativa che unisce talenti, idee e risorse per dare vita a progetti ambiziosi nel panorama industriale italiano. La missione di HInd è quella di investire nel capitale di piccole e medie imprese promettenti, con l'obiettivo di favorirne la crescita, l'internazionalizzazione e il ricambio generazionale. Attraverso un approccio strategico, HInd si impegna a valorizzare le eccellenze del Made in Italy in diversi settori, contribuendo al loro sviluppo e consolidando il loro posizionamento competitivo.

HInd opera da due sedi principali: una a Torino, in Via Giolitti 55 e una a Milano, in Largo Augusto 8. La storia della holding ha avuto origine grazie alla visione lungimirante del Presidente, che ha identificato in un produttore di abbigliamento per brand del lusso l'opportunità di avviare un progetto di lungo termine, capace di generare valore per la filiera, le persone e il territorio.

Questa volontà di preservare l'eccellenza del savoir-faire italiano si è tradotta in un modello di business orientato alla produzione B2B di alta moda, distinguendosi nel panorama internazionale e conquistando importanti traguardi.

HInd si è affermata nel tempo per la sua capacità di individuare opportunità di crescita nei settori chiave dell'economia italiana. Con un focus sull'innovazione, la sostenibilità e l'eccellenza operativa, la holding è diventata un punto di riferimento nel sistema industriale nazionale e internazionale, offrendo soluzioni innovative e servizi di alta qualità ai propri clienti. Proseguendo il suo progetto di aggregazione delle eccellenze italiane, HInd investe in filiere emblematiche del Made in Italy attraverso cinque subholding verticali:



A supporto delle subholding sono stati istituiti due dipartimenti trasversali:



**Dipartimento
trasversale
SOSTENIBILITÀ**

Consulenza in materia di sostenibilità e creazione di percorsi esg personalizzati per le aziende.

**Dipartimento
trasversale
DATA ANALYSIS**

Aggregazione dei big data e reporting sui dati di mercato attraverso ricerca e analisi approfondite

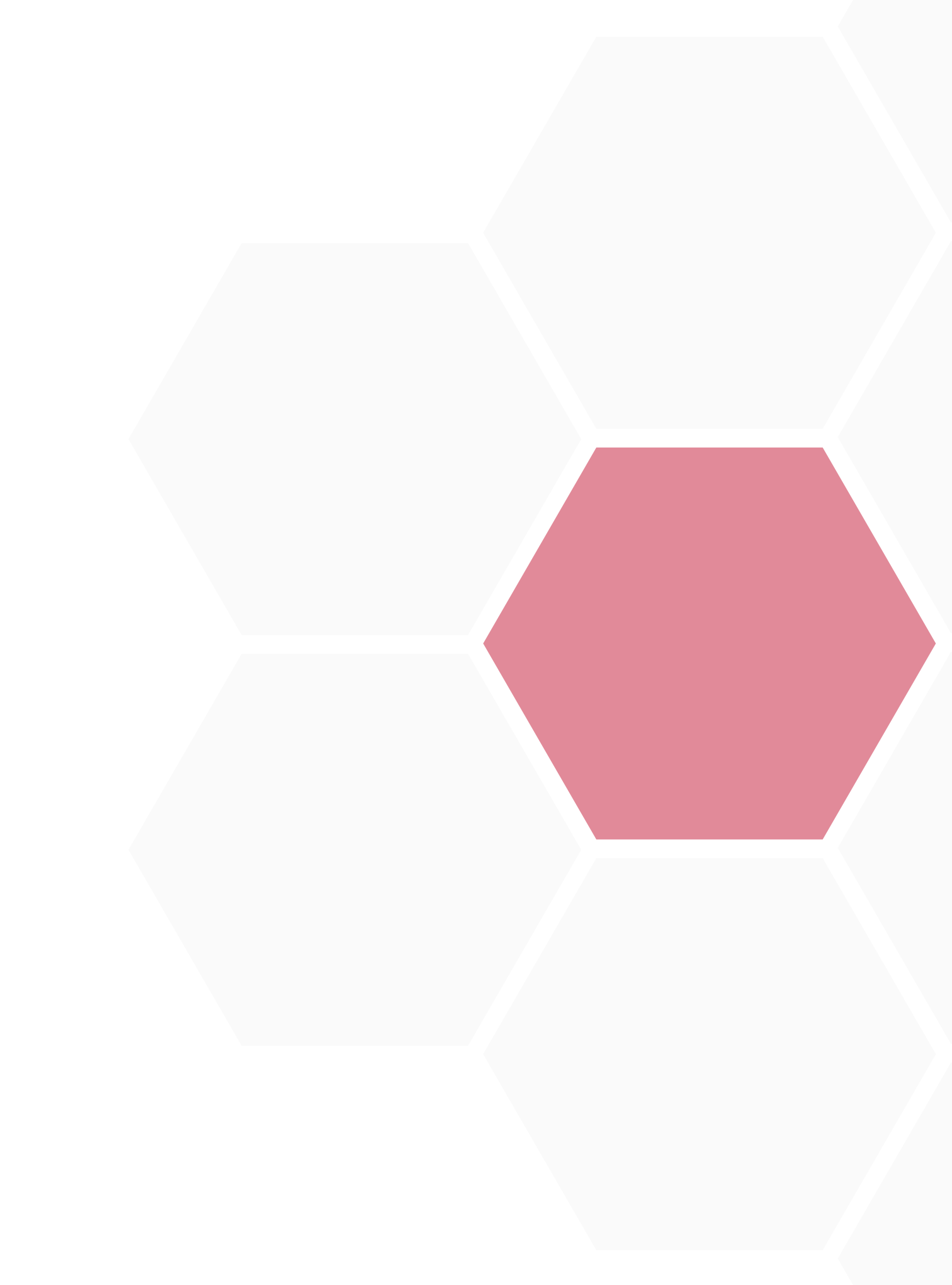
L'approccio operativo della holding si basa su tre pilastri industriali fondamentali:

■ **Made In Italy e Innovazione:** combinando tradizione ed eccellenza italiana con un approccio creativo orientato al futuro, HInd garantisce qualità distintiva e competitività sul mercato globale. L'innovazione è considerata il motore principale del progresso aziendale.

■ **Cultura e Formazione:** la preparazione dei talenti è essenziale per affrontare le sfide presenti e future, promuovendo la crescita personale e professionale all'interno dell'organizzazione.

■ **Etica e Sostenibilità:** principi cardine per generare valore positivo non solo all'interno dell'azienda ma anche nella società e nell'ambiente circostante.

***Vision: sostenere persone e aziende
virtuose che realizzano progetti fuori
dall'ordinario con etica determinazione e
innovazione***





2.2 HModa

Holding heritage, making Moda



Nel 2017 nasce Holding Moda S.r.l. (di seguito HModa o Gruppo), subholding di HInd, con la missione di favorire l'aggregazione di piccole e medie imprese italiane specializzate nella produzione di abbigliamento, calzature e accessori per i brand dell'Alta Moda, sia a livello nazionale che internazionale. Il modello di business di HModa si fonda sulla collaborazione tra le aziende del Gruppo, con l'obiettivo di creare valore duraturo e relazioni solide, mantenendo un costante impegno verso la sostenibilità.

Al centro della visione di HModa ci sono le Persone, considerate il motore principale del cambiamento positivo nel sistema industriale italiano. Il Gruppo valorizza le unicità e le competenze individuali, promuovendo il lavoro di squadra tra aziende virtuose operanti in settori dinamici e in continua evoluzione. A fine 2024, HModa conta su 1926 dipendenti e 21 imprese complementari, distribuite strategicamente in Veneto, Emilia-Romagna, Toscana, Marche e Campania. Grazie a questo know-how diffuso sul territorio, il Gruppo copre 10 categorie merceologiche nel comparto tessile, pelle, calzature e ready-to-wear, garantendo una produzione Made in Italy che combina artigianalità e innovazione.

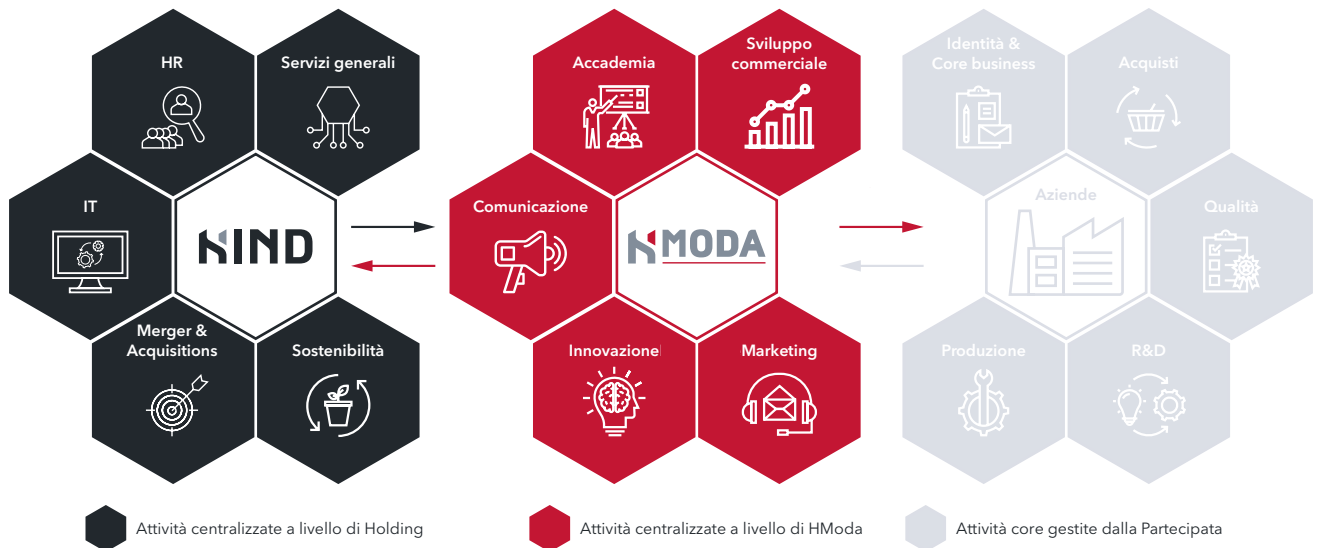
Le aziende del Gruppo sono specializzate in prodotti e servizi differenti che insieme costituiscono un'offerta verticale completa. Questo approccio consente a HModa di soddisfare le esigenze dei Clienti anticipando i loro bisogni e perseguendo l'eccellenza operativa. La dedizione delle oltre 1900 Persone che lavorano nel progetto Holding Moda è fondamentale per diffondere la cultura del savoir-faire italiano e promuovere l'eccellenza del Made in Italy. Le esperienze degli imprenditori, dei collaboratori e dei giovani talenti rappresentano l'anima del Gruppo, permettendo di coniugare tradizione e innovazione in progetti straordinari.

La gestione delle attività e delle collaborazioni all'interno del Gruppo è guidata da una carta valoriale condivisa sia internamente che esternamente. Questi valori, promossi dal Presidente e radicati in tutte le subholding e aziende partecipate, rappresentano una bussola morale per orientare le decisioni quotidiane e contribuire alla resilienza e sostenibilità dell'organizzazione nel lungo periodo:

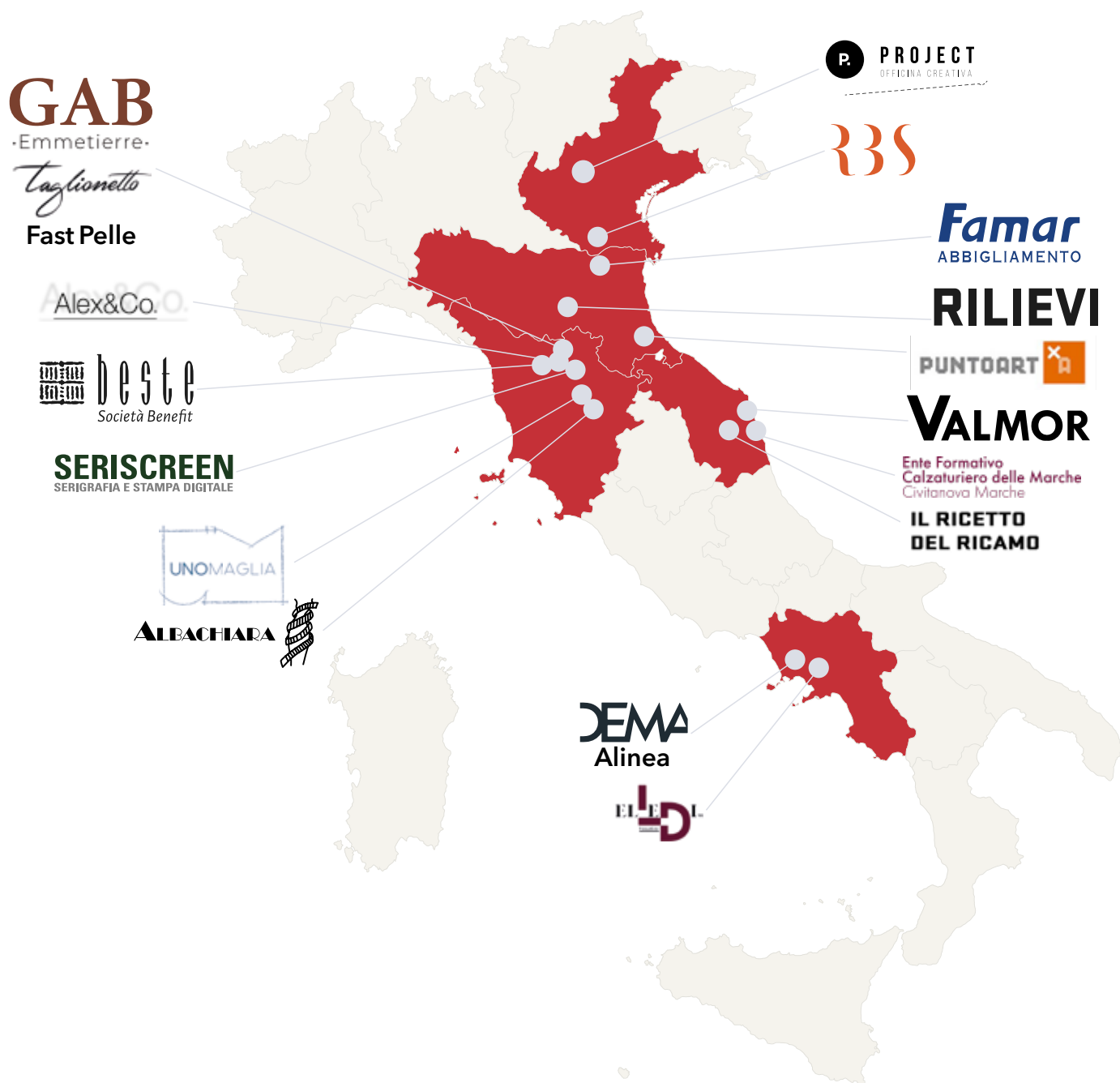
-  Integrità, trasparenza e correttezza
-  Proattività e determinazione
-  Miglioramento continuo
-  Responsabilità e consapevolezza
-  Diversità e inclusione
-  Ascolto, rispetto e collaborazione
-  Apertura al cambiamento
-  Efficienza ed oggettività
-  Passione e unicità
-  Gratitude e umiltà

HInd supporta HModa attraverso funzioni corporate come HR, IT, Sostenibilità, Comunicazione, Finance, M&A e Legal. Questo sostegno consente al Gruppo di avanzare uniformemente nei progetti di formazione, innovazione, comunicazione e sviluppo

commerciale, permettendo alle singole aziende partecipate di concentrarsi sui propri obiettivi industriali e operativi.



HModa continua a perseguire la strategia di aggregazione delle eccellenze italiane, con l'ambizioso obiettivo di costruire una filiera completa che supporti i clienti in ogni fase, dalla materia prima al prodotto finito. L'attenzione sarà rivolta alla valorizzazione delle competenze interne e all'innovazione tecnologica, con l'intento di rafforzare il ruolo del Gruppo come leader nel settore della moda di lusso B2B.





2.3 HData

You know, You manage



HData è l'unità operativa interfunzionale di HInd specializzata nell'analisi di dati di mercato e tendenze emergenti, nata con l'obiettivo di fornire indicazioni strategiche a tutti i reparti aziendali. La mission "You know, you manage" incarna perfettamente l'obiettivo del dipartimento: creare consapevolezza attraverso la condivisione di insight settoriali e l'approfondimento sistematico delle tematiche più rilevanti che influenzano o potrebbero influenzare il Gruppo.

Nel 2024 si sono consolidate e rafforzate le sinergie tra HData e HModa, con un focus strategico sull'analisi approfondita del settore moda. Questa collaborazione ha permesso di mappare con maggiore precisione le dinamiche del Fashion Luxury, un mercato complesso e in continua evoluzione, garantendo al Gruppo una comprensione sempre più dettagliata dei trend e delle opportunità emergenti.

Il progetto HData si sviluppa su tre principali aree:

● L'osservatorio che effettua ricerche periodiche sul mercato, i clienti, la filiera, le acquisizioni e le fusioni dei competitors.

● Le pubblicazioni in particolare di newsletter settimanali e pubblicazioni semestrali da veicolare al top management e ai principals con l'obiettivo di favorire l'interazione e lo scambio di informazioni.

● L'analisi dei dati (Data Analytics) che studia possibili scenari, modelli predittivi e di forecasting in grado di supportare le attività di pianificazione strategica delle Società del Gruppo.

Nello specifico la funzione di Data Analytics si suddivide in tre aree operative principali:

GESTIONE DEI DATI

Interessa la ricerca e la raccolta dei dati in modo robusto, razionale e scalabile per permettere le successive analisi e valutazioni

ANALISI QUANTITATIVE

Mira a massimizzare il valore dei nostri dati numerici con statistiche, rappresentazioni grafiche e proiezioni future in particolare sugli sviluppi e le tendenze del mercato e dei competitor

ANALISI QUALITATIVE

Supporta le informazioni numeriche dei dati analizzati tramite report riassuntivi ed elaborati grazie a ricerche online e interviste con il top management e gli imprenditori del gruppo

Il 2024 ha segnato un anno di forte evoluzione per HData, consolidando il ruolo del dipartimento come pilastro strategico nell'analisi dei dati e nella trasformazione digitale del Gruppo. Tra i principali risultati raggiunti, spicca l'automazione completa del sistema di acquisizione dei dati, che è stato migrato su una piattaforma cloud avanzata, garantendo maggiore efficienza e flessibilità operativa.

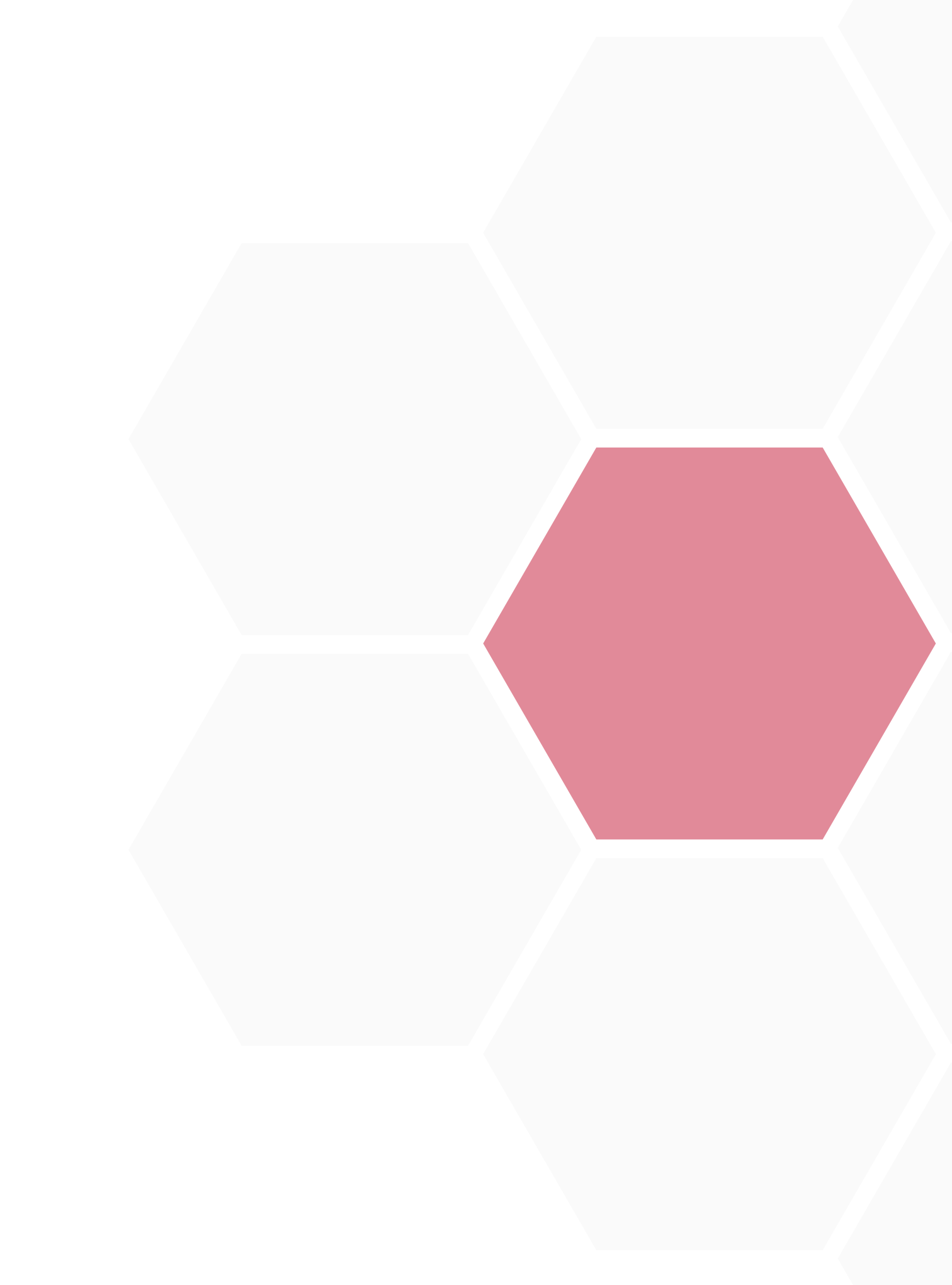
Un'importante innovazione è stata l'introduzione di un database vettoriale dedicato all'intelligenza artificiale, affiancato

ai tradizionali database relazionali. Questa nuova infrastruttura, basata su virtual machine e container, adotta un approccio scalabile che consente di attivare le risorse solo quando necessario. In questo modo si riduce l'impatto energetico e si minimizza la dipendenza dai data center fisici, in linea con gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo. A supporto di questa infrastruttura, il provider cloud offre dashboard evolute, sia descrittive che predittive, che permettono di monitorare in tempo reale l'utilizzo delle risorse e ottimizzare la gestione operativa.

Nel corso dell'anno sono stati integrati i dati provenienti da otto aziende del Gruppo, utilizzati per sviluppare dashboard specifiche per il monitoraggio dei KPI aziendali. Questo ha consentito una visione più chiara delle performance e ha fornito strumenti concreti per migliorare la gestione strategica.

Sul fronte dell'intelligenza artificiale, dopo gli studi preliminari condotti nel 2023, il 2024 ha visto il completamento dell'analisi dei requisiti e del design dell'architettura. È stata avviata la fase di implementazione, con un forte orientamento verso l'utilizzo di modelli e framework open source (FOSS), in linea con la filosofia del Gruppo che privilegia soluzioni sostenibili e accessibili. Questi sviluppi rappresentano un passo decisivo verso l'ottimizzazione dei processi decisionali e il miglioramento delle capacità analitiche.

Guardando al 2025, HData si prepara a consolidare ulteriormente i progressi raggiunti, definendo obiettivi strategici alla base del processo di crescita e sviluppo che il dipartimento intende perseguire nel prossimo futuro.





2.4 HPlanet

Change makers for a better future



HPlanet è il centro di competenza, trasversale e integrato, per lo sviluppo della sostenibilità di HInd. È una fabbrica di idee, progetti e knowledge che nasce con l'intento di diffondere la cultura della sostenibilità non solo all'interno di HInd ma verso tutti gli stakeholder.

Questo dipartimento concretizza appieno l'impegno verso la sostenibilità, sviluppando percorsi e strategie dedicate e implementando standard ESG sia all'interno dell'organizzazione che lungo l'intera filiera. Il progetto di HPlanet mira a generare valore aggiunto nei progetti legati alla sostenibilità ambientale, che impattano la vita delle persone e delle comunità in cui operiamo. Per questo motivo, ci impegniamo nel lungo termine ad aiutare le nostre aziende nella graduale transizione e integrazione della sostenibilità nelle leve di business.

Per supportare questa sfida, HPlanet si avvale di un team specializzato. Durante il 2024, è avvenuta una ristrutturazione e riorganizzazione dei processi e delle responsabilità all'interno del team. All'apice del dipartimento troviamo la più alta carica in materia di sostenibilità, la Chief Sustainability Officer (CSO) Veronica Bovo, a diretto riporto del Presidente. La sua direzione e visione permette di presidiare tutte le tematiche della sostenibilità partendo dalla reportistica e la decarbonizzazione fino all'economia circolare, alla compliance e alla catena di fornitura. Il team di HPlanet è così strutturato:

 **Team centrale HInd:** è composto da risorse che collaborano tra di loro e con le aziende del Gruppo per sviluppare tutti i progetti nei diversi ambiti operativi e strategici. Ad ogni risorsa sono affidate determinate responsabilità per monitorare al meglio tutti gli aspetti della sostenibilità. In particolare, il team comprende risorse che si occupano di: compliance ambientale e sociale, monitoraggio e assessment della catena di fornitura, progetti di economia circolare, gestione energetica, trasparenza e rendicontazione di sostenibilità, decarbonizzazione e rating ESG, tassonomia, rapporti istituzionali, governance e strategia di sostenibilità.

 **Team regionale HModa:** nel 2024 sono state introdotte due nuove risorse interamente dedicate allo sviluppo di progetti di sostenibilità, permettendo un collegamento diretto tra le aziende e il team centrale. L'esigenza di delocalizzare le responsabilità è nata dall'aumento crescente di aziende entrate nel Gruppo nel corso dell'anno e dalle numerose attività che ne sono derivate. Le responsabili regionali monitorano rispettivamente le attività delle due aziende in Veneto e del Polo Pelletteria della Toscana.

 **Team aziendale HModa:** all'interno di ogni azienda sono stati individuati gli 8 referenti di sostenibilità per supportare il team centrale, con l'obiettivo di trasmettere i principi cardine della sostenibilità e diffonderli all'interno di tutta l'organizzazione. Le risorse nelle singole aziende supportano, da una parte, le progettualità definite dal team centrale e, dall'altra, portano avanti l'operatività nelle aziende curando le esigenze giornaliere specifiche di ogni realtà.

L'organizzazione del team ha portato significativi vantaggi grazie alla suddivisione delle attività all'interno di ciascun processo. Grazie a questa struttura, siamo in grado di rispondere in modo più efficace alle sfide emergenti e di adattarci rapidamente ai cambiamenti del mercato. Inoltre, ha favorito un clima lavorativo più motivante e responsabilizzante, incoraggiando la creatività e l'innovazione nei nostri progetti.

HPLANET MANAGEMENT TEAM



Chief Sustainability Officer

Reporting &
Decarbonisation

Supply Chain
& Audit

Compliance

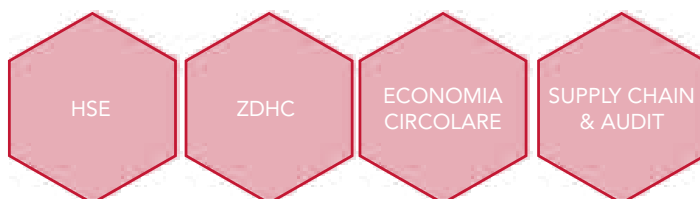
Waste Management
& Circular Economy

**Teamwork
Leadership
Responsability**

AZIENDE

RESP. REGIONALI

Toscana, Emilia-Romagna, Veneto, Marche





2.5 Strategia e crescita sostenibile



La nostra strategia di sostenibilità prende forma attraverso un Piano Strategico di Sostenibilità, sviluppato internamente dalla Chief Sustainability Officer (CSO). Questo documento, redatto in collaborazione con le diverse funzioni aziendali, tiene conto sia delle esigenze del settore moda in cui opera il Gruppo sia delle specificità delle singole aziende. L'obiettivo è promuovere una visione olistica della sostenibilità, integrata in tutte le dimensioni aziendali. Consideriamo la sostenibilità un concetto dinamico e trasversale che richiede un approccio sinergico tra le realtà aziendali per definire KPI ESG specifici e misurabili. Avviato nel settembre 2021, il Piano mira a raggiungere obiettivi ambiziosi entro il 2025, adattandosi alle evoluzioni del mercato del lusso, alle normative sulla sostenibilità e ai rischi crescenti del settore.

La strategia si concretizza in azioni e progetti mirati nelle tre aree della sostenibilità (ambientale, sociale e di governance), con l'obiettivo di rendere trasparente e misurabile il nostro impegno. Nell'ottica di un continuo miglioramento e di un adeguamento alle nuove esigenze organizzative, gli obiettivi e le relative azioni sono stati oggetto di una revisione complessiva, con un conseguente riallineamento rispetto a quanto presentato nell'anno precedente. Per l'ambiente sono stati definiti 7 progetti e 28 azioni, per la sfera sociale 6 progetti e 18 azioni, e per la governance 9 progetti e 26 azioni. Ogni pilastro di sostenibilità è collegato agli SDGs (Obiettivi di Sviluppo Sostenibile) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, per affrontare le principali sfide globali. Questo approccio punta a generare una trasformazione culturale all'interno del Gruppo e delle sue aziende, favorendo una maggiore consapevolezza sull'importanza dello sviluppo sostenibile e un impatto positivo sull'ambiente e sulle comunità influenzate dalle attività di HModa.



Gli obiettivi vengono aggiornati semestralmente per garantire un continuo allineamento con i risultati ottenuti, le migliori pratiche del settore e le aspettative degli stakeholder. L'ascolto degli stakeholder e l'analisi di materialità sono centrali per identificare le priorità d'intervento

e migliorare costantemente il Piano Strategico. Questo strumento si propone di creare valore aggiunto per tutte le aziende del Gruppo, favorendo la condivisione di best practice, know-how e valori.

La strategia si basa su tre pilastri industriali fondamentali (Made in Italy & Innovazione, Cultura e Formazione, Principi Etici e Sostenibilità) e cinque pilastri complementari che guidano le scelte strategiche:

🔴 **Sviluppare la cultura sostenibile:** come Gruppo, riteniamo che adottare una cultura trasversale sia fondamentale per promuovere lo sviluppo sostenibile e per raggiungere concretamente gli obiettivi dell'Agenda 2030. È cruciale diffondere una cultura della sostenibilità che sia inclusiva, integrata negli obiettivi aziendali e che consenta di realizzare progetti in modo definito e misurabile.

🔴 **Mettere al centro le Persone:** il loro benessere è una delle principali priorità del Gruppo. Riconosciamo il potenziale di ogni individuo e poniamo le risorse al centro delle nostre attenzioni. Ci impegniamo ad ascoltare, valorizzare e premiare ciascuno, affinché tutti possano contribuire pienamente al raggiungimento della nostra Mission.

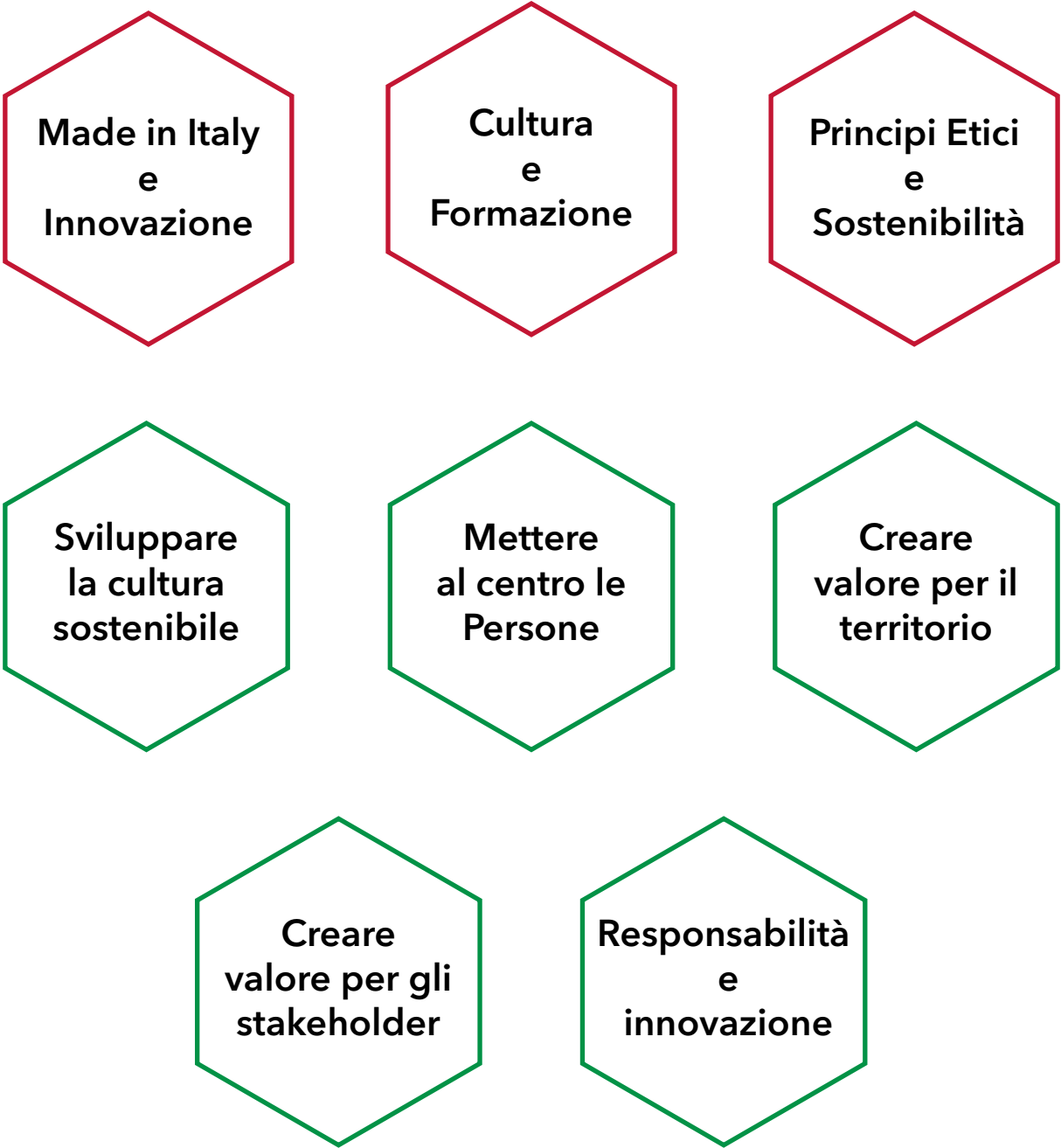
🔴 **Creare valore per il territorio:** collaborando con le eccellenze del Made in Italy, riconosciamo l'importanza del legame tra territorio, aziende e comunità locali. Questo legame è una priorità per noi, poiché ci impegniamo a diventare un punto di riferimento nella sostenibilità, agendo come catalizzatori per tutte le iniziative delineate nel piano strategico di HPlanet.

🔴 **Creare valore per gli stakeholder:** è un obiettivo da raggiungere nel fare impresa in modo etico, nel rispettare sia le persone che l'ambiente e i nostri principi fondamentali, generando e condividendo valore con tutti gli stakeholder.

🔴 **Responsabilità e innovazione:** sono elementi fondamentali per il progresso del nostro Gruppo. La responsabilità, innanzitutto, rappresenta un valore cruciale che guida le nostre scelte quotidiane; significa orientare la nostra strategia verso uno sviluppo consapevole, sostenibile e duraturo nel tempo. L'innovazione, poi, costituisce il motore ispiratore del Gruppo; implica la stimolazione

della creatività, il sostegno all'evoluzione e alla crescita, nonché la generazione di valore nel lungo periodo. È la premessa indispensabile per perseguire risultati di eccellenza in modo innovativo.

Per permettere la piena integrazione tra i 3 principi di business di HInd e i 5 di sostenibilità di HPlanet è necessario collegarli tramite le attività di governance, gestione del rischio, benchmarking, engagement degli stakeholders, accountability e responsabilità sociale d'impresa. Il framework finale del Piano si completa abbinando ad ogni pillars di sostenibilità gli SDGs, che rappresentano il nostro impegno e contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030, concretizzato tramite i numerosi progetti.



**Made in Italy
e
Innovazione**

**Cultura
e
Formazione**

**Principi Etici
e
Sostenibilità**

**Sviluppare
la cultura
sostenibile**

**Mettere
al centro le
Persone**

**Creare
valore per il
territorio**

**Creare
valore per gli
stakeholder**

**Responsabilità
e
innovazione**

Industrial Pillars

Tools

Sustainability Pillars



**Made in Italy
& Innovazione**



**Cultura
& Formazione**



**Piani etici
& Sostenibilità**

Stakeholder
engagement



Risk
management



Governance



Benchmarking



Accountability



CSR



Sviluppare la
cultura di
sostenibilità



Mettere le
persone al centro



Creare valore per
il territorio



Creare valore per
gli stakeholders



Responsabilità e
Innovazione

SDGs

Progetti



**3 PROGETTI, 8 AZIONI
GOVERNANCE**



**6 PROGETTI, 18 AZIONI
SOCIAL**



**3 PROGETTI, 5 AZIONI
GOVERNANCE**



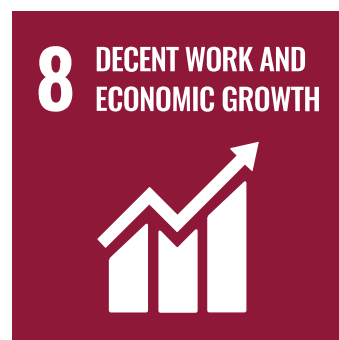
**3 PROGETTI, 13 AZIONI
GOVERNANCE**



**7 PROGETTI, 28 AZIONI
ENVIRONMENTAL & SOCIAL**

Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) rappresentano un impegno collettivo e globale per costruire un futuro più equo, prospero e rispettoso dell'ambiente, coinvolgendo governi, organizzazioni internazionali, aziende private, società civile e cittadini di tutto il mondo. Essi costituiscono un appello alla collaborazione e alla responsabilità condivisa per affrontare le sfide più urgenti del nostro tempo, come la lotta alla povertà, l'eliminazione delle disuguaglianze e il contrasto al cambiamento climatico.

HIInd, in linea con questi principi e volendo contribuire attivamente agli SDGs, ha scelto 5 obiettivi (**SDGs 5, 8, 9, 12, 13**) che meglio rappresentano il nostro modo di operare e i nostri valori. Tutte le subholding lavorano attivamente e congiuntamente su questi obiettivi, ma per meglio esprimere l'identità di ognuna è stato scelto un SDGs aggiuntivo. Nello specifico HModa si impegna tramite i numerosi progetti descritti nel Piano Strategico di Sostenibilità al perseguimento, oltre ai cinque SDGs sopra citati, all'Obiettivo 4 relativo alla qualità dell'educazione.



Obiettivo 4: *Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti*

Holding Moda da sempre riconosce l'importanza dell'istruzione di alta qualità nel contesto del fare impresa di eccellenza. Si impegna attivamente in progetti volti alla formazione, alla trasmissione del savoir-faire delle maestranze e alla promozione della rinomata qualità che caratterizza il Made in Italy a livello globale. Consapevoli del ruolo chiave che ricopriamo nella formazione, intensifichiamo i nostri sforzi nella promozione di iniziative formative. Il nostro impegno è finalizzato a garantire un futuro promettente per i giovani talenti, aumentando le loro opportunità di lavoro attraverso una maggiore qualifica professionale e la creazione di posti di lavoro.

4 QUALITY
EDUCATION



Obiettivo 5: *Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze*

In HModa riconosciamo l'importanza della parità di genere all'interno delle organizzazioni, apprezzando i suoi benefici e il valore che porta con sé. Sosteniamo fermamente la diversità e promuoviamo attivamente il raggiungimento di una partecipazione di genere più equilibrata in tutte le nostre subholding, a tutti i livelli e in ogni ruolo. Come Gruppo, condanniamo qualsiasi forma di discriminazione legata all'assunzione, alla retribuzione, alla formazione e alla promozione. Per contribuire a questo obiettivo cruciale, adottiamo politiche e procedure interne volte a garantire pari diritti e opportunità lavorative per uomini e donne.

5 GENDER
EQUALITY



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



Obiettivo 8: *Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti.*

HModa si impegna a promuovere una crescita economica sostenibile e inclusiva, ponendo al centro il benessere della comunità e la tutela dell'ambiente. L'attenzione verso i giovani è una priorità: investiamo costantemente nella loro formazione e nello sviluppo dei talenti in tutte le sue forme. Condanniamo con fermezza ogni forma di lavoro forzato o minorile, promuoviamo un sano equilibrio tra vita privata e professionale e incoraggiamo l'innovazione tecnologica come motore di crescita per tutte le nostre aziende.

Come impresa, ci assumiamo la responsabilità di creare occupazione e garantire condizioni di lavoro dignitose sia per i nostri dipendenti che per tutti coloro che operano nella nostra catena di approvvigionamento. Siamo convinti che integrare la sostenibilità in ogni livello decisionale, con particolare attenzione alla governance, sia essenziale per sostenere una crescita economica duratura. Questo approccio ci permette di guardare al futuro con fiducia e determinazione, offrendo ai nostri collaboratori un ambiente di lavoro sicuro, stimolante e rispettoso.

Obiettivo 9: *Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.*

Siamo convinti che innovazione e sostenibilità siano pilastri fondamentali per un'impresa responsabile. Per questo, ci impegniamo a sviluppare un modello di business che integri i principi dello sviluppo sostenibile con l'adozione delle tecnologie più avanzate disponibili.

HModa promuove e sostiene pratiche di consumo responsabile, investendo attivamente in progetti innovativi. Le nostre aziende adottano tecnologie all'avanguardia nei loro impianti produttivi, con l'obiettivo di ridurre sprechi e consumi energetici, garantendo al contempo una preparazione adeguata ad affrontare le trasformazioni tecnologiche del settore.

9 INDUSTRY, INNOVATION
AND INFRASTRUCTURE





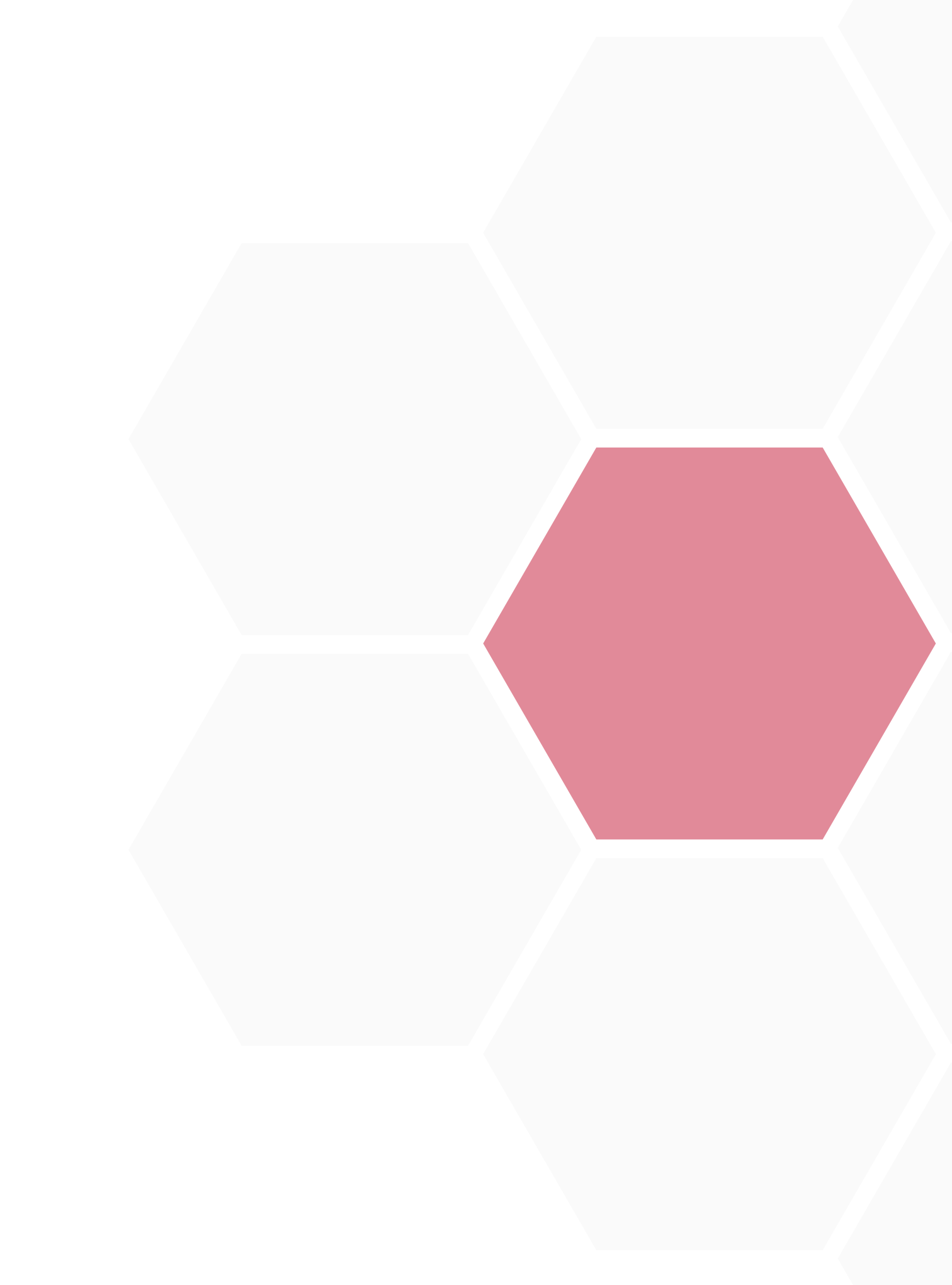
Obiettivo 12: *Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo*

Holding Moda persegue con determinazione all'appello delle Nazioni Unite per trasformare il modello di produzione, adottando un approccio responsabile e sostenibile nella gestione delle risorse naturali. Ci impegniamo attivamente nella ricerca di nuovi materiali, nella riduzione degli sprechi e nell'ottimizzazione dei processi produttivi, con l'obiettivo di minimizzare l'impatto ambientale e promuovere un'economia circolare. Attraverso iniziative mirate, come l'efficientamento energetico e l'eliminazione delle sostanze chimiche dannose, lavoriamo per utilizzare le materie prime con il massimo rispetto, riducendo gli scarti e reintegrandoli in progetti circolari con benefici sociali.



Obiettivo 13: *Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico*

Nel contesto in cui opera HModa, riteniamo che affrontare il cambiamento climatico sia di fondamentale importanza per le nostre strategie e i nostri progetti, guidati dalla governance aziendale. Come parte di questo impegno, abbiamo condotto un'attenta analisi e monitoraggio delle emissioni di gas climalteranti, sia dirette che indirette, al fine di valutare e comprendere appieno la nostra impronta di carbonio. Basandoci su queste valutazioni, a partire dal 2026 ci impegniamo a sviluppare e implementare un piano orientato al miglioramento.



Governance, etica ed integrità

3



3.1 Le nostre aziende

Uno Maglia

Uno Maglia rappresenta un caposaldo della città di Montevarchi grazie alla sua storia e alla maestria nella creazione di capi in jersey. La Società nasce dalla lungimiranza di due socie, Simonetta Guelfi e Laura Mugnaini, che nel 1987 fondano Uno Maglia S.n.c. nei pressi di Terranuova Bracciolini (AR), specializzata nella realizzazione di capi in jersey per il pubblico maschile e femminile. La fiorente fashion industry di fine anni '80 riconosce il savoir faire di Uno Maglia tanto che, entro tre anni dalla sua fondazione, l'azienda opera per una clientela variegata. Negli anni '90 vengono avviate collaborazioni con diversi stilisti italiani emergenti, facendo diventare Uno Maglia sempre più rilevante sia per il panorama italiano che internazionale, e continuando a veicolare i valori del Made in Italy nel proprio operato. Nel 1994 la Società adotta la forma giuridica di Uno Maglia S.r.l.

La crescita dell'azienda rende necessario l'adattamento a spazi più ampi: avviene quindi il trasferimento in uno stabilimento di circa 3.000 metri quadri nello stesso comune di Terranuova Bracciolini. In questa nuova sede, Uno Maglia soddisfa al meglio le esigenze aziendali di progettazione e produzione, continuando il suo percorso verso l'eccellenza grazie alla modellistica e ai sistemi CAD implementati. La popolarità di Uno Maglia cresce, attirando l'interesse di grandi brand francesi, con i quali vengono avviate lunghe collaborazioni. Questi brand scelgono l'azienda per la fornitura di capi in tessuti pregiati o innovativi.

Nel 2012 avviene il secondo cambio di ragione sociale: Uno Maglia diventa Società per Azioni, e una parte delle quote viene venduta a Holding Industriale. Con la nascita di Holding Moda nel 2017, la Società diventa la realtà capofila del Gruppo.



L'attenzione alla sostenibilità e all'innovazione porta l'azienda ad adottare le più moderne tecnologie disponibili per ridurre il proprio impatto ambientale. Questo impegno si concretizza nell'ampliamento degli spazi nella nuova sede di Montevarchi, progettata specificamente con ambienti luminosi, a cui si aggiunge, nel 2019, un edificio adiacente dotato di pannelli fotovoltaici.

La grande esperienza e il "savoir faire" delle maestranze dell'azienda vengono preservati per formare le nuove generazioni. Uno Maglia avvia un progetto per creare un archivio digitale, che rende la progettazione più efficiente grazie all'accesso al vasto patrimonio di capi realizzati. Questa innovazione facilita la formazione di nuove risorse e accresce il vantaggio competitivo, riducendo i tempi di ricerca di lavorazioni precedenti.

La forte vocazione sociale e il senso di responsabilità verso i dipendenti portano Uno Maglia a essere la prima azienda del Valdarno a siglare un piano di welfare. Questo ha contribuito alla creazione di un clima lavorativo positivo e a un miglioramento dei risultati aziendali.

Impegnata in un percorso virtuoso di sostenibilità, Uno Maglia si propone di offrire ai propri clienti capi di abbigliamento che rispettino rigorosi criteri ambientali e sociali. Nel 2022 l'azienda intraprende un percorso per ottenere la certificazione GOTS, il più elevato standard mondiale per le fibre biologiche lungo tutta la filiera produttiva.



Alex&Co

Fondata nel 2007 nella piccola cittadina di Vinci da Carlo Manciola e Antonio Tesi, la realtà di Alex&Co è specializzata nella realizzazione di capi di abbigliamento in pelle per i principali marchi del lusso. La città di Vinci è ricca di storia e prestigio grazie alla celebre presenza di Leonardo, ma negli anni è diventata anche il fulcro del distretto di creazione dell'abbigliamento in pelle, contando su maestranze altamente qualificate. L'impegno dell'azienda è da sempre la creazione di prodotti di qualità, potendo contare sull'esperienza di Persone dedite che custodiscono un vasto patrimonio di conoscenze. L'elevata qualità del prodotto è possibile grazie all'alto grado di artigianalità che si percepisce attraverso le molte lavorazioni manuali, cui l'Azienda decide di affiancare tecnologie di ultima generazione, come il CAD, per elevare ulteriormente la fase di modellazione.

Nel 2019 la Società entra a far parte del Gruppo Holding Moda; i due fondatori rimangono in azienda ricoprendo incarichi di responsabilità come la realizzazione delle collezioni, la produzione, la selezione delle materie prime, il controllo qualità e il taglio. L'esperienza maturata nel settore ha permesso all'azienda di essere riconosciuta come realtà eccellente nel territorio e nel comparto di riferimento, avviando così numerose collaborazioni con i grandi brand del lusso francese e italiano.

Grazie a questi risultati, nel 2020 l'Azienda decide di concentrare tutto il suo impegno e le sue risorse nella realizzazione di capi per le più prestigiose firme, abbandonando quindi la produzione della propria linea interna di abbigliamento in pelle. Credendo fermamente nella trasmissione del savoir faire e affrontando il ricambio generazionale, Alex&Co dal 2020 ospita nel suo stabilimento gli studenti dell'Accademia Holding Moda per fornire loro le competenze tecnico-professionali volte a formare specialisti nella realizzazione del capospalla in pelle.



Nei primi 14 anni di vita, l'Azienda ha raccolto nel proprio Archivio Storico oltre 700 capi realizzati, esemplificativi dell'elevata qualità che contraddistingue Alex&Co.



RBS

RBS nasce nel 1979 per volontà di Romeo Sambinello, con l'obiettivo di offrire ai brand del lusso un servizio di alta qualità nella realizzazione di capispalla sportivi. Fino al 2005, sotto la sua guida, l'azienda si distingue per la produzione di capi tecnici di elevata manifattura, diventando un punto di riferimento nel settore.

L'attività prende avvio a Lendinara, in provincia di Rovigo, con una squadra di circa 40 dipendenti altamente specializzati. L'apprezzamento del mercato porta rapidamente all'espansione della Società, che si trasferisce in uno stabilimento più ampio, sempre all'interno del comune.

Negli anni '80, RBS consolida rapporti strategici con fornitori esterni per la realizzazione di capispalla e tute sportive. L'incremento della domanda nel decennio successivo porta a un ulteriore ampliamento della sede produttiva e a una naturale evoluzione dell'azienda, che affianca ai capi sportivi una nuova linea di outerwear fashion da città.

Con l'inizio del nuovo millennio, RBS avvia un processo di digitalizzazione dei propri reparti, con particolare attenzione alla modellistica: l'adozione di software avanzati e sistemi di taglio automatico ottimizza la qualità del lavoro e riduce i consumi, grazie all'implementazione del sistema CAD per lo sviluppo taglie.

Nel 2006, la Società entra in contatto con i più importanti brand del lusso internazionale, collaborando direttamente con gli stilisti per elevare ulteriormente la qualità dei prodotti. Un elemento chiave della strategia aziendale è la valorizzazione della filiera produttiva veneta, ricca di eccellenze manifatturiere e savoir-faire unici. In questa ottica, nel 2014 RBS rileva un laboratorio a rischio chiusura, integrando 15 risorse altamente qualificate all'interno della propria struttura, garantendo loro continuità lavorativa e preservando un patrimonio di competenze fondamentali per il settore.



Nel 2020, RBS entra a far parte del Gruppo Holding Moda, realtà che riunisce aziende strategiche del Made in Italy per rafforzarne la competitività sul mercato globale e nel 2023, Matteo Lavezzo assume la carica di Amministratore Delegato, avviando una profonda riorganizzazione aziendale. Sotto la sua guida, vengono definiti processi strutturati, consolidata la filiera produttiva e introdotte importanti novità, tra cui un reparto interno di prototipazione, nuovi spazi mensa e spogliatoi, oltre ad un ampliamento della logistica.

Nel 2024, RBS compie un ulteriore passo decisivo con il lancio di Districts Academy, un'iniziativa formativa di grande valore per il territorio. Il programma, articolato in 250 ore di formazione intensiva, rappresenta un investimento concreto nel futuro del settore, offrendo ai giovani l'opportunità di acquisire competenze avanzate nella realizzazione di capi outerwear e favorirne l'inserimento in azienda.

Da oltre 45 anni, RBS continua a crescere, evolversi e innovare, costruendo una squadra di professionisti eccellenti e distinguendosi per il proprio impegno verso una produzione sostenibile, etica e trasparente. L'azienda ha saputo affrontare le sfide del mercato con determinazione, facendo della qualità e della responsabilità i propri pilastri strategici. Ogni esperienza, ogni traguardo raggiunto e ogni ostacolo superato hanno contribuito a consolidare il ruolo di RBS come punto di riferimento nel settore del lusso.



Albachiara

Albachiara nasce a Bucine (AR) come Società specializzata nella confezione di abbigliamento per conto terzi nel 2003, grazie alla maestria di 20 Persone dedite alla produzione per un importante brand. Nel 2010 la direzione dell'azienda è affidata a Fabio Maggini e Barbara Burzi, già proprietari della Società Magif, con una grande esperienza nel settore della manifattura dell'abbigliamento da donna per i brand del lusso.

Con l'ingresso dei nuovi titolari, Albachiara registra una crescita sia in termini di fatturato che di personale, avviando relazioni con vari brand del lusso. Nel 2017 la Società Magif si fonde con Albachiara, incorporando tutte le Persone nello stabilimento di Bucine.

Per sostenere la crescita aziendale nel lungo periodo, valorizzando le persone e il loro savoir faire, nel 2020 la Società entra a far parte del Gruppo Holding Moda. La gestione operativa rimane affidata a Fabio Maggini e Barbara Burzi, affiancati da Giulio Guasco nella direzione.

I risultati positivi e la crescita hanno reso necessario il trasferimento in una struttura più ampia, capace di soddisfare la domanda dei clienti. Nel 2022 Albachiara realizza questo obiettivo trasferendosi nel nuovo stabilimento a Montevarchi, affiancato alla sede di Uno Maglia.





GAB

La Società nasce nel 2009 per volontà di Simone Lenzi e Claudia Guidarelli, esperti del settore pelletteria, con l'obiettivo di valorizzare il territorio e trasmettere il savoir faire alle nuove generazioni. GAB avvia la produzione di borse e piccola pelletteria in conto terzi nella città di Calenzano, inizialmente per un unico cliente. In breve tempo, il portafoglio clienti si amplia, insieme alla rete di fornitori con cui collabora stabilmente.

Nel 2012 GAB integra alcuni fornitori strategici all'interno dello stabilimento di Calenzano, ottimizzando la logistica, riducendo i tempi di consegna e collaborando attivamente con il territorio locale. Nel 2016 viene creato un reparto dedicato all'industrializzazione, garantendo una corretta realizzazione dei prodotti secondo standard qualitativi rigorosi. Questa organizzazione permette a GAB di diventare un punto di riferimento sul mercato italiano e internazionale nella pelletteria, attirando i grandi brand del lusso.

Nel 2021 GAB entra a far parte del Gruppo Holding Moda, vedendo nel progetto un supporto concreto per la crescita aziendale. Simone Lenzi e Claudia Guidarelli rimangono in azienda per supportare la direzione generale e le operations.

Nel 2022 lo stabilimento di Calenzano non è più sufficiente a soddisfare le esigenze produttive e logistiche dell'azienda. GAB individua un terreno presso l'ex Tintoria del Sole, nel comune di Campi Bisenzio, una struttura inutilizzata da decenni. Decide di recuperare 11.000 mq dell'edificio esistente, riqualificandolo per trasformarlo in un punto di eccellenza del territorio. L'investimento mira a creare un ambiente di lavoro moderno e funzionale, capace di ospitare l'Azienda, la sua rete di subfornitura e spazi dedicati ai dipendenti.

La nuova GAB occuperà una superficie totale di 19.000 mq, suddivisa in tre blocchi: il primo ospiterà la sede operativa dell'azienda; il

secondo sarà dedicato alla subfornitura; il terzo includerà uffici, una mensa e aree comuni. Il progetto del primo blocco si concentra sull'efficienza energetica e la riduzione dell'impatto ambientale, grazie all'uso di luce naturale, pannelli fotovoltaici e parquet realizzato con materiali riciclati.

La Società è orgogliosa di aver contribuito al recupero e alla riqualificazione dell'ex Tintoria del Sole, migliorando l'area per la comunità locale e offrendo ai dipendenti uno spazio di lavoro accogliente e innovativo. L'impegno per attrarre nuovi talenti, formare maestri pellettieri e integrare tecnologie avanzate, come quelle legate alla pelletteria, caratterizza il percorso di GAB. L'età media dei lavoratori è di circa 30 anni, un dato che riflette l'attenzione verso nuove generazioni.

Alla fine del 2022, la nuova sede è pronta ad accogliere oltre 100 lavoratori, con l'obiettivo

di aumentare ulteriormente il personale nei prossimi anni.

Nel 2024 GAB, capogruppo della Business Unit Pelletteria, raggiunge un importante traguardo con l'ottenimento delle certificazioni ISO 14001 e ISO 45001, che attestano la gestione responsabile degli aspetti ambientali e la tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Questi riconoscimenti testimoniano l'impegno concreto verso pratiche aziendali sostenibili e responsabili.

Nel 2024, con il trasferimento di Emmetierre e Taglionetto presso Campi Bisenzio, si realizza un significativo rafforzamento e consolidamento del polo pelletteria. Questa operazione segna un passaggio strategico che, oltre a potenziare le competenze tecniche e produttive presenti nel polo, favorisce una più profonda integrazione delle risorse.





Project

Project nasce nel 1999 in Veneto, fondata da Matteo Lavezzo con l'obiettivo di offrire ai brand un servizio completo per la realizzazione di capi in denim e sportswear.

A cinque anni dalla sua nascita, l'azienda che offriva servizi di design, modellatura e realizzazione di prototipi e campionari, avvia la produzione in Italia. Nel 2008 apre una piattaforma in Tunisia per la realizzazione di prodotti denim, diventando il fulcro delle sue operazioni.

L'evoluzione di Project è guidata da una strategia orientata alla qualità e al valore del Made in Italy. La crescente richiesta dei clienti di una produzione prevalentemente italiana, unita alla volontà di espandere la sede veneta, porta nel 2015 alla chiusura della sede tunisina per concentrare interamente le attività sul territorio nazionale. Project si distingue come un ambiente creativo e ispiratore, dove il motto aziendale "Supporting daring people" sottolinea il valore delle persone e la loro capacità di innovare, osare e realizzare progetti straordinari.

Nel marzo 2021, Project trasferisce la propria sede nel comune di Malo, in provincia di Vicenza, su una superficie di 4.500 mq. Questa scelta strategica permette di ampliare i reparti interni e inserire nuove maestranze per elevare ulteriormente la qualità dell'offerta aziendale. Nello stesso anno, Project entra a far parte del Gruppo Holding Moda, condividendone i principi e la visione strategica. Matteo Lavezzo mantiene un ruolo chiave all'interno dell'azienda, assumendo la carica di Chief Change Officer per il Gruppo, con l'obiettivo di promuovere un cambiamento culturale che coinvolga tutte le persone della rete Holding Moda.

Sempre nel 2021, la nuova sede di Malo inaugura i reparti di taglio e applicazione, seguiti nel 2022 dall'apertura dei reparti di confezione, stiro e controllo qualità. Nello

stesso anno, Project lancia un'iniziativa di grande valore per il territorio, confermando il suo impegno verso la formazione e l'inclusione lavorativa dei giovani. Il progetto, denominato Districts Academy, si configura come un percorso formativo di 250 ore altamente qualificante, pensato per fornire ai partecipanti le competenze tecniche necessarie per la realizzazione di capi sportswear.

Il 2024 segna l'inizio di un nuovo capitolo per la Società: avviati i lavori per l'ampliamento della sede, che si estenderà su ulteriori 1.500 mq per internalizzare gran parte del processo produttivo. È inoltre in fase di realizzazione un reparto speciale, dotato di tecnologie all'avanguardia, tra cui una macchina laser, una lavatrice a ozono e un'asciugatrice.

Da oltre 25 anni, Project cresce e si evolve, costruendo una squadra di professionisti eccellenti, capaci di affrontare ogni sfida con audacia e determinazione. L'azienda si è distinta per il suo impegno verso una produzione più responsabile e trasparente, fondata su valori etici e sulla ricerca continua dell'eccellenza. Ogni esperienza, ogni sfida affrontata e ogni traguardo raggiunto hanno contribuito a rendere Project un punto di riferimento nel settore.





Valmor

Valmor nasce negli anni '60 nelle Marche, una regione rinomata per la produzione di scarpe, per iniziativa di Tersilio Torresi. L'azienda si dedica inizialmente alla produzione di pantofole. Nel 1994 Mauro Finocchi e Fiorella Torresi, rispettivamente genero e figlia di Tersilio, entrano in azienda e avviano un processo di rinnovamento industriale che porta all'introduzione del marchio proprio sul mercato italiano ed europeo.

Con lungimiranza e osservando l'evoluzione delle dinamiche di mercato, Valmor decide di convertire la produzione, passando da pantofolificio a produttore di calzature per il tempo libero, concentrandosi in particolare sulle sneakers. A inizio anni 2000 l'azienda diventa un punto di riferimento per i grandi brand del lusso internazionale, stabilendo collaborazioni solide e puntando sul Made in Italy come sinonimo di qualità e affidabilità.

Nel 2017, grazie alla forte espansione, Valmor trasferisce la produzione in un nuovo edificio a Civitanova Marche, progettato per rispondere alle esigenze produttive e amministrative crescenti, consolidando il suo ruolo come partner delle più prestigiose maison del lusso. Alla fine del 2021 Valmor entra nel Gruppo Holding Moda, continuando il percorso di sviluppo e gestione aziendale con Mauro Finocchi e Fiorella Torresi che mantengono ruoli operativi chiave.

Nel 2022, Valmor e Holding Moda avviano la progettazione di un corso formativo per orlatori e orlatrici, una figura professionale difficilmente reperibile sul mercato. Questo progetto punta a garantire una manodopera qualificata in grado di preservare l'elevata qualità dei prodotti e di contribuire positivamente al benessere della comunità locale, storicamente legata all'azienda.

Nel 2024 Valmor intraprende un importante processo di riorganizzazione, pianificando il trasferimento di un intero reparto produttivo nell'immobile di Via Pirelli, sede di una precedente joint venture. A marzo dello stesso

anno viene completato lo spostamento del tomaificio interno, che avvia le prime produzioni per il brand. Per sostenere questa transizione, l'azienda investe in nuovi macchinari e impianti, migliorando la capacità produttiva di sneakers presso la sede di Via Pirelli.

Parallelamente, viene avviato uno studio preliminare per l'installazione di un impianto fotovoltaico presso lo stabilimento, con l'obiettivo di ridurre le emissioni derivanti dal consumo energetico e rendere la produzione più efficiente e responsabile.





Famar

L'azienda viene fondata nel 1966 da una sarta che pensa già in "grande". Nel nome il destino: Maris (che viene dal mare e dagli spazi infiniti) Villani. In origine l'azienda produce esclusivamente abbigliamento da donna per piccoli clienti locali o regionali, all'interno del ciclo classico "cucito-stiro". Ben presto però la clientela aumenta, con il nome di Famar che diventa sempre più noto durante gli anni '70. Negli anni 80 l'approccio artigianale diventa industriale. Questo avviene con l'introduzione di una gamma completa di prodotti: abiti da sera, abbigliamento tecnico sportivo uomo, costumi da bagno, intimo di altissimo livello qualitativo. La produzione diventa più varia mantenendo però un'altissima attenzione nei confronti della qualità e del dettaglio. Con l'introduzione del sistema CAD per la modellazione negli anni '90 nasce un reparto dedicato. Viene inaugurato anche un reparto di cucito per la costruzione di prototipi. I reparti di produzione vengono rivoluzionati con l'introduzione di un sistema di movimentazioni merci di progettazione americano detto Mover. Nella seconda metà degli anni Novanta l'azienda si trasferisce nella sede attuale, raddoppiando gli spazi aziendali e allargando il parco clienti. Negli anni 2000 si compiono i processi di automazione industriale sia del reparto taglio, con l'acquisto di due stenditori automatici, sia l'integrazione dei processi CAD nel reparto di modellazione. Si integrano i flussi informatici dall'arrivo delle merci alla distinta base del prodotto. La clientela si allarga a livello internazionale su prodotti haute couture. La seconda generazione di Famar ha dato un contributo innovativo all'azienda e innescato una marcia in più. Quella marcia che ha trasformato Famar in una realtà di servizi di altissimo profilo. L'azienda oggi può infatti contare su uno stabilimento di 6.000 mq complessivi, un'automazione completa del reparto taglio, tecnologie all'avanguardia, sia specifiche del settore moda che dell'informatica. I clienti di Famar possono contare su una struttura aziendale in grado di dar loro:

1) Industrializzazione del prodotto attraverso la gestione completa di una collezione: dallo sketch alla messa a punto della taglia base, dallo sviluppo taglie alla preparazione della scheda misure, dalla distinta base all'industrializzazione del prodotto. Il tutto in un approccio dinamico di partnership nella risoluzione tecnica di eventuali problemi con gli stilisti;

2) Gestione completa di una collezione dagli acquisti di materie prime ai fornitori di lavorazioni accessorie: Famar può cucire e preparare i capi pronti per essere spediti ai punti vendita completi di inscatolatura ed imbustaggio.

Nel marzo del 2019 parte l'Academy aziendale: un progetto formativo per dare un futuro al manifatturiero aziendale. L'Academy è una vera e propria scuola di sartoria, con la creazione di una piccola linea produttiva completa di macchinari, tavoli da taglio e ferri da stiro. All'interno di questa cornice si crea un gruppo di operatori specializzati da inserire nel mondo del lavoro e nella vera e propria produzione di Famar. Da una semplice idea modellata sulle esigenze dell'azienda, è nata una scuola formativa di alto livello che costituisce uno dei maggiori vanti

di Famar. A maggio 2022 la Società entra a far parte del Gruppo Holding Moda. L'ingresso in Holding Moda rientra in un progetto ad ampio respiro in cui la competizione globale non è più affrontabile con aziende di piccole dimensioni, la filiera integrata di prodotti e lavorazioni rappresentate dalle 10 aziende del gruppo e il valore aggiunto a cui sommare sinergie di forniture e servizi.

Il 2024 è stato un anno caratterizzato da importanti passi in avanti nell'adeguamento delle politiche aziendali, con particolare attenzione alla salute e sicurezza dei lavoratori, all'implementazione di un sistema di gestione ambientale e all'efficientamento della propria struttura.

Nel corso dell'anno, infatti, Famar ha concluso l'adeguamento alle disposizioni del Mod. 231/01, con particolare attenzione alle procedure riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori e implementato tutti i processi necessari per conseguire le certificazioni ISO 14001 e 45001, con l'obiettivo di ottenere le certificazioni entro il primo trimestre del 2025.





Seriscreen

Seriscreen ha inizio nel 1982 con la sede di Piandiscò, divenendo negli anni un punto di riferimento nazionale per i più grandi brand di lusso; in continua crescita, investe su tecnologie sempre più all'avanguardia, specializzandosi in lavorazioni complesse, quali la Stampa Digitale su pelle, Stampa Digitale su spalmati, Serigrafia, Stampa Digitale su prodotto finito (calzatura). La nuova sede nasce come spazio creativo e contemporaneo, vuole comunicare un modo innovativo di fare stampa e serigrafia, affermando il successo ottenuto negli anni di attività. L'azienda crede nell'importanza della eliminazione delle sostanze chimiche pericolose sia per l'ambiente che per la salute dei propri dipendenti. Fin dal 2019 l'azienda si è impegnata nella ricerca di inchiostri che abbiano qualità e tenute sempre migliori ma che allo stesso tempo risultino conformi ai limiti richiesti dalla MRSL e dalla PRSL DI ZDHC, sostituendo gli inchiostri non adeguati. L'azienda ha messo in atto delle misure pratiche per la riduzione dell'impatto ambientale e la salvaguardia dei lavoratori come, ad esempio, l'utilizzo di cappe aspiranti per ogni stampante; in questo modo si è voluto migliorare l'ambiente di lavoro garantendo una maggiore salubrità aziendale ed una migliore qualità dell'aria nell'ambiente. È inoltre stato studiato appositamente un impianto per il riciclo dell'acqua di lavaggio dei telai di serigrafia, per permettere di depurare e ricircolare a circuito chiuso le acque provenienti dalle vasche di lavaggio dei telai senza collegamenti con la rete idrica. L'azienda ha incrementato il proprio parco macchine con la recente aggiunta di stampanti che utilizzano inchiostri ancora più ecosostenibili ed è in costante ricerca di tecniche di stampa innovative con lo scopo di garantire uno sviluppo fortemente attento alla salute ed al benessere sociale ed economico delle persone e dell'ambiente.

Nel 2022 Seriscreen entra in contatto con il Gruppo Holding Moda, sposandone da subito i principi e vedendo nel progetto un possibile supporto per la crescita dell'azienda.

In quell'anno l'azienda diventa parte realtà del Gruppo Holding Moda, Gianluca Matassini e Matteo Mori rimangono in Seriscreen.





Rilievi

Rilievi è una realtà nata a Bologna nel 1991, fondata da sette ricamatrici che decisero di avviare un laboratorio per realizzare ricami fatti a mano. In origine, il laboratorio venne chiamato "Rilievi Ricami e Accessori per l'Alta Moda". L'impresa nacque a seguito di un master organizzato da Giovanna Barattozzi, esperta ricamatrice di terza generazione, che trasmise il suo sapere grazie a un programma di formazione a sostegno dell'imprenditoria, promosso dalla città di Bologna e dal CNA. Il master, della durata complessiva di 2.800 ore, permise alle ricamatrici di acquisire competenze tecniche sul ricamo e sulla progettazione dei disegni specialistici, oltre a nozioni di marketing e gestione aziendale.

Fin dagli esordi, il laboratorio riscosse il favore delle principali maison di moda dell'epoca. Nel corso del decennio successivo, Rilievi consolidò la propria struttura aziendale, migliorando i processi di gestione e formando nuovi ricamatori per rispondere alla crescente domanda. Parallelamente, negli anni Novanta, la sede di Bologna vide l'avvio delle prime collaborazioni con aziende indiane, riconosciute a livello mondiale per la qualità del ricamo a mano. Queste collaborazioni si sono evolute in partnership continuative, fino alla gestione diretta di una fabbrica a Mumbai. Rilievi ha integrato l'abilità manuale con una visione internazionale, trasformandosi in un laboratorio creativo globale proiettato verso il futuro.

Oggi, Rilievi opera con artigiani d'eccellenza, tra cui designer, ricamatrici e ricamatori, che scambiano idee, tecniche e conoscenze tra continenti. Dal 2017, Rilievi India è certificata secondo lo standard SA8000:2014, attestando la conformità ai principi della responsabilità sociale. Tra questi, rientrano la libertà di associazione e contrattazione, il rifiuto del lavoro minorile e della discriminazione, la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, e il rispetto delle esigenze delle parti interessate.

La certificazione SA8000 rappresenta un risultato significativo, essendo il primo standard internazionale di riferimento basato su convenzioni dell'ILO (International Labour Organization), sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e sulla Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino.

Nel 2018, Rilievi ha avviato la Corporate Academy, considerata uno strumento strategico per preservare il know-how aziendale e promuovere la crescita dei collaboratori. L'Academy si propone di valorizzare le conoscenze chiave, ridurre i rischi derivanti dal cambiamento generazionale e garantire la continuità operativa attraverso percorsi di formazione innovativi e accessibili. L'integrazione di strumenti per la formazione è arricchita da tool HR avanzati, come la mappatura delle competenze e il Performance Management.

Nel 2019, l'impegno di Rilievi verso l'ambiente si è concretizzato con la certificazione ISO 14001 nella sede di Bologna, formalizzando il proprio percorso di sostenibilità. Nel 2022, l'azienda è entrata a far parte del Gruppo Holding Moda,

mantenendo la presenza degli imprenditori Stefania Marocchi, Simona Finelli e Michele Galliano. Nel 2024, Rilievi ha acquisito Punto Art, azienda con sede a San Mauro Pascoli, rinomata per la varietà e l'eccellenza delle sue tecniche, tra cui il taglio laser, le incisioni, il macramè, le termosaldature e le applicazioni con borchie.

Questa acquisizione rappresenta un'ulteriore tappa nel percorso di crescita di Rilievi, mirata a potenziare e diversificare le lavorazioni offerte. L'integrazione del savoir-faire artigianale con tecnologie avanzate rafforza la leadership dell'azienda nel settore delle lavorazioni speciali, permettendo di rispondere alle evoluzioni del mercato e promuovendo l'eccellenza del Made in Italy.





Beste

Nel 1992, Beste nasce come azienda tessile a seguito dell'iniziativa di Giovanni Santi, affiancato successivamente dai fratelli Luca, Marco, Matteo e Mariagrazia. La missione dell'azienda è stata sin da subito improntata alla riforma e innovazione, con un focus particolare sul cotone e sulle modalità di trattamento delle materie prime. Questa visione si rivela vincente, grazie alla costante attenzione alla qualità e al dettaglio, senza mai perdere di vista l'eccellenza, considerata elemento fondante della produzione. L'approccio operativo si traduce immediatamente in scelte coraggiose, come l'adozione di tecnologie e macchinari tradizionalmente riservati alle fibre nobili.

A metà degli anni '90, Beste integra internamente le procedure di tintoria e di finissaggio, un passaggio fondamentale reso possibile grazie al capitale umano, ricco di esperienza e professionalità. Nel 2004 inizia il trasferimento della sede aziendale a Cantagallo, un processo che si conclude nel 2010, segnando il termine del primo periodo di diversificazione e internazionalizzazione. Fondamentale in questa fase è il designer Piergiovanni Donatucci, che assume la gestione delle collezioni esistenti.

Nel 2005, Beste acquisisce il marchio Corpo Nove e ottiene la certificazione UNI EN ISO 14001, aprendo l'azienda a una dimensione internazionale e consolidando la catena di fornitura, a monte e a valle. L'ambizione dell'azienda di diversificarsi e crescere si traduce in numerose partnership, sia nel territorio pratese che con realtà più distanti.

L'acquisizione della Manifattura di Pontelambro, storica azienda lombarda specializzata nella camiceria di alta gamma, segna un passo decisivo per rispondere alle esigenze dei clienti, ampliando la gamma di prodotti offerti. Pontelambro porta con sé un know-how unico nella lavorazione di lino e cotone, integrandosi

nelle pratiche produttive di Beste. La collezione Pontelambro diventa presto una delle punte di diamante dell'azienda, unendo ricerca e sviluppo con tradizione tessile.

Nel 2009 nasce JIADA, un ramo d'azienda dedicato al jersey. Nel 2012, Beste firma una joint venture con la Huamao di Anqing, creando H&B Textile Technology Co Ltd. Questo progetto internazionale garantisce un elevato standard qualitativo in Italia e Cina.

Nel 2013 viene inaugurata la collezione Sezione Aurea, ideata da Piergiovanni Donatucci. Massima espressione del Made in Italy, questa collezione utilizza fibre nobili come seta, cashmere e cotone Sea Island per creare tessuti resistenti e di altissima qualità. Nel 2015, l'azienda potenzia il laboratorio di confezione con nuove attrezzature e personale qualificato.

Nel 2018 nasce Tessuteka, un archivio con migliaia di tessuti suddivisi in 19 categorie, accessibile a collaboratori interni ed esterni. Tessuteka rappresenta una base di conoscenza per ulteriori processi di ricerca e sviluppo. Nel 2019 viene lanciato Bestone, un'app innovativa che campiona tonalità per replicarle su tessuti.

MONOBI, una collezione di capi invernali, viene introdotta nello stesso anno, combinando stile urbano e funzionalità outdoor. Durante il 2020, in risposta all'emergenza COVID-19, l'azienda collabora con PANGAIA producendo tute sanitarie donate agli enti locali.

Nel 2020 viene acquisito il marchio Carpini, specializzato in tessuti lanieri e rinomato per l'innovazione. Carpini, parte della Compagnia Tessile dagli anni '80, è ora integrato in Beste con una collezione di eccellenza. Nel 2021, l'alleanza strategica con Albin Group rafforza la produzione di filati organici.

Nel 2022 Beste avvia la collaborazione con Sutura per raggiungere la verticalizzazione del processo produttivo e garantire la tracciabilità. Sempre nel 2022, Beste acquisisce il lanificio Texco, leader nella produzione di tessuti con fibre nobili, espandendo l'offerta di materiali innovativi.

Nel 2023, Beste entra nel Gruppo HModa e acquisisce il Lanificio Arca nel 2024. Lo stesso anno si introducono i progetti Be-Redo e Itaco, in linea con i principi dell'economia circolare, dedicati al recupero di scarti tessili e alla valorizzazione del cotone organico italiano.



Calzaturificio DEMA

Fondata nel 1989 dai fratelli Giovanni e Nicola De Simone, Dema è un'azienda di calzature con radici in una tradizione familiare risalente al 1972. Specializzatasi inizialmente nella produzione di mocassini, l'azienda ha progressivamente ampliato la propria gamma di prodotti includendo sneakers, ballerine, stivali alla caviglia e sandali. Questo incremento produttivo ha favorito l'espansione verso mercati internazionali, quali Medio Oriente, Estremo Oriente e Nord Europa, e l'avvio di partnership strategiche con i più prestigiosi marchi del lusso, sia italiani che globali.

Dal 2015, l'ingresso in azienda dei tre figli del fondatore, Italo, Paolo e Danilo, ha ulteriormente rafforzato l'impresa, portando nel 2021 all'integrazione di parte della catena di fornitura e alla creazione della fabbrica di tomaie Alinea. A dicembre 2023, Dema entra a far parte della Holding Moda, diventando la prima azienda calzaturiera della Campania nel Gruppo e consolidando il posizionamento nel segmento delle calzature in un territorio di eccellenza per il Made in Italy nel settore moda e lusso.

Ad oggi, Dema vanta una capacità produttiva giornaliera di oltre cinquecento paia di scarpe, tutte realizzate con attenzione ai dettagli e abilità artigianale. La filosofia dell'azienda si fonda sui valori di tradizione, ricerca e sviluppo, accompagnati da un rigoroso controllo di qualità. Guidata da questi principi, Dema cura con grande attenzione gli aspetti ambientali, di sicurezza e responsabilità sociale, dalla catena di approvvigionamento fino alla vendita dei prodotti.

L'impegno di Dema verso uno sviluppo etico e sostenibile si riflette nel conseguimento delle certificazioni ISO 9001 e ISO 14001. La certificazione ISO 9001, ottenuta nel 2019, attesta la gestione della qualità aziendale attraverso metodologie ben strutturate, garantendo la costante soddisfazione del

cliente grazie a prodotti e servizi conformi a elevati standard qualitativi. La certificazione ISO 14001, invece, sottolinea l'attenzione dell'azienda alla gestione ambientale, con l'obiettivo di minimizzare l'impatto delle attività produttive e promuovere pratiche sostenibili.

Questi riconoscimenti rappresentano risultati tangibili di una strategia aziendale che punta alla trasparenza, all'affidabilità e alla costruzione di rapporti duraturi con gli stakeholder. Nel 2024, Dema ha compiuto un importante passo avanti, ampliando le proprie attività mediante il fitto di un ramo d'azienda.

Questo ha comportato un incremento significativo del numero dei dipendenti, consolidando la capacità produttiva e rafforzando ulteriormente la posizione competitiva dell'azienda.



Elledi

Il Tomaificio Elledi nasce nel 2018 grazie all'intuizione di Clara Luongo, attuale Amministratrice, che ha guidato l'azienda con la sua vasta esperienza nel settore calzaturiero. Dopo un percorso professionale che l'ha vista dapprima come operaia e poi come responsabile di produzione, Clara ha deciso di investire in questa nuova avventura, con l'obiettivo di promuovere la manifattura italiana nel mondo della moda di lusso.

Attraverso un impegno costante verso l'eccellenza e la precisione artigianale, Elledi è diventata rapidamente un punto di riferimento per il settore, fornendo tomaie di alta qualità per alcuni dei marchi di moda più prestigiosi a livello globale. Inizialmente, la sede produttiva era di dimensioni modeste e il personale limitato, con una produzione concentrata esclusivamente sulle tomaie. Tuttavia, grazie alla visione e all'ambizione di Clara e alle relazioni commerciali consolidate nel corso degli anni, l'azienda ha integrato efficacemente il tessuto produttivo locale, favorendo una crescita rapida. Il know-how dell'Amministratrice ha

giocato un ruolo chiave nella selezione dei fornitori e dei partner strategici, garantendo elevati standard di qualità e affidabilità.

Nel 2020, durante la pandemia, Clara Luongo ha adottato una nuova strategia aziendale, introducendo nuovi soci e ampliando sia la gamma dei prodotti offerti sia il portfolio clienti. La produzione, inizialmente focalizzata sulla scarpa classica, si è evoluta includendo modelli contemporanei come le sneakers, rispondendo così alle esigenze di un mercato in continua trasformazione.

L'ingresso di Elledi in Holding Moda nel 2023 ha segnato una svolta cruciale, contribuendo a una crescita rapida ed efficace. Nel 2024, l'azienda ha trasferito la propria attività presso la nuova sede di Brusciano, in provincia di Napoli, garantendo spazi adeguati per far fronte ai crescenti volumi di produzione e alle nuove dimensioni operative.

Guardando al futuro, l'obiettivo di Elledi è di continuare a crescere, sfruttando appieno il proprio potenziale. L'unione di tradizione artigianale e visione innovativa rappresenta un mix unico, che permetterà all'azienda di stupire e ispirare il mondo delle calzature di lusso, consolidando ulteriormente la sua posizione di leader nel settore.



Emmetierre

Emmetierre, fondata nel 1981 da Fabio Tombelli e Romagnoli Stefania, nasce come laboratorio di piccola pelletteria per conto terzi grazie all'importante esperienza dei due titolari nell'ambito dell'innovazione tecnologica e dell'artigianalità.

Nel 1990 si trasferisce nell'attuale sede di Scandicci, in provincia di Firenze, ampliando gli spazi interni fino agli attuali 1500 mq, per accogliere nuovi dipendenti e aumentare i propri processi produttivi.

Dai primi anni del 2000 inizia a lavorare per i grandi brand del lusso internazionale, investendo gradualmente in tecnologia e formazione del personale. Queste importanti collaborazioni hanno permesso all'azienda di offrire ai suoi clienti un servizio completo grazie ai reparti di modelliera e prototipia, garantendo efficienza e qualità dal disegno dello stilista alla realizzazione del prodotto finito, anche con pelli pregiate. Emmetierre attualmente è in grado, inoltre, grazie a macchine di tecnologia avanzata, di realizzare trapuntature su ogni categoria di prodotto.

Uno dei più importanti punti di forza dell'azienda, è il consolidato rapporto con la filiera, alla quale viene affidata una parte della produzione. Emmetierre difatti, si avvale di una solida

collaborazione esterna, fondata sul rispetto di valori etici e morali, che hanno sempre contraddistinto la propria catena produttiva.

L'azienda negli anni ha ampliato la gamma della propria produzione per rispondere alle esigenze di mercato, fino a realizzare portafogli da uomo e da donna, pochette e pouch, minibag, portachiavi, porta cuffie, porta carte, porta documenti e simili, interamente progettati e confezionati per brand high-end del lusso. Per questa ragione, nel 2018 la Direzione decide di costituire una nuova realtà produttiva con Fast Pelle, azienda che diventerà un centro di supporto nel taglio e preparazione della produzione di Emmetierre.

Nel 2023 Emmetierre e Fast Pelle entrano a far parte del Gruppo Holding Moda integrando il know-how specializzato dei dipendenti e degli imprenditori, rimasti in azienda con il loro ruolo direzionale, e coprendo tutti i principali tipi di lavorazione in pelle. L'ingresso di queste due importanti realtà creerà nuove opportunità di crescita e permetterà di iniziare nuove collaborazioni con tutte le realtà all'interno del Gruppo stesso, mettendo a disposizione competenze acquisite nel corso degli anni nel settore pellettiero.

Nel 2024, l'azienda trasferisce la propria sede a Campi Bisenzio, nelle immediate vicinanze di GAB ed Emmetierre. Questo trasferimento costituisce un tassello fondamentale per favorire una più stretta integrazione con le altre due realtà principali della business unit Leather.



Taglionetto

Taglionetto nasce nel 2000 per volontà, passione ed esperienza dei fratelli Fabrizio e Massimo Sgolastra nel mondo della piccola Pelletteria.

L'azienda, situata nel Comune di Calenzano, si sviluppa su una superficie di 1500 mq, i quali accolgono uffici amministrativi ed operativi, ma soprattutto una vasta area produttiva.

Taglionetto, difatti, conta numerosi spazi estesi destinati alle attività di pelletteria, in modo particolare ai grandi macchinari automatizzati utilizzati per il taglio della pelle, dei tessuti e delle infustiture.

La tecnologia e l'innovazione delle apparecchiature sono e resteranno al centro delle caratteristiche fondamentali dell'azienda, la quale si avvale di macchinari fra i più aggiornati che il mercato oggi offre e che hanno permesso di far evolvere notevolmente il processo produttivo senza comunque smarrire la tradizione artigiana propria del settore.

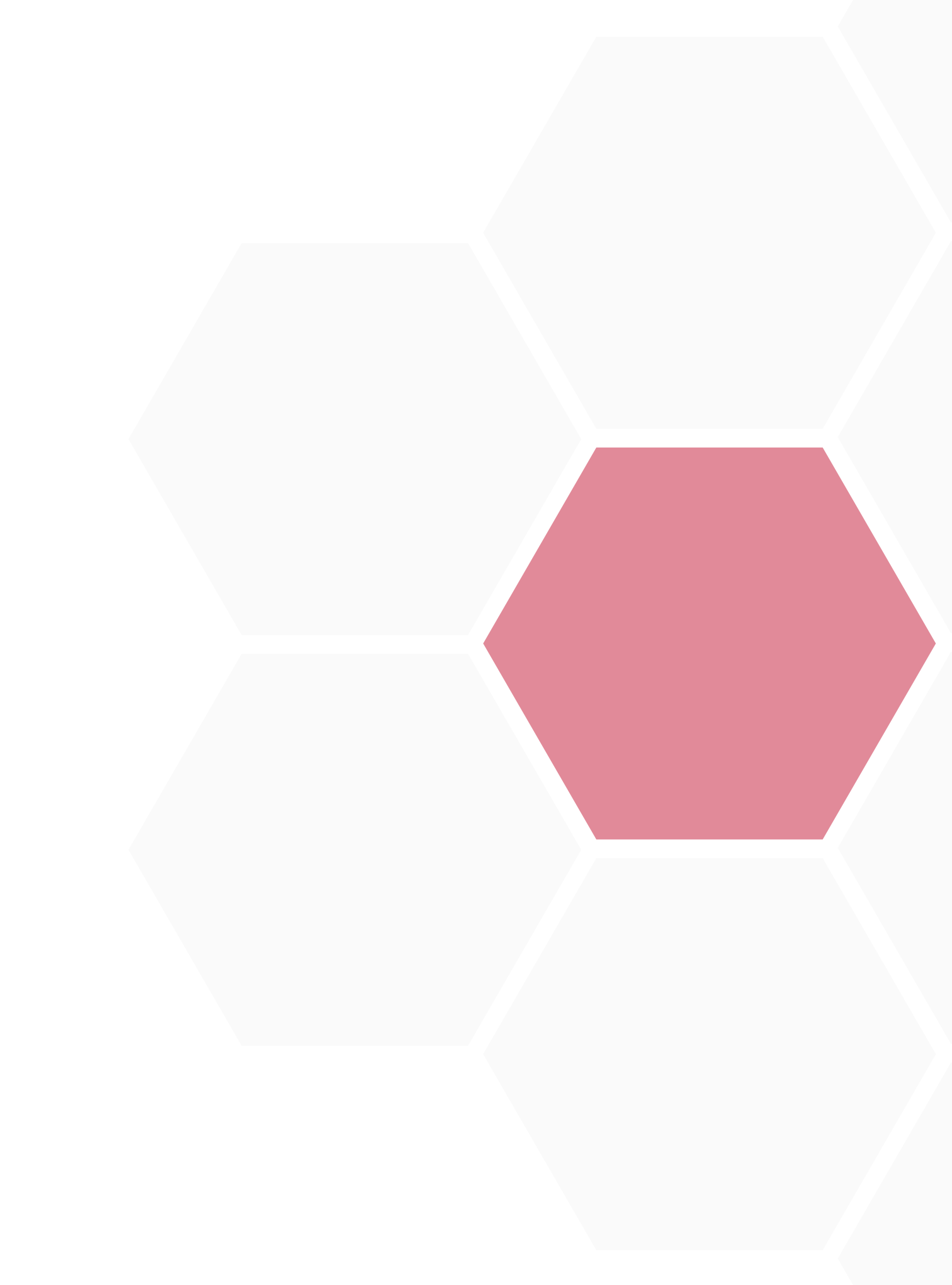
Già dal primo anno di attività, l'azienda collabora con uno dei più importanti brand italiani del lusso, per poi espandere il proprio portfolio avvalendosi di clienti internazionali.

Alla fine del 2023, Taglionetto si unisce al progetto HModa entrando a far parte della Business Unit della pelletteria, con in progetto il trasferimento entro fine Maggio 2024, all'interno del nuovo Polo produttivo di GAB Group.

Un importante passo strategico verso una maggiore efficienza operativa avviene nel giugno 2024, con l'integrazione di Emmetierre e Taglionetto, aziende specializzate nella piccola pelletteria, all'interno del Polo di GAB Group a Campi Bisenzio, in Provincia di Firenze.

Grazie alla vicinanza fisica, questa nuova configurazione garantisce un controllo più efficace della filiera e un'ottimizzazione dei processi produttivi, favorendo una collaborazione più stretta e rafforzando le sinergie tra le aziende del Polo.

Il trasferimento ha inoltre portato alla condivisione di un nuovo stabilimento, progettato per rispondere al meglio alle esigenze produttive di entrambe le realtà, e dotato di un impianto fotovoltaico, scelta che conferma l'impegno del Gruppo nella riduzione dell'impatto ambientale della propria attività.





3.2 Modello organizzativo e di gestione



Il modello organizzativo adottato da HModa garantisce che le modalità di gestione seguano rigorosamente i principi di efficacia, efficienza, trasparenza e correttezza.

L'obiettivo di questo modello organizzativo, che coinvolge Holding HModa e le aziende affiliate, è di suddividere compiti e attività, consentendo a ogni funzione di coordinare efficacemente le proprie operazioni. Questa gestione omogenea ha permesso di snellire i processi decisionali e di prevenire le sovrapposizioni di responsabilità.

In Holding Industriale sono state centralizzate le seguenti funzioni:

- Corporate Development
- Innovazione
- IT
- Sostenibilità
- Legal
- Sviluppo immobiliare (HImm)

- Finanza e Controllo
- Risorse Umane
- Servizi Generali

Queste hanno la responsabilità di coordinare e prendere le decisioni strategiche di sviluppo in maniera omogenea per tutte le aziende e in linea con la visione del Gruppo.

Questa strategia organizzativa permette alle funzioni della Holding di lavorare direttamente con la subholding HModa, che a sua volta coordina le attività di comunicazione, formazione, promozione della cultura aziendale e sviluppo commerciale per tutte le aziende dislocate sul territorio nazionale. In questo modo, le aziende riescono a sviluppare e concentrarsi sulle attività direttamente collegate al proprio business quali produzione, ricerca e sviluppo, qualità e acquisti che rimangono sotto la responsabilità di ogni singola azienda.

Guidati dallo spirito di squadra che ci contraddistingue, per tutti i progetti invece viene utilizzato un modello a delega diffusa suddiviso su tre livelli:



Questo modello organizzativo ci permette di scomporre in più unità i progetti, limitandone la complessità e andando a creare tanti singoli progetti affidati a più livelli con diversi gradi di responsabilità. Questo sistema consente alle Persone di operare nella propria area di riferimento, ma anche di avere la possibilità di collaborare con professionisti di ulteriori dipartimenti e accrescere le proprie competenze.

Inoltre, la responsabilizzazione delle persone nei progetti ha garantito il successo delle iniziative aziendali, promuovendo un maggiore impegno, autonomia e senso di responsabilità. La creazione di questa struttura ha reso più efficiente il lavoro sia in termini di attività sia di coordinazione tra le diverse figure coinvolte, incanalando le risorse verso il raggiungimento degli obiettivi individuati.

Grazie a questa struttura organizzativa per i processi e i progetti, per accrescere ulteriormente la consapevolezza e la condivisione di idee, sono stati organizzati i "Management Committee". Su base bimestrale sono pianificate giornate in cui i massimi esponenti di ogni area si incontrano per discutere sullo stato di avanzamento dei progetti a livello corporate. Questa riunione periodica risulta essere uno strumento essenziale per la gestione efficace dei progetti, migliorando la comunicazione interna, la trasparenza e l'efficienza complessiva del lavoro di squadra.

Una parte rilevante di questa attività, integrata nei singoli processi, sono i momenti di scambio in cui i manager delle funzioni Hind hanno la possibilità di incontrarsi con i principals delle singole aziende per approfondire meglio alcune progettualità portate avanti e di interesse comune per il raggiungimento degli obiettivi, concordando attività specifiche e budget. La partecipazione a questi eventi ci consente di rafforzare il modello che adottiamo per far crescere e organizzare il nostro team in un'ottica di miglioramento continuo.

Un'altra iniziativa volta alla condivisione di progetti e iniziative sono i "General Meeting". Questi momenti permettono a tutti i responsabili di Hind e ai principal delle aziende di HModa di riunirsi per discutere dell'andamento del Gruppo, di progetti specifici e della filiera. In generale, vengono spiegate e presentate le attività a livello corporate alle singole aziende, consentendo un continuo aggiornamento sull'andamento della Holding. Questi incontri permettono a ciascuna azienda di potersi confrontare con il Presidente e con tutte le funzioni trasversali di HModa.

Questi eventi periodici riuniscono tutti gli imprenditori delle aziende affiliate al Gruppo HModa, promuovendo un approccio collaborativo con l'obiettivo di creare momenti di condivisione con i collaboratori e di costruire un ambiente di lavoro innovativo e sinergico. Investire tempo ed energia nella costruzione di connessioni autentiche e di lungo periodo tra le persone del Gruppo consente a HModa di realizzare progetti che superano l'ordinario.



3.3 Composizione degli organi di controllo di HModa



La chiarezza nei ruoli e nelle responsabilità delle massime autorità e degli organi esecutivi è essenziale per garantire una governance efficace e responsabile. La governance del Gruppo è strutturata attorno al Consiglio di Amministrazione (CdA), composto dal Presidente, un Consigliere e una Consigliera, i cui membri sono nominati dall'assemblea dei soci. Il Presidente del CdA detiene ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, necessari per il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo.

Si precisa che al 31.12.2024 il ruolo del Presidente e del CEO confluiscono nella stessa persona e costituiscono la massima carica in materia di Governance aziendale.

Nel suo operato è supportato da un Consigliere Delegato, scelto per le sue competenze specifiche e la sua esperienza, che lo rendono particolarmente adatto a svolgere questa funzione all'interno del Consiglio di Amministrazione. Questa scelta avviene attraverso una valutazione delle sue capacità professionali, della sua conoscenza del settore e della sua capacità di contribuire alla strategia e agli obiettivi del Gruppo. Il CEO, a sua volta, si coordina con il Management per garantire una gestione efficace e coerente con la strategia del Gruppo. Considerando la Strategia, e in particolare quella di sostenibilità, questa è redatta dalla più alta carica in materia di sostenibilità, la Chief Sustainability Officer (CSO) ed è sottoposta a revisione e validazione da parte del Presidente. Al Management del Gruppo e delle aziende partecipate, invece sono delegate tutte le attività di sviluppo dei progetti, definiti dal Piano Strategico.

Per garantire una governance trasparente ed efficace, nel 2024 è stato implementato il *"Comitato di Gestione dei Rischi per la Transizione e la Resilienza"*, a supporto del CdA. Questo comitato ha il compito di informare e orientare il CdA sulle tematiche di sua competenza, assicurando che le decisioni siano ben fondate e in linea con gli obiettivi del Gruppo. Inoltre, il CdA continua a mantenere un dialogo costante con gli investitori, garantendo trasparenza e allineamento con le aspettative degli stakeholder.

Infine l'assemblea dei soci, composta dai titolari di azioni, si riunisce periodicamente per discutere l'andamento del Gruppo sotto diversi punti di vista. A completamento del modello di governance, vi sono un organo di revisione e controllo contabile e una Società di revisione legale, che garantiscono l'accuratezza e la conformità delle pratiche contabili e finanziarie del Gruppo.

Nel 2024, il Bilancio di Sostenibilità è soggetto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Tuttavia, viene presentato in forma sintetica al Presidente per garantire che la strategia aziendale sia allineata con i risultati ottenuti. Inoltre, le prestazioni del CdA non sono attualmente valutate in termini di gestione degli impatti ambientali, sociali e di governance (ESG), ma ci impegniamo a sviluppare un percorso adeguato per raggiungere questo obiettivo nei prossimi anni.

Consiglio di Amministrazione

Amministratori	Ruolo	Età	Genere	Tipologia	Permanenza in carica
Claudio Rovere ¹	Presidente	<50	M	Esecutivo	1 anno
Luca Ferraris	Consigliere delegato	>50	M	Esecutivo	1 anno
Silvia Maria Rovere	Consigliera	>50	F	Non esecutivo	1 anno

Tabella 1: Composizione del Consiglio di Amministrazione Holding Moda

Società di Revisione Legale

Componente	Nomina
E.Y. Spa	Incarico di revisione legale dei conti

Tabella 2: Organo di revisione legale dei conti

¹ Il Presidente di HModa è il Presidente del Gruppo ma non è un dirigente.

3.4 Codice etico

Il Codice Etico di Holding Moda S.r.l., approvato dal Consiglio di Amministrazione il 20 maggio 2022, è un documento fondamentale che definisce i principi e i valori a cui la Società si ispira nelle sue attività quotidiane.

Il documento mira a garantire la trasparenza e la chiarezza dei comportamenti aziendali, promuovendo una gestione degli affari onesta ed etica. Questo documento è parte integrante del Modello 231, che costituisce la base normativa per il controllo e la gestione interna, seguendo le direttive emanate da Confindustria. Tale integrazione assicura che tutte le attività aziendali siano svolte in conformità con le normative vigenti, riducendo il rischio di comportamenti illeciti e migliorando l'affidabilità complessiva dell'azienda.

Il codice si rivolge a tutti gli stakeholder, inclusi amministratori, dipendenti, collaboratori e fornitori, e richiede loro di rispettare le sue disposizioni durante tutto il periodo di collaborazione con la Società. I principi generali del codice includono il rispetto delle leggi e dei regolamenti, l'adozione di comportamenti professionali e integri, e il rifiuto di ogni forma di discriminazione. Questi principi sono fondamentali per creare un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, che valorizza le differenze individuali e promuove l'uguaglianza.

La sostenibilità è un elemento chiave del Codice Etico di HModa, definita come l'approccio aziendale che mira a soddisfare le necessità delle generazioni presenti senza compromettere quelle future. La Società si impegna a promuovere standard elevati di integrità, richiedendo che tutte le relazioni, sia interne che esterne, rispettino questi principi. L'adozione di pratiche sostenibili non solo migliora l'immagine aziendale, ma contribuisce anche a una gestione più efficiente delle risorse, riducendo gli sprechi e minimizzando l'impatto ambientale.

Il Codice Etico prevede specifici meccanismi per la sua applicazione e diffusione. L'Organismo di Vigilanza, in collaborazione con il management aziendale, ha la responsabilità di verificare il rispetto del codice, suggerendo eventuali aggiornamenti e monitorando l'aderenza alle

sue disposizioni. È inoltre previsto un piano di formazione per assicurare che tutti i dipendenti e collaboratori comprendano e integrino i principi etici nelle loro attività quotidiane. La formazione continua è essenziale per mantenere alto il livello di consapevolezza e per prevenire eventuali comportamenti scorretti. HModa si impegna a diffondere le norme etiche a tutti i livelli aziendali, garantendo che sia conosciuto e compreso da tutti i dipendenti e collaboratori. La trasparenza nella comunicazione del codice è fondamentale per costruire una cultura aziendale basata sulla fiducia e sul rispetto reciproco. La violazione delle norme del codice può comportare conseguenze disciplinari, che possono arrivare fino alla risoluzione del rapporto di lavoro e al risarcimento dei danni. Questa severità nelle sanzioni dimostra l'importanza che l'azienda attribuisce alla conformità etica.

Le disposizioni etiche stabiliscono inoltre che chiunque venga a conoscenza di una violazione ha il dovere di informare immediatamente il proprio responsabile o l'Organismo di Vigilanza. La segnalazione deve avvenire per iscritto e la Società garantisce la protezione dei segnalatori da qualsiasi tipo di ritorsione. Questo sistema di whistleblowing è fondamentale per assicurare che le violazioni vengano prontamente identificate e corrette, mantenendo così l'integrità dell'azienda.

Avere un Codice Etico ben definito offre numerosi vantaggi per l'immagine e l'integrità di HModa. Innanzitutto, migliora la reputazione aziendale, dimostrando agli stakeholder l'impegno verso comportamenti responsabili e trasparenti. Questo impegno trasmette ai clienti, fornitori e investitori una maggiore fiducia facilitando le relazioni commerciali e ampliando le opportunità di mercato. Inoltre, contribuisce a creare un ambiente di lavoro positivo, in cui i dipendenti si sentono valorizzati e rispettati, aumentando motivazione e produttività e riducendo il turnover. Un ambiente etico e rispettoso è anche più attraente per i talenti, aiutando l'azienda a reclutare e mantenere i migliori professionisti. Queste norme etiche fungono inoltre da riferimento nelle decisioni aziendali, offrendo un chiaro riferimento per affrontare situazioni complesse, riducendo il

rischio di errori o comportamenti non conformi e proteggendo l'azienda da sanzioni legali e danni reputazionali.

Il Codice Etico di HModa rappresenta un pilastro fondamentale della governance aziendale, promuovendo un comportamento etico e responsabile in tutte le attività della Società. Esso non solo risponde alle esigenze normative, ma riflette anche l'impegno dell'azienda verso una sostenibilità integrata e una gestione trasparente e rispettosa dei valori etici.

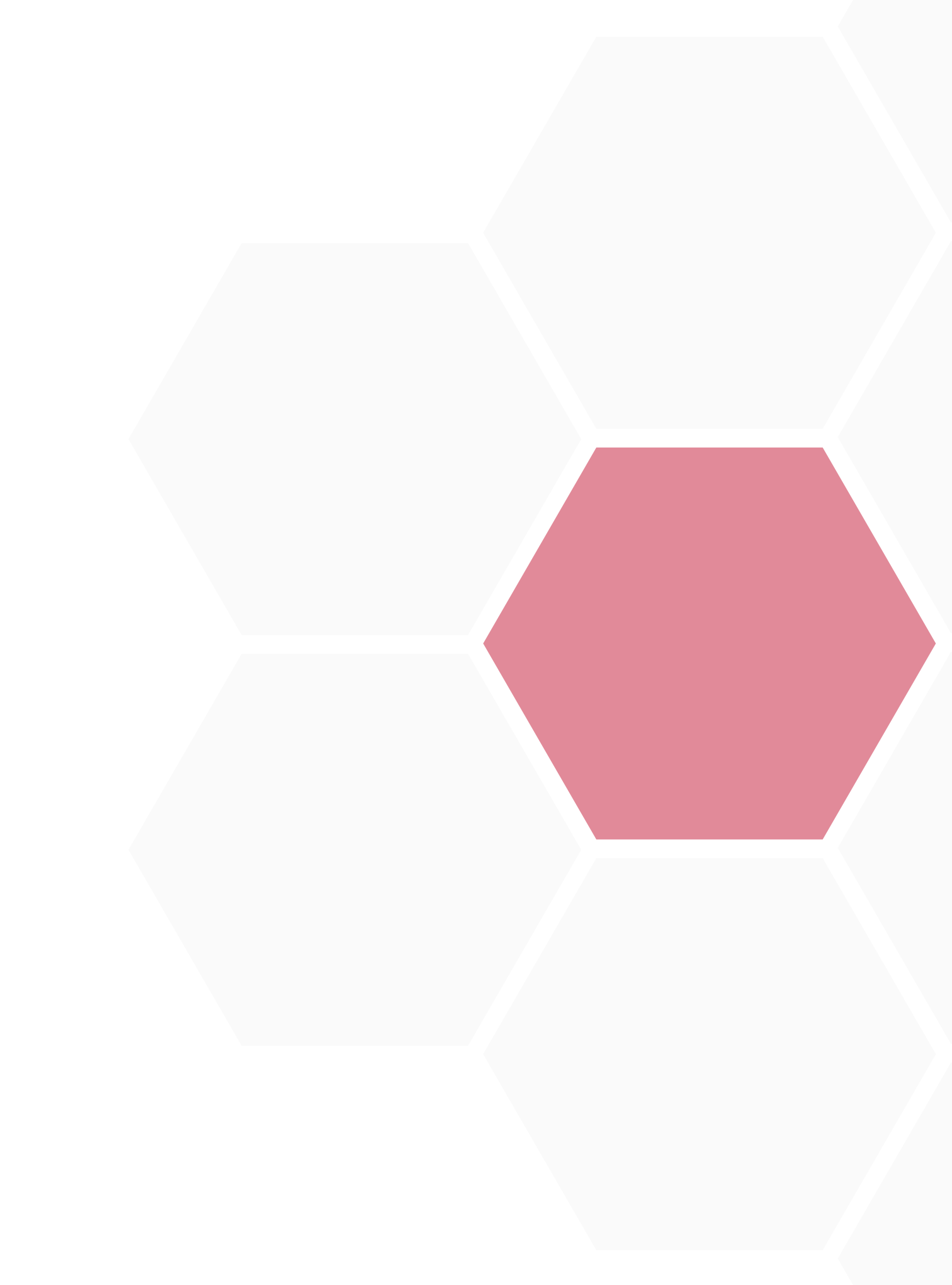
Nel 2023 HModa ha avviato un'importante iniziativa per l'implementazione del Modello Organizzativo 231, volto a garantire una gestione etica e conforme alle normative vigenti. Questo progetto ha visto un significativo avanzamento nel 2024, con l'implementazione del Modello nella maggior parte delle aziende del Gruppo, tra cui Beste, Uno Maglia, Albachiara, Alex&Co, RBS, Project, Famar, Rilievi, Gab Group, Seriscreen e Valmor.

Per il prossimo futuro, è prevista un'estensione del Modello 231 anche alle altre aziende del Gruppo, con l'obiettivo di uniformare ulteriormente le pratiche di governance e rafforzare l'impegno verso la conformità normativa e la responsabilità aziendale.

In continuità con l'anno precedente, come modalità principale per la segnalazione di eventuali criticità si è fatto affidamento all'indirizzo e-mail dedicato: info@holdingmoda.it. Per il prossimo futuro, è prevista l'implementazione di strumenti più avanzati e specificamente progettati per questo scopo, con l'obiettivo di migliorare ulteriormente il sistema di segnalazione, rafforzare i controlli interni, promuovere una cultura aziendale trasparente e garantire una maggiore tutela degli interessi di tutti gli stakeholder.

Nel 2024, il Gruppo ha raggiunto un ulteriore importante traguardo con l'istituzione di un Ufficio Legale interno, volto a garantire una gestione legale più strutturata ed efficiente. Attualmente composto da un unico membro, l'Ufficio Legale è impegnato nella mappatura delle aree critiche e nella prevenzione dei

rischi legali, assicurando la piena compliance normativa, in particolare negli ambiti regolatori e contrattuali. Per il medio-lungo termine, è previsto lo sviluppo di un team legale più ampio e l'implementazione di tecnologie avanzate, con l'obiettivo di ottimizzare i processi operativi e trasformare il dipartimento in un punto di riferimento strategico per tutte le funzioni aziendali.



3.5 Policy di sostenibilità

In HModa aspiriamo a promuovere la trasparenza, la responsabilità e il miglioramento continuo delle politiche e delle azioni del governo aziendale. Il 2024 ha rappresentato un anno di transizione strategica, durante il quale il Gruppo ha posto solide basi per una gestione più integrata e consapevole dei temi legati alla sostenibilità.

Nel corso dell'anno, il Gruppo ha registrato significativi avanzamenti per quanto riguarda la gestione dei rischi, culminati con l'istituzione del Risk Committee, un organismo multidisciplinare ufficializzato nel 2025. Composto dalle figure apicali dell'organizzazione, il comitato svolge un ruolo istruttorio a supporto del Consiglio di Amministrazione (CdA), fungendo da piattaforma di confronto tra le diverse funzioni aziendali. La sua attività si concentra sull'identificazione dei rischi emergenti e sull'individuazione di opportunità strategiche, con un'attenzione particolare agli aspetti legati alla sostenibilità. Attraverso analisi e proposte mirate, il Risk Committee contribuisce a una gestione aziendale strategica, integrata e più responsabile.

Parallelamente, il Gruppo, durante l'anno, ha lavorato alla definizione di procedure atte a definire i KPI per valutare la performance della Governance con obiettivi chiari, misurabili, pertinenti e allineati agli obiettivi aziendali. Gli obiettivi e relativi KPI dovranno essere fondati su un'accurata analisi dello status quo, basata su dati raccolti attraverso fonti affidabili, come rapporti finanziari, statistiche economiche, dati ambientali e indicatori sociali e saranno designati responsabili per la raccolta, l'analisi e la conservazione dei dati in modo sicuro e conforme alle normative sulla privacy.

Saranno inoltre stabiliti obiettivi di miglioramento per ciascun KPI al fine di stimolare il progresso continuo e saranno adottate procedure di monitoraggio costante per valutare la performance del governo aziendale. I miglioramenti potranno portare a successive revisioni delle procedure e policy che saranno comunicate tempestivamente alla Direzione, ai dipendenti e a tutti gli stakeholders coinvolti.

Oltre a questo, saranno svolti controlli interni regolari per analizzare i dati ed i KPI, verificare la conformità alle politiche stabilite e identificare

eventuali aree di miglioramento; verranno inoltre svolte periodiche valutazioni di impatto che includeranno un'analisi degli effetti diretti e indiretti delle procedure e delle policy definite sull'economia, sull'ambiente e sulle persone. A questo si aggiunge il coinvolgimento degli stakeholders interessati, clienti, dipendenti, comunità locali, fornitori, partners, parti social per la valutazione degli impatti: verranno infatti forniti meccanismi per la raccolta dei feedback e delle segnalazioni degli stakeholder al fine di comprendere la loro percezione e le loro aspettative e questi saranno informati regolarmente sui risultati delle valutazioni della performance e sulle azioni correttive intraprese. I risultati raggiunti saranno pubblicati in report periodici in modo da rendere chiari e trasparenti i dati, i KPI, le valutazioni dell'impatto e le azioni intraprese.

Anche la remunerazione dei massimi livelli di governo sarà guidata da policy in grado di stabilire linee guida e principi trasparenti per la remunerazione, mirando a garantire l'equità salariale, la sostenibilità economica di questo tipo di retribuzioni, la responsabilità fiscale e la coerenza delle retribuzioni rispetto alle competenze, agli standard di mercato, alle responsabilità e alle prestazioni effettive dei singoli. Il gruppo si impegna ad adottare un approccio trasparente in materia di remunerazione dei massimi livelli di governo e, pertanto, le informazioni relative alle retribuzioni di tali figure saranno pubbliche e accessibili agli stakeholders interessati. La remunerazione dei massimi livelli di governo sarà stabilita in modo equo e non saranno tollerate discriminazioni sulla base di genere, religione, orientamento sessuale, disabilità, appartenenza etnica, lingua, contesto culturale, opinioni politiche, appartenenza sindacale, età, aspetto fisico, status socio-economico.

La remunerazione dei massimi livelli di governo sarà basata sulle loro prestazioni effettive, valutate in modo oggettivo e coerente. Saranno stabiliti obiettivi e criteri di valutazione delle prestazioni chiari e trasparenti, che verranno periodicamente valutati per garantire l'accuratezza delle remunerazioni. Il pacchetto di Total Reward di cui i massimi livelli di governo potranno beneficiare potrà includere oltre alla remunerazione di base,

delle forme di remunerazione variabile legata a obiettivi di corto periodo (MBO Bonus), di forme di retribuzione variabile legata a obiettivi di medio e lungo periodo (LTI programmes), bonus una tantum per il raggiungimento di obiettivi specifici, assicurazioni sanitarie e piani pensionistici integrativi, fringe benefits personali (es. autovettura aziendale in uso promiscuo e pertinenze quali carte carburante e tessere pedaggi), indennità per spese, programmi di remunerazione basati su equity (es.: stock option, RSU, phantom equity, ecc) e altre forme di compensazione non salariale. Tali benefici saranno stabiliti in conformità alle leggi e alle normative vigenti e saranno soggetti a un'adeguata valutazione e approvazione.

L'azienda coinvolgerà organi di controllo interni o esterni, come commissioni indipendenti o organizzazioni di consulenza specializzate, nella definizione delle remunerazioni dei massimi livelli di governo. Questo aiuterà a garantire una maggiore imparzialità e un controllo adeguato sull'adeguatezza delle retribuzioni.

La policy sulla remunerazione dei massimi livelli di governo sarà soggetta a revisione periodica al fine di adeguarsi ai cambiamenti normativi, sociali ed economici e di garantire l'allineamento con le migliori pratiche del settore.

In HModa ci preoccupiamo di stabilire una correlazione tra le norme riguardanti le remunerazioni dei massimi livelli di governance ed i risultati conseguiti in termini di gestione degli impatti sulle persone, sull'ambiente e sull'economia. La policy che andremo a predisporre mira a promuovere una cultura di responsabilità e di sostenibilità nell'azienda, premiando le prestazioni e gli obiettivi allineati a tali aspetti. Per questo motivo la remunerazione dei massimi livelli di governo e degli alti dirigenti sarà correlata ai risultati conseguiti in termini di gestione degli impatti sulle persone, sull'ambiente e sull'economia. Saranno definiti obiettivi specifici e misurabili relativi a tali aspetti, che verranno valutati periodicamente per determinare la retribuzione.

La remunerazione sarà influenzata anche dai risultati conseguiti, oltre che dall'impegno profuso in termini di gestione degli impatti positivi sulle

persone, come il benessere e l'engagement dei dipendenti, il sostanziale rispetto della diversità, dell'equità e dell'inclusione, la sicurezza sul lavoro, la responsabilità sociale e la tutela dei diritti individuali e sindacali. La remunerazione sarà inoltre collegata ai risultati ottenuti nella gestione degli impatti sull'ambiente, come la riduzione delle emissioni di gas serra, l'efficienza energetica, la gestione sostenibile delle risorse, la riduzione dei rifiuti e la promozione di pratiche ecosostenibili. I massimi livelli di governo che si distinguono nella promozione di tali iniziative potranno beneficiare di un adeguamento della remunerazione. Non ultimo la remunerazione sarà legata anche ai risultati conseguiti nella gestione degli impatti sull'economia, come la generazione di valore per gli azionisti, l'efficienza finanziaria, la gestione del rischio, la creazione di opportunità di lavoro e la promozione di pratiche commerciali etiche. I massimi livelli di governo che si distingueranno nella promozione di una gestione economica sostenibile potranno essere ricompensati con un adeguamento della remunerazione.

HModa si impegna a garantire la trasparenza e la divulgazione delle informazioni relative alla correlazione tra le remunerazioni dei massimi livelli di governo ed i risultati conseguiti in termini di gestione degli impatti sulle persone, sull'ambiente e sull'economia. La correlazione tra la remunerazione dei massimi livelli di governo e i risultati conseguiti in termini di gestione degli impatti sulle persone, sull'ambiente e sull'economia sarà soggetta a revisione periodica, saranno considerate le migliori pratiche, le tendenze del settore e le esigenze dell'azienda per garantire l'allineamento con gli obiettivi strategici e la sostenibilità a lungo termine.

Verranno inoltre definite delle norme riguardanti la retribuzione che seguiranno i seguenti step:

1. Analisi delle normative

Inizialmente, HModa dovrà effettuare un'analisi approfondita delle normative vigenti relative alla retribuzione, e un'analisi di come il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) debbano essere applicati per quanto riguarda gli aspetti legati alla retribuzione. È necessario inoltre

comprendere e rispettare le disposizioni legali e contrattuali che regolano la retribuzione e la determinazione dei salari.

2. Definizione della strategia retributiva

Il Gruppo deve definire una strategia politica retributiva che sia equa, trasparente e in linea con gli obiettivi dell'organizzazione e adottare modelli di compensation, benefits e welfare improntati a:

- Riconoscimento del merito
- Adeguamento ai valori di posizionamento dei vari ruoli sul mercato
- Equità e non discriminazione (a parità di ruolo, di merito, di potenziale, di posizionamento locale del mercato del lavoro)
- Sana compatibilità con i vincoli di bilancio
- Attenzione sulla retention delle risorse chiave.

La Società deve dotarsi di un'architettura di compensation completa ed equilibrata, che possa cogliere obiettivi di breve periodo e di medio-lungo periodo. Compatibilmente ai vincoli di bilancio, la Società potrà valutare di dotarsi di un sistema di benefit (fringe benefits individuali e benefit collettivi) e di welfare che risponda ai bisogni del personale. Questa politica dovrebbe contemplare elementi quali i livelli di retribuzione base, i meccanismi di aumento salariale, gli incentivi e le altre componenti retributive come premi, bonus o benefit.

3. Job Architecture

HModa condurrà un'analisi dei ruoli e delle mansioni esistenti attualmente in azienda e potenzialmente esistenti nel corto-medio periodo, definirne la mission, le responsabilità assegnate, le attività in cui queste responsabilità si declinano (job analysis); ma anche per definire le competenze richieste, vale a dire know how tecnico funzionale, skills, contesti esperienziali necessari (job profiles). Successivamente, può essere effettuata una pesatura/valutazione dei ruoli (job evaluation) per determinare la relativa importanza e il posizionamento gerarchico delle diverse posizioni all'interno dell'organizzazione.

4. Determinazione dei livelli salariali

Utilizzando i risultati della job evaluation, l'analisi di mercato delle retribuzioni, le considerazioni sull'affordability, l'azienda può sviluppare una struttura salariale che definisca i diversi livelli salariali in base alla gerarchia delle posizioni, al loro valore di mercato, all'affordability e ai diversi livelli di valutazione associabili all'interpretazione di una data posizione. Questo può essere realizzato attraverso la creazione di fasce salariali o scale retributive che riflettano quanto sopra esposto.

5. Determinazione delle singole retribuzioni

Per determinare concretamente le singole retribuzioni dei dipendenti, è necessario prendere in considerazione diversi fattori come la performance individuale, il potenziale, l'esperienza e le maggiori o minori rarità delle competenze, i valori di mercato, le performance individuali e la collocazione nella struttura salariale. Il tutto non può essere disgiunto dall'analisi di fattori di performance collettiva e dall'analisi dell'affordability dell'azienda.

Nella determinazione di tutto quanto sopra, è importante mantenere un approccio trasparente nella comunicazione delle politiche retributive ai dipendenti, per questo motivo HModa si impegna a comunicare chiaramente e a rendere accessibili a tutti i dipendenti i criteri di determinazione della retribuzione oltre che fornire spiegazioni dettagliate sulle modalità di calcolo delle retribuzioni e sulle eventuali politiche di aumento salariale. Inoltre, una volta implementato il sistema di retribuzione, è fondamentale monitorare regolarmente l'efficacia del sistema stesso. Il gruppo quindi si impegna ad effettuare regolarmente analisi di mercato/survey salariali per accertarsi che le retribuzioni siano in linea con la strategia di compensation che l'azienda si è data, e per operare revisioni nel caso siano necessari aggiustamenti periodici delle politiche retributive, per assicurarsi che siano ancora adeguate alle esigenze aziendali e conformi alle normative vigenti. Naturalmente, queste sono le politiche generali e le indicazioni del Gruppo e rappresentano un quadro generale a cui potranno essere necessarie ulteriori personalizzazioni e adattamenti in base alle specifiche esigenze dell'azienda.





Crescita sostenibile e responsabile



4.1 Generazione e condivisione del valore: performance economiche



La generazione e la condivisione del valore sono degli aspetti essenziali e il presupposto per l'attuazione di un'efficace strategia di sostenibilità.

Il valore consolidato della produzione al 31 dicembre 2024 è di circa 268 milioni di euro, la cui ripartizione tra distribuito e trattenuto è nella tabella sottostante:

	Consolidato
Valore economico generato	269.861.042 €
<i>A. Valore della produzione</i>	267.944.819 €
<i>C.16 Altri proventi finanziari</i>	1.987.945 €
<i>15) Proventi da partecipazioni</i>	- €
<i>17 bis) Utili e perdite su cambi</i>	- 71.722 €
Valore economico distribuito	266.837.145 €
Costi operativi	194.936.504 €
<i>B.6 Costi per materie prime</i>	82.959.259 €
<i>B.7 Costi per servizi</i>	94.683.289 €
<i>B.8 Costi per godimento di beni di terzi</i>	7.188.593 €
<i>B.11 Variazioni delle rimanenze di materie prime</i>	8.092.284 €
<i>B.14 Oneri diversi di gestione (al netto delle imposte)</i>	2.013.079 €
<i>E.21 Oneri straordinari</i>	- €
Valore distribuito ai dipendenti	56.084.243 €
<i>B.9 Costi per il personale</i>	56.084.243 €
Valore distribuito ai fornitori di capitale	15.406.348 €
<i>(C.17 + C17-bis) Interessi ed altri oneri finanziari</i>	15.406.348 €
Valore distribuito alla P.A.	410.050 €
<i>20. Imposte (correnti e anticipate) sul reddito</i>	410.050 €
<i>B.14 Oneri diversi di gestione (solo il valore di imposte)</i>	- €
Valore distribuito agli azionisti	- €
<i>Dividendi distribuiti</i>	- €
Valore distribuito alla comunità	228.166 €
<i>Liberalità</i>	8.919 €
<i>Sponsorizzazioni</i>	83.884 €
<i>Contributi associativi</i>	135.363 €
Valore economico trattenuto	2.954.081 €
<i>Utile (o perdita) d'esercizio (al netto dei dividendi)</i>	- 15.293.398 €
<i>(B.10 + B.12 + B.13 + D.19 + D.18) Ammortamenti / Accantonamenti / Svalutazioni / Rivalutazioni</i>	18.247.479 €
<i>22. Imposte differite</i>	- 1.522.040 €

Nel corso del 2024 Holding Moda ha generato un valore economico pari a 270 milioni di euro. Il conto economico consolidato per il 2024, presentato secondo una logica di creazione e distribuzione del reddito così come previsto dal GRI-201 Performance Economica (GRI Standards), riporta un valore economico trattenuto pari a euro 2,9 milioni. Il Gruppo ha adottato un approccio di riclassificazioni delle voci appartenenti al conto economico che ci ha consentito di individuare la percentuale del valore distribuito verso i principali stakeholder

che, internamente o esternamente, hanno contribuito alla creazione del valore generato. I suddetti valori consentono di condividere come HModa è stata in grado di creare valore per i propri portatori d'interesse e identificare i benefici economici generati. In questa sede abbiamo identificato da bilancio i seguenti stakeholder: Fornitori (costi operativi riclassificati), Persone (costi del personale), Finanziatori (oneri finanziari) e Pubblica Amministrazione (imposte).

4.2 Tassonomia europea

Il cambiamento climatico rappresenta una delle principali sfide del nostro tempo, e le emissioni di Gas a Effetto Serra (GHG) ne sono una causa fondamentale. Queste emissioni, generate dalle nostre attività produttive e operative, si suddividono in tre categorie: le Scope 1 (dirette, come quelle dei nostri veicoli), le Scope 2 (indirette, legate all'energia che acquistiamo) e le Scope 3 (tutte le altre emissioni indirette lungo la nostra catena di valore, dalla produzione dei materiali al trasporto dei prodotti). Comprendere e gestire queste emissioni non è solo un tema ambientale, ma impatta direttamente su costi, reputazione, accesso a finanziamenti e relazioni con i clienti.

In questo contesto, la Tassonomia Europea (Regolamento UE 2020/852) emerge come uno strumento chiave. Essa funge da "vocabolario comune", definendo cosa sia un'attività economica sostenibile dal punto di vista ambientale. La Tassonomia è strategica perché, oltre a evitare il "greenwashing" fornendo criteri oggettivi, permette di confrontare l'impegno ambientale delle aziende e di indirizzare i capitali verso investimenti realmente verdi. Anche se l'obbligo legale non ci riguarda ancora appieno, HModa riconosce il valore di un allineamento proattivo. Questo sistema di classificazione si concentra su sei obiettivi ambientali chiave:

🔴 **Mitigazione dei cambiamenti climatici:**
Ridurre le emissioni di gas serra.

🔴 **Adattamento ai cambiamenti climatici:**
Ridurre gli impatti negativi del clima.

🔴 **Uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine:** Gestire l'acqua in modo responsabile.

🔴 **Transizione verso un'economia circolare:**
Ridurre i rifiuti e riutilizzare i materiali.

🔴 **Prevenzione e controllo dell'inquinamento:**
Limitare le emissioni nocive.

🔴 **Protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi:** Salvaguardare la natura.

Per questo, nel 2024 (sui dati del 2023), abbiamo intrapreso un primo lavoro di avvicinamento e approfondimento della Tassonomia Europea. Il nostro obiettivo è stato comprendere i principi di classificazione e identificare le potenziali attività ammissibili e allineate, focalizzandoci in questa fase su spese in conto capitale (CapEx) e spese operative (OpEx), dato il nostro modello di business che non prevede il fatturato in questa prima analisi. Il team di sostenibilità, in stretta collaborazione con le singole aziende del Gruppo, ha condotto una mappatura preliminare. Questo studio ha portato all'identificazione delle seguenti attività considerate ammissibili per HModa:

🔴 **CCM 3.3, CCA 3.3:** Produzione di tecnologie a basse emissioni di carbonio per il trasporto.

🔴 **CCM 6.5, CCA 6.5:** Trasporto mediante motocicli, autovetture e veicoli commerciali leggeri.

🔴 **CCM 6.6, CCA 6.6:** Servizi di trasporto merci su strada.

🔴 **CCM 7.2, CCA 7.2, CE 3.2:** Ristrutturazione di edifici esistenti.

🔴 **CCM 7.3, CCA 7.3:** Installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature per l'efficienza energetica.

🔴 **CCM 7.4, CCA 7.4:** Installazione, manutenzione e riparazione di stazioni di ricarica per veicoli elettrici in edifici (e spazi di parcheggio ad essi collegati).

🔴 **CCM 7.5, CCA 7.5:** Installazione, manutenzione e riparazione di strumenti e dispositivi per la misurazione, regolazione e controllo delle prestazioni energetiche degli edifici.

🔴 **CCM 7.6, CCA 7.6:** Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per le energie rinnovabili.

Successivamente, il team di sostenibilità ha lavorato per costruire una prima versione del modello di calcolo dei KPI della Tassonomia, partendo dal piano dei conti societari. Questo ha permesso di condurre una prima valutazione sull'allineamento delle nostre attività ammissibili, identificando eventuali scostamenti rispetto ai criteri tecnici di valutazione (Criteri di Contributo Sostanziale, "Do Not Significant Harm" - DNSH e Garanzie Minime di Salvaguardia). È importante notare che, sebbene alcune attività siano potenzialmente idonee per l'obiettivo di Mitigazione che di Adattamento al Cambiamento Climatico, al momento non sono state considerate ammissibili ai fini dell'Adattamento (CCA). Questo perché il Gruppo non ha ancora completato una valutazione approfondita dei rischi climatici specifici (Climate Risk Assessment and Vulnerabilities). Questo lavoro proattivo ci ha fornito una comprensione profonda dei principi di classificazione dell'UE, permettendoci di avviare un processo di adattamento volontario. In HModa, consideriamo la Tassonomia una chiara opportunità per rafforzare il nostro impegno concreto per la sostenibilità e affinare ulteriormente la nostra strategia aziendale complessiva.



4.3 Valutazione degli impatti



Nel 2024, HModa ha segnato un traguardo significativo nel suo percorso di sostenibilità, elaborando la sua prima analisi di doppia materialità. Questa iniziativa rappresenta un'evoluzione sostanziale e strategica rispetto all'anno precedente, in cui l'attenzione era focalizzata principalmente sulla impact materiality (materialità degli impatti). Per la rendicontazione 2024, il Gruppo ha meticolosamente aggiornato l'analisi d'impatto, affinando la valutazione in conformità ai requisiti stringenti previsti dagli ESRS (European Sustainability Reporting Standards). Contestualmente, ha avviato un'analisi approfondita per l'individuazione dei rischi e delle opportunità (financial materiality), in linea con quanto richiesto dalla più recente normativa europea sulla rendicontazione di sostenibilità.

Questa analisi di doppia materialità è un processo cruciale e sistematico che ha permesso a HModa di identificare e valutare gli aspetti più rilevanti per l'azienda. Da un lato, considera gli impatti effettivi e potenziali, sia positivi che negativi, che le attività di HModa generano sull'ambiente e sulla società. Questa dimensione include non solo gli impatti diretti, ma anche quelli correlati alle attività svolte lungo l'intera catena del valore e alle relazioni commerciali, riflettendo la nostra consapevolezza della responsabilità estesa. Dall'altro lato, la valutazione include l'impatto finanziario che i fattori ESG (Ambientali, Sociali e di Governance) possono avere sulla performance economica del Gruppo. Questo si traduce nell'analisi sia degli effetti finanziari diretti sulle attività aziendali, sia di quelli indiretti che possono influenzare gli attori della nostra catena del valore. L'obiettivo primario di questo approccio integrato è anticipare e gestire proattivamente le sfide future, minimizzando gli effetti negativi e massimizzando i benefici per la società, l'ambiente e, in ultima analisi, per la creazione di valore a lungo termine. Tale approccio contribuisce a garantire la completezza di un quadro esaustivo e bilanciato, permettendo di indirizzare efficacemente le risorse e le strategie verso ciò che è intrinsecamente importante per tutti i nostri stakeholder. HModa ha condotto

questa analisi aderendo alle indicazioni dei GRI Standards (Global Reporting Initiative), che promuovono la doppia materialità come principio cardine per una rendicontazione trasparente, significativa e in grado di offrire una comprensione profonda delle interconnessioni tra le performance aziendali e i contesti sociali e ambientali in cui operiamo.

L'analisi di doppia materialità è stata sviluppata attraverso un processo metodologico strutturato in tre fasi distinte, garantendo accuratezza e completezza:

1. Comprensione del Contesto: In questa prima e fondamentale fase, è stata definita con estrema chiarezza la catena del valore del Gruppo HModa. Questa suddivisione ha permesso di distinguere in modo netto le attività gestite direttamente da HModa da quelle svolte dai fornitori a monte e a valle, fornendo una visione sistemica. Parallelamente, sono stati individuati e categorizzati i principali stakeholder del Gruppo, includendo azionisti, investitori, dipendenti, fornitori, clienti, Top Management, società controllate, banche, enti formativi e business partner. Questo processo ha consentito di identificare tutti i soggetti che interagiscono quotidianamente con Holding Moda e le loro attività, creando un quadro chiaro delle relazioni, delle dipendenze e delle influenze reciproche.

2. Identificazione degli Impatti, dei Rischi e delle Opportunità: La seconda fase ha visto un'attività intensiva di benchmarking e un'analisi approfondita della documentazione settoriale e aziendale lungo l'intera catena del valore. Questo ha portato all'individuazione di un cluster di topic rilevanti e specifici per il settore in cui il Gruppo opera, garantendo che l'analisi fosse pertinente e mirata. Per l'identificazione dei rischi e delle opportunità, è stata valutata attentamente la loro connessione intrinseca con gli impatti precedentemente individuati, così come le dipendenze da risorse naturali e/o sociali in ogni fase della catena del valore. Un'attenzione particolare è stata rivolta anche all'influenza degli scenari normativi più attuali e futuri, quali la CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive), il

Regolamento (UE) 2024/1781 (il cosiddetto Regolamento Ecodesign), il Regolamento (UE) 2025/40 sul packaging, la Direttiva (UE) 2024/825 sul Greenwashing e il Piano d'azione UE per l'economia circolare. Questa prospettiva proattiva ci consente di anticipare e integrare le evoluzioni legislative.

3. Valutazione degli Impatti, dei Rischi e delle Opportunità: Nell'ultima fase, il Gruppo ha proceduto a una valutazione rigorosa della significatività degli impatti, dei rischi e delle opportunità identificati. Tale valutazione è stata condotta considerando due parametri

chiave: la probabilità che un evento si verifichi e la severità del suo potenziale impatto. Un elemento cruciale di questa fase è stato il coinvolgimento attivo degli stakeholder interni, attraverso sessioni dedicate e momenti di confronto. Questo approccio partecipativo ha garantito una maggiore validità, accuratezza e completezza dell'analisi, incorporando prospettive diversificate e rilevanti per il business e per gli stakeholder.

A seguire, riportiamo l'analisi di materialità aggiornata all'anno di rendicontazione.

Impatto	Positivo/ Negativo	Indiretto/ Diretto	Descrizione	Rilevanza	Tema
Emissioni di gas climalteranti	Negativo	Diretto	Emissioni di gas climalteranti e conseguente contribuzione della variazione globale delle temperature medie. Contribuzione al superamento di 2 °C Accordo di Parigi e mancata mitigazione al 1,5°C di limite. Contribuzione all'innalzamento del livello del mare e conseguente acidificazione degli oceani. Abbassamento della qualità dell'aria e della sua salubrità.	Media	Cambiamento climatico
Contributo all'inquinamento locale a causa delle emissioni stazionarie derivante da attività dirette e dei fornitori	Negativo	Diretto e Indiretto - Upstream	Contribuzione all'inquinamento locale a causa delle emissioni stazionarie Scarsità delle risorse non rinnovabili e conseguenti problemi di approvvigionamento e costi	Elevata	Energia Inquinamento dell'aria
Impoverimento del suolo, contaminazione della falda acquifera per sversamenti o cattiva gestione dei rifiuti	Negativo	Diretto	Impoverimento del suolo Contaminazione della falda acquifera in caso di sversamento o cattiva gestione dei rifiuti Possibili cause legali e/o sanzioni	Elevata	Rifiuti
Consumo eccessivo di materie prime	Negativo	Diretto	Aumento dell'inquinamento dato dallo spreco di alcuni materiali Stoccaggio di scarti in paesi poveri con conseguente aumento dell'inquinamento terrestre e delle falde acquifere Impiego di prodotti chimici aggressivi nelle lavorazioni di recupero degli scarti/capi, con conseguente inquinamento delle acque	Elevata	Materiali in ingresso e in uscita

Impatto	Positivo/ Negativo	Indiretto/ Diretto	Descrizione	Rilevanza	Tema
Inquinamento dell'acqua	Negativo	Indiretto Upstream	Stoccaggio di scarti in paesi poveri con conseguente aumento dell'inquinamento terrestre e delle falde acquifere - Impiego di prodotti chimici aggressivi nelle lavorazioni di recupero degli scarti/capi, con conseguente inquinamento delle acque	Media	Inquinamento dell'acqua Sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti Microplastiche Impatti sulla perdita di biodiversità
Aumento degli infortuni e delle malattie professionali per i dipendenti	Negativo	Diretto	Aumento degli infortuni e della malattia professionale con conseguente pericolo per i dipendenti Possibili cause legali, chiusura temporanea dell'attività produttiva e ripercussioni sui dipendenti	Elevata	Condizioni di lavoro
Incapacità di garantire la tracciabilità dei prodotti	Negativo	Diretto	Occupazione e condizioni di lavoro dignitose (buone pratiche dei fornitori) Mantenimento delle maestranze del Made in Italy con i rischi/benefici indiretti al posizionamento dell'industria italiana nel settore fashion Promozione dei valori lungo tutta la catena del valore Tutela delle persone e dell'ambiente	Media	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o utilizzatori finali = Clienti
Discriminazione per genere, età, origine	Negativo	Diretto	Rischio di discriminazione per genere, età, origine e di eventuali controversie legali connesse Mancato rispetto dei principi sottoscritti al UNGC Sanzioni e azioni legali commisurate all'inadempienza normativa Mancato rispetto della UNI PdR125 Sospensione dell'attività d'impresa e conseguente disagio economico per stakeholder interni	Elevata	Parità di trattamento
Sviluppo di patologie connesse al mancato rispetto di standard chimici e fisici dei prodotti	Negativo	Diretto	Sviluppo di patologie connesse ai mancati standard chimici e fisici dei prodotti Sanzioni nazionali e europee Mancanza dei criteri necessari alla riciclabilità/riuso del prodotto	Bassa	Sicurezza dei consumatori e/o utilizzatori finali

Impatto	Positivo/ Negativo	Indiretto/ Diretto	Descrizione	Rilevanza	Tema
Sanzioni e/o stop della produzione dovuti a casi di non compliance	Negativo	Diretto	Sanzioni e/o stop della produzione con conseguente ricaduta sugli stakeholder interni Episodi di non compliance e conseguenti sanzioni e/o stop della produzione possono determinare effetti negativi sugli stakeholder coinvolti nei processi produttivi.	Bassa	Sicurezza dei consumatori e/o utilizzatori finali
Mancata soddisfazione di specifiche esigenze del Cliente	Negativo	Diretto	Mancata soddisfazione di specifiche esigenze del Cliente con conseguenti ripercussioni di ritardi e perdita economica su tutta la catena del valore La mancata soddisfazione del cliente può determinare una riduzione delle commesse e influire negativamente sulla capacità di HModa di generare valore lungo la catena di fornitura	Bassa	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o utilizzatori finali = Clienti
Incapacità di garantire un trattamento dignitoso dei capi di bestiame	Negativo	Indiretto Upstream	- Incapacità di garantire un trattamento dignitoso dei capi di bestiame	Bassa	Benessere animale
Comportamenti anticompetitivi	Negativo	Diretto	Sanzioni e/o stop della produzione con conseguente ricaduta sugli stakeholder interni Episodi di non compliance e conseguenti sanzioni e/o stop della produzione possono determinare effetti negativi sugli stakeholder coinvolti nei processi produttivi.	Bassa	Cultura d'impresa
Episodi di corruzione	Negativo	Diretto	Sanzioni e/o stop della produzione con conseguente ricaduta sugli stakeholder interni Episodi di non compliance e conseguenti sanzioni e/o stop della produzione possono determinare effetti negativi sugli stakeholder coinvolti nei processi produttivi.	Media	Corruzione e protezione degli informatori
Incapacità di garantire la business continuity a causa di uno scarso monitoraggio della supply chain	Negativo	Diretto	Occupazione e condizioni di lavoro dignitose (buone pratiche dei fornitori) Mantenimento delle maestranze del Made in Italy con i rischi/benefici indiretti al posizionamento dell'industria italiana nel settore fashion Promozione dei valori lungo tutta la catena del valore Tutela delle persone e dell'ambiente	Elevata	Gestione dei rapporti con i fornitori, incluse le prassi di pagamento

Impatto	Positivo/ Negativo	Indiretto/ Diretto	Descrizione	Rilevanza	Tema
Engagement dei dipendenti, miglioramento del clima aziendale e aumento del benessere	Positivo	Diretto	Ingaggio dei dipendenti Aumento della produttività Fidelizzazione all'azienda Miglioramento del clima aziendale Aumento del benessere (economico e/o fisico) degli stakeholder interni	Media	Condizioni di lavoro
Sviluppo socioeconomico delle comunità locali	Positivo	Diretto	Incentivo dello sviluppo socioeconomico delle comunità che ospitano le aziende del Gruppo Sviluppo di progetti formativi e di introduzione al lavoro in azienda per i giovanissimi del territorio	Media	Condizioni di lavoro
Occupazione dignitosa (remunerazione, premialità, benessere, inclusione)	Positivo	Diretto	Occupazione dignitosa (remunerazione, premialità, benessere, inclusione) Formazione e crescita lavorativo-personale Riconoscimento dei talenti a tutti i livelli in tutte le occupazioni	Elevata	Condizioni di lavoro
Contributo allo sviluppo della professionalità dei dipendenti	Positivo	Diretto	Occupazione dignitosa (remunerazione, premialità, benessere, inclusione) Formazione e crescita lavorativo-personale Riconoscimento dei talenti a tutti i livelli in tutte le occupazioni	Media	Parità di trattamento
Promozione dell'innovazione, della R&S del settore fashion in ambito di sostenibilità	Positivo	Diretto	Promozione dell'innovazione, della ricerca e dello sviluppo del settore fashion in ambito di sostenibilità Corretta gestione dei materiali, riduzione degli sprechi e condivisione delle trasformazioni di business	Media	Materiali in ingresso e in uscita
Occupazione e condizioni di lavoro dignitose (buone pratiche dei fornitori)	Negativo	Indiretto Upstream	Occupazione e condizioni di lavoro dignitose (buone pratiche dei fornitori) Mantenimento delle maestranze del Made in Italy con i rischi/benefici indiretti al posizionamento dell'industria italiana nel settore fashion Promozione dei valori lungo tutta la catena del valore Tutela delle persone e dell'ambiente	Elevata	Diritti umani (catena del valore)
Valorizzazione e tutela del Made in Italy	Positivo	Diretto	Trasmissione delle maestranze e del savoir faire del Made in Italy	Elevata	Non-compliance con impatti sulle comunità locali

Impatto	Positivo/ Negativo	Indiretto/ Diretto	Descrizione	Rilevanza	Tema
Condivisione del valore con tutti i nostri stakeholder	Positivo	Diretto	Condivisione del valore con tutti nostri stakeholder	Elevata	Cultura d'impresa
Eccessivo consumo della risorsa idrica	Negativo	Indiretto	La produzione di materie prime come pelle e cotone richiede un notevole consumo di risorse idriche. Il Gruppo si approvvigiona di materie prime che richiedono un elevato consumo di risorse idriche.	Bassa	Risorsa Idrica

Come previsto dallo standard ESRS 1 l'analisi di doppia rilevanza ha due dimensioni: una d'impatto e una finanziaria. A seguito della costruzione dell'analisi di materialità d'impatto, per la rendicontazione 2024 abbiamo portato avanti e predisposto l'analisi per la doppia materialità.

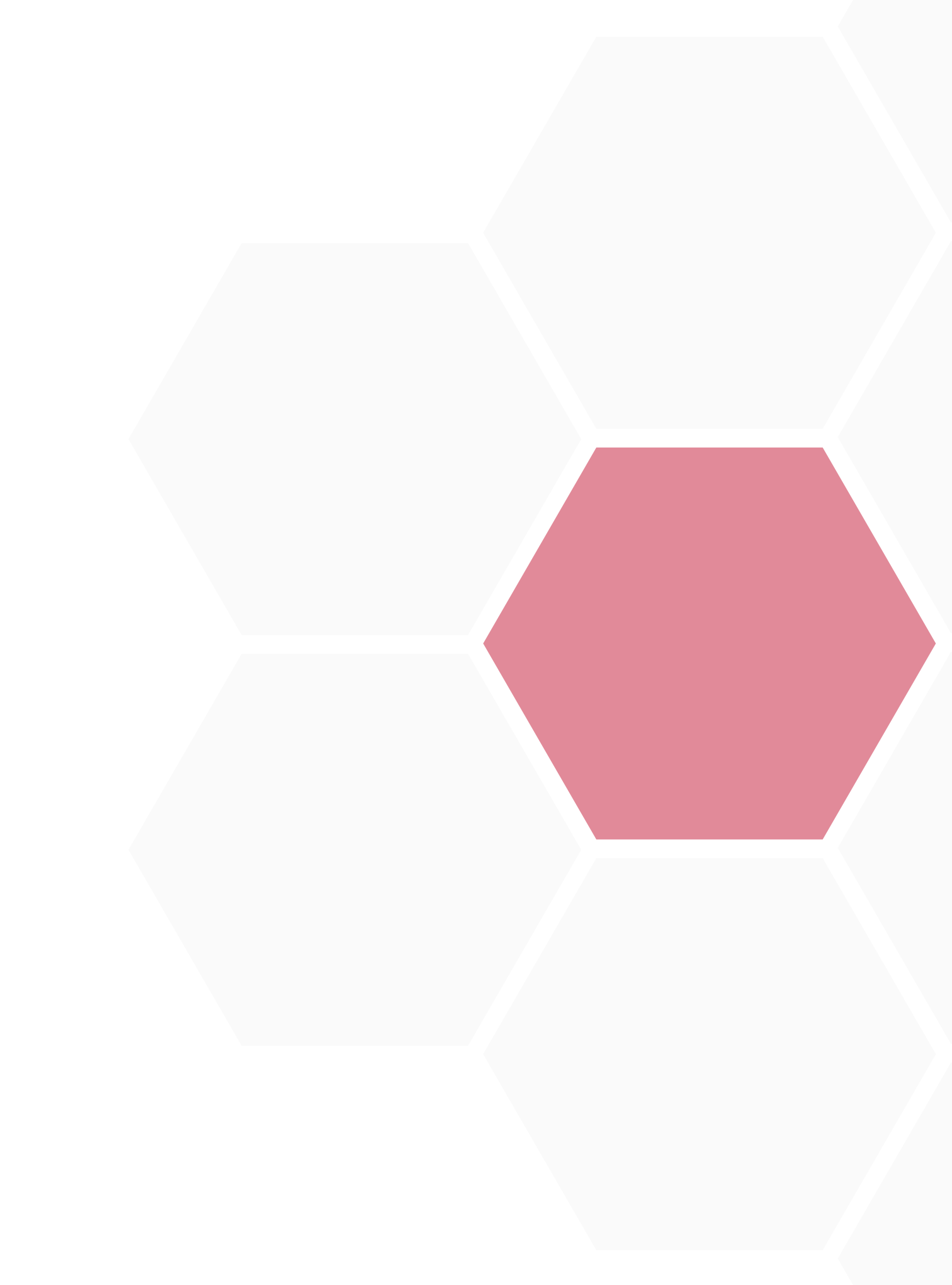
Di seguito riportiamo quanto emerso da questo primo esercizio di analisi, volto all'individuazione di rischi e opportunità.

Rischio/Opportunità	Descrizione	Rilevanza	Time-Horizon	Tema
Rischi economici e reputazionali correlati all'incapacità di garantire la Salute e Sicurezza sul Lavoro	Rischio di aumento degli incidenti sul lavoro e del conseguenziale incremento dei tassi infortunistici	Bassa	Breve	Condizioni di lavoro
Rischi economici dovuti a potenziali danni fisici legati al cambiamento climatico (es. eventi meteorologici estremi) che possono impattare sul patrimonio immobiliare del Gruppo	- Riduzione della disponibilità di risorse e dell'efficienza degli asset - Aumento dei rischi di danni strutturali e dei costi assicurativi	Media	Breve	Cambiamento climatico
Rischio di non compliance ed economico legato al rispetto delle nuove normative in termini di biodiversità.	Sanzioni e danni reputazionali dovuti alla non conformità alle nuove normative sulla biodiversità	Bassa	Breve	Impatti sulla perdita di biodiversità
Rischi reputazionali correlati all'incapacità di garantire le pari opportunità	- Difficoltà nell'attrarre e trattenere talenti - Calo della produttività - Perdita di fiducia da parte degli stakeholder	Bassa	Breve	Parità di trattamento
Rischi economici e di non compliance per il mancato rispetto di normative ambientali	Rischio di incidenti ambientali dovuti al rilascio di sostanze inquinanti, causati da misure di controllo inefficaci o inadeguate.	Media	Medio-Lungo	Inquinamento dell'aria Inquinamento dell'acqua Sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti
Rischi operativi e reputazionali correlati a una scarsa professionalità dei dipendenti	- Riduzione dell'efficienza operativa - Riduzione della soddisfazione dei clienti e della qualità del servizio	Media	Breve	Parità di trattamento
Rischi operativi e reputazionali correlati all'incapacità di garantire un adeguato livello di soddisfazione dei dipendenti	- Riduzione della soddisfazione dei dipendenti - Aumento della rotazione del personale e difficoltà nel trattenere i talenti	Media	Breve	Condizioni di lavoro
Rischi operativi e reputazionali dovuti alla mancata negoziazione con i sindacati	- Riduzione dei tempi di attività degli impianti per l'astensione dei lavoratori - Aumento dei costi per soddisfare le richieste delle associazioni dei lavoratori	Bassa	Breve	Condizioni di lavoro

Rischio/Opportunità	Descrizione	Rilevanza	Time-Horizon	Tema
Rischi reputazionali dovuti alla mancata aderenza da parte dei fornitori ai valori di HModa	Danni reputazionali dovuti alla percezione di scarsa affidabilità del Gruppo come partner commerciale	Bassa	Breve	Gestione dei rapporti con i fornitori, incluse le prassi di pagamento
Rischi di non compliance, economici e reputazionali dovuti ad una cattiva gestione dei rifiuti	- Rischio di sanzioni con impatti finanziari rilevanti e aumento dei costi operativi per garantire la conformità alle normative - Possibile perdita di clienti sensibili agli standard ambientali - Potenziale danno reputazionale con ripercussioni negative su vendite e fiducia nel marchio	Elevata	Medio-Lungo	Rifiuti
Rischi di non compliance, economici e reputazionali dovuti ad una scarsa gestione degli aspetti ambientali, di salute e sicurezza delle comunità locali	- Potenziali danni alla salute e la sicurezza delle comunità locali a causa del rilascio di sostanze chimiche nell'ambiente - Sfruttamento e impoverimento delle risorse limitate, sottraendole alla comunità	Bassa	Medio-Lungo	Non-compliance con impatti sulle comunità locali
Rischi economici dovuti a non conformità dei prodotti forniti	- Rischio di contenziosi legali e richieste di risarcimento da parte dei clienti - La scarsa qualità dei prodotti può compromettere la reputazione aziendale	Bassa	Breve	Sicurezza dei consumatori e/o utilizzatori finali
Opportunità di trasmettere il know how alle nuove generazioni attraverso la creazione di percorsi di specializzazione	- Facilitare l'assunzione di personale qualificato - Contribuire alla valorizzazione delle maestranze e alla promozione del Made in Italy	Elevata	Breve	Parità di trattamento
Opportunità di acquisire un vantaggio competitivo riducendo il proprio impatto ambientale	Acquisizione di un vantaggio rispetto ai propri competitors, integrando strategie di business volte alla riduzione dell'impatto ambientale delle operations	Bassa	Medio-Lungo	Energia
Rischi di non compliance, economici e reputazionali dovuti all'introduzione di normative più severe sulla ecosostenibilità dei processi produttivi	Mancato rispetto delle normative e dell'adeguamento dei processi operativi	Elevata	Breve	Materiali in ingresso e in uscita
Rischi economici e reputazionali correlati all'incapacità di reagire ai cambiamenti del mercato	- Perdita di attrattività verso clienti e investitori - Possibili impatti negativi sulla conformità ambientale e sulle performance aziendali	Bassa	Medio-Lungo	Cultura d'impresa
Rischi economici e reputazionali correlati all'introduzione di requirement più stringenti in materia di animal welfare	- Rischio di subire pressioni da parte di enti e organizzazioni che monitorano e promuovono standard più stringenti per il trattamento degli animali - Perdita di fiducia da parte dei clienti sensibili al tema	Bassa	Medio-Lungo	Benessere animale

Rischio/Opportunità	Descrizione	Rilevanza	Time-Horizon	Tema
Rischi operativi correlati all'incapacità di assumere personale qualificato	- Riduzione dell'efficienza operativa e la soddisfazione dei clienti - Possibilità incrementare i costi per l'esternalizzazione della produzione - Possibili effetti negativi sulle prestazioni, sulla capacità di innovazione e sulla competitività	Elevata	Breve	Parità di trattamento
Rischi operativi e reputazionali associati all'incapacità dei fornitori di tutelare i diritti umani	- Danni alla reputazione aziendale per il mancato allineamento alle aspettative di responsabilità sociale degli stakeholder - Perdita di valore del marchio e di fiducia da parte di clienti e consumatori - Possibile esclusione da alcuni mercati	Elevata	Breve	Diritti umani (catena del valore)
Rischi operativi derivanti dalla dipendenza da materie prime o risorse naturali	Per le operazioni aziendali i potenziali effetti relativi alla catena di approvvigionamento possono essere significativi, soprattutto quando si tratta di dipendenza da risorse limitate o sfruttate intensivamente	Elevata	Medio-Lungo	Materiali in ingresso e in uscita
Rischi operativi e reputazionali dovuti al mancato rispetto di standard lavorativi adeguati	Possibili impatti negativi sulla competitività e sulla reputazione aziendale	Media	Breve	Diritti umani (Azienda HModa)
Dipendenza da fornitori imposti dai Brand	Possibile compromissione della continuità e dell'efficienza delle operazioni aziendali	Media	Breve	Gestione dei rapporti con i fornitori, incluse le prassi di pagamento
Rischi operativi e di non compliance dovuti ad una gestione scorretta delle infrastrutture IT	Rischio di compromissione della sicurezza dei dati, dell'integrità dei sistemi IT e della continuità operativa aziendale a causa di misure di protezione informatica insufficienti	Bassa	Breve	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o utilizzatori finali = Clienti
Rischi operativi derivanti dall'incapacità di garantire la tracciabilità dei prodotti	Il Gruppo potrebbe fornire ai propri Clienti informazioni incomplete sui prodotti venduti e non rispettare i requisiti legislativi imposti sull'etichettatura e sulla tracciabilità del prodotto	Bassa	Breve	Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o utilizzatori finali = Clienti
Rischi operativi e reputazionali dovuti ad una comunicazione errata o poco veritiera	Sottostimando i possibili effetti di una campagna di comunicazione poco trasparente, alcune società del Gruppo potrebbero divulgare informazioni errate o non del tutto veritiere, determinando possibili conseguenze in termini di non compliance e, in caso di accertamento di eventuali non conformità, ingenti danni operativi e reputazionali	Elevata	Medio-Lungo	Pratiche commerciali responsabili

Rischio/Opportunità	Descrizione	Rilevanza	Time-Horizon	Tema
Rischi economici e reputazionali dovuti al mancato raggiungimento di obiettivi di sostenibilità	L'organizzazione potrebbe adottare strategie insufficienti a raggiungere gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo e ciò potrebbe determinare una perdita di clienti maggiormente attenti alle tematiche, con riflessi reputazionali	Bassa	Medio-Lungo	Cultura d'impresa
Rischi economici e reputazionali dovuti all'acquisizione di società che contribuiscono negativamente al raggiungimento degli obiettivi strategici di sostenibilità	L'acquisizione di società che non hanno ad oggi adottato strategie di sostenibilità può incidere negativamente sulle performance ESG del Gruppo e influire sulla sua capacità di raggiungere gli obiettivi definiti	Media	Medio-Lungo	Cultura d'impresa
Rischi economici e reputazionali dovuti al mancato rispetto da parte dei fornitori di adeguati standard su salute, sicurezza e ambiente	- Possibile aumento degli eventi infortunistici ed episodi significativi con ricadute in termini reputazionali - Gli incidenti (in particolare quelli gravi) possono portare a tempi di inattività e gli stabilimenti potrebbero essere obbligati a chiudere fino a quando un'autorità esterna non conceda loro il permesso di riaprire	Media	Breve	Gestione dei rapporti con i fornitori, incluse le prassi di pagamento Diritti umani (catena del valore)
Rischi operativi dovuti all'esigenza di integrazione delle funzioni verticali nelle singole aziende	Inefficienze operative legate all'accentramento delle funzioni strategiche e sovraccarico delle figure interne delle controllate	Bassa	Medio-Lungo	Cultura d'impresa
Opportunità di creare valore per il Gruppo acquisendo società allineate ai propri obiettivi di sostenibilità e di business	La valutazione di aspetti ESG in fase di due diligence può aiutare l'organizzazione a verificare preventivamente l'eventuale allineamento delle società target	Media	Medio-Lungo	Cultura d'impresa
Rischio di non compliance e reputazionale legato a casi di corruzione e pratiche anti-competitive	Incapacità di conformarsi alle normative anticorruzione e antitrust, comportando sanzioni legali, danni reputazionali e perdite economiche	Bassa	Medio-Lungo	Corruzione e Protezione degli informatori





4.4 Il nostro modello di business e la nostra filiera



La grande espansione e il successo delle aziende del Gruppo sono dovute, tra gli altri fattori, al solido modello di business, che vi presentiamo nella figura sotto riportata. Ciascun processo è stato pensato per snellire e ridurre le tempistiche di produzione in modo tale da garantire un miglior servizio al Cliente e una rapida evasione delle commesse. Questa struttura integra, al suo interno, alcune attività della filiera della moda, come la progettazione digitale dei capi, il controllo della propria supply-chain e l'utilizzo di tecnologie all'avanguardia nei macchinari.

A seguito della commessa da parte del Cliente, ha inizio un'intensa comunicazione tra le nostre aziende e i designer dei brand serviti per la realizzazione dei prototipi; in molti casi

è possibile che questo passaggio avvenga digitalmente in modo da ridurre in maniera consistente l'utilizzo di materie prime e da evitare spostamenti superflui. Successivamente, con l'ausilio dei fornitori a valle e delle maestranze presenti in azienda, vengono realizzati i prodotti fisici per campionario e produzione. Contemporaneamente vengono svolti più volte controlli qualità serrati, sia all'ingresso delle materie prime che in itinere, per poi concludere il processo con la consegna del prodotto al Cliente.

Ciascuna fase è stata studiata nel massimo rispetto dei lavoratori, della loro salute e sicurezza, nonché del loro benessere psicofisico.

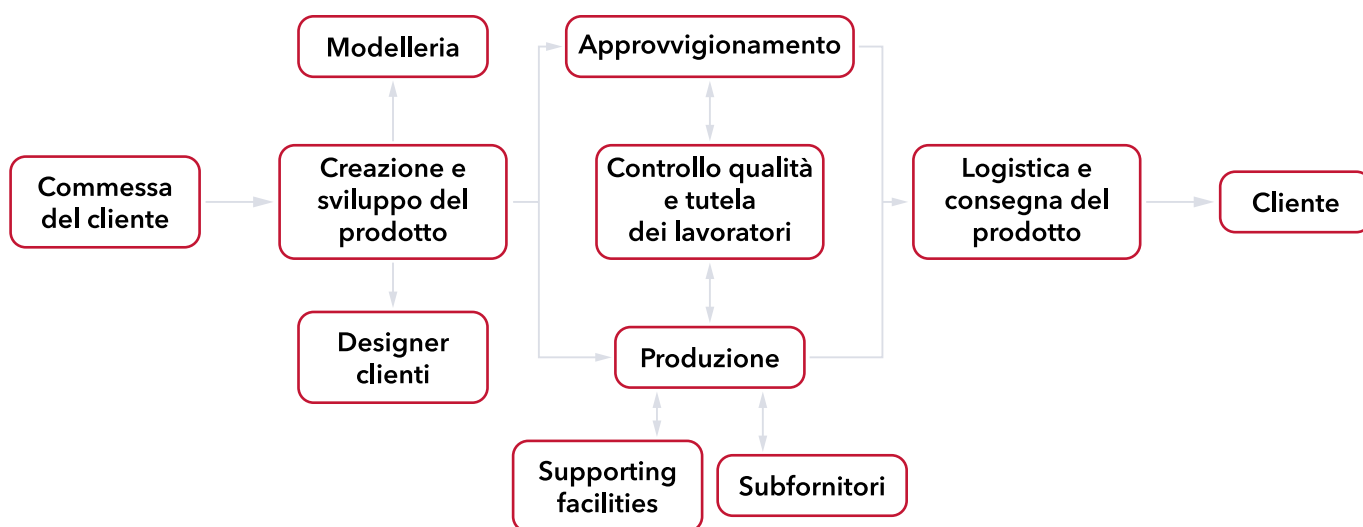


Figura 1: Modello di Business Aziende HModa

Nel 2024 il business di HModa persegue l'obiettivo di offrire ai clienti una filiera coesa ed integrata dalla materia prima al prodotto finito. I nostri prodotti coprono quasi tutti gli ambiti merceologici del settore moda-lusso, includendo 12 aree di eccellenza manifatturiera: jersey, abbigliamento leggero, abbigliamento in pelle, pelletteria, denim, capospalla, calzatura, stampa serigrafica/digitale e ricamo (aggiunti tessuti, tomaie, piccola pelletteria).

Il Gruppo persegue l'obiettivo di promuovere l'aggregazione di piccole e medie imprese specializzate in diversi prodotti e lavorazioni per i brand dell'Alta Moda nazionale e internazionale. Le aziende collaborano per creare valore e sviluppare rapporti duraturi, mantenendo costantemente un forte impegno verso la sostenibilità.

Per proseguire nel nostro percorso di aggregazione e consolidamento della filiera sono state create quattro Business Unit che comprendono tutta la professionalità e qualità dei prodotti e servizi offerti dal Gruppo.

Le Business Unit sono entità organizzative strategiche, concepite per ottimizzare le opportunità di collaborazione tra le società

che le compongono. Attraverso un approccio integrato e coordinato, le Business Unit promuovono la realizzazione delle sinergie più opportune, favorendo l'innovazione e la competitività del Gruppo. Hanno il compito di monitorare le performance e l'aderenza agli obiettivi strategici, assicurando che tutte le iniziative intraprese siano allineate con la visione e i valori aziendali di lungo termine.



Pelletteria

GAB è specializzata nella produzione di pelletteria, principalmente borse a mano e altra piccola pelletteria. Le idee creative degli stilisti dei grandi brand della moda vengono presentate al reparto di modellieria GAB, un team di giovani appassionati che si occupa della sezione R&D offrendo al Cliente un servizio unico ed efficace. Lo sviluppo viene sostenuto anche da un sistema di tecnologie avanzate e di monitoraggio. L'azienda offre ai Clienti il servizio di "Engineering", che consiste nella digitalizzazione di tutto il processo di produzione del prodotto, dalla lavorazione della pelle all'assemblaggio del prodotto finale. La produzione viene così automatizzata, riducendo al minimo i difetti, ma allo stesso tempo conserva la qualità e il know-how della lavorazione a mano. GAB realizza il campione per i propri Clienti attraverso una filiera di laboratori esterni con i quali intrattiene rapporti duraturi e di fiducia. Alla base della produzione ci sono artigiani con esperienza decennale, che grazie alle loro capacità tecniche permettono all'azienda di realizzare i prodotti più complessi a partire dal disegno del Cliente. Inoltre, GAB nel suo impegno verso la sostenibilità, ha rimosso tutti i prodotti chimici precedentemente utilizzati nel processo di produzione sostituendoli con prodotti a base acquosa e molti dei rifiuti di produzione del cuoio vengono riciclati per essere utilizzati come rinforzo all'interno delle borse.

Taglionetto è specializzata nella produzione conto terzi di piccola pelletteria di alta qualità, come cinture, portafogli, pochette e altri oggetti per le collezioni dell'alta moda. L'azienda lavora con grandi brand italiani ed esteri, garantendo una qualità eccellente e costante. Taglionetto seleziona e lavora pelli rare e pregiate, garantendo alta capacità produttiva e tempi di consegna rapidi e affidabili. Inoltre, dispone di una modellieria interna per lo sviluppo del prodotto e la risoluzione di problemi di vestibilità su richiesta.





Emmetierre ha iniziato la sua attività come azienda specializzata nella produzione di articoli di piccola pelletteria, ampliando successivamente le sue linee produttive per includere la borsetteria. Offre ai clienti progetti personalizzati che partono dalla fase di disegno alla realizzazione finale, includendo lavorazioni di materiali pregiati e trapuntature di alta qualità. Le lavorazioni artigianali e manuali di Emmetierre sono il punto forte dell'azienda e si riflettono nella precisione dei tagli, nella perfezione delle cuciture e nell'accuratezza con cui i materiali vengono modellati. Pur integrando tecnologie avanzate per ottimizzare la produzione e i tempi di consegna, l'azienda ha mantenuto la manualità e l'artigianalità al centro del processo produttivo. Questo equilibrio tra tradizione e innovazione permette a Emmetierre di offrire articoli di pelletteria che incarnano l'eccellenza del Made in Italy.

Stampa digitale/serigrafia

Seriscreen è specializzata in stampe di serigrafia, stampa digitale, stampa UV e su grande formato per i più noti marchi della moda-lusso. L'azienda stampa sia su pelle che su tessuto. Investe in tecnologie all'avanguardia e su un aggiornamento costante dei macchinari per garantire elevati standard qualitativi e la specializzazione in lavorazioni complesse. In sede sono presenti i reparti, dalla progettazione alla produzione, che sono stati pensati per essere un ambiente creativo e di condivisione delle idee.

Calzature

Valmor produce calzature sportive per le più grandi maison del lusso. L'azienda copre i processi di sviluppo del prodotto, scelta dei materiali e trattamenti speciali e sono presenti i reparti di preparazione, orlatura, scarnitura del pellame, assemblaggio, montaggio, finissaggio, ufficio acquisti, controllo qualità e confezionamento. La particolarità delle calzature realizzate da Valmor consiste nella possibilità di rimanere in forma per 24 ore garantendo un'elevatissima qualità del prodotto finito. L'azienda si avvale, nel suo stabilimento produttivo, di un'unica manovra di montaggio sia per le lavorazioni strobels che per il montato: La tecnica di lavorazione strobels prevede l'assemblaggio separato della tomaia e della fodera, che viene costruita sulla forma avvolgendo completamente il piede come un guanto. La suola e la tomaia formano un unico pezzo, eliminando l'inserimento della soletta intermedia e garantendo massima morbidezza e flessibilità. La tecnica strobels è utilizzata principalmente per produrre sneakers e scarpe sportive e prevede la cucitura della tomaia a una soletta interna, creando una sorta di sacchetto. La tomaia è unita alla soletta usando una macchina da cucire strobels, e il sacchetto viene poi incollato alla suola. Questa tipologia di lavorazione consente una maggiore flessibilità produttiva e il soddisfacimento delle esigenti richieste della clientela.

Calzaturificio DEMA è specializzata nella realizzazione di calzature. Grazie all'esperienza e alla professionalità dei maestri calzalai, l'azienda gode di una grande flessibilità produttiva offrendo una vasta gamma di prodotti, tra cui mocassini, sandali, stivali, sneakers e ballerine. La maggior parte delle scarpe di DEMA è realizzata utilizzando i metodi di costruzione sacchetto, strobels, ideal o tubular. La tecnica ideal, invece, viene utilizzata per produrre calzature di alta qualità e richiede un elevato livello di abilità e competenza. In questo processo, la fodera e la tomaia vengono fissate separatamente sull'ultima. La tomaia viene successivamente allungata a mano, incollata su una suola interna e cucita con una





macchina per procedere con una cucitura rapida. Il fondo viene quindi incollato, pressato e rifinito per eliminare il materiale in eccesso. In ultimo la tecnica tubolare utilizza pelli morbide e di alta qualità, attentamente selezionate, e consente di realizzare scarpe molto flessibili e confortevoli. La varietà delle tecniche e delle lavorazioni utilizzate sapientemente da Dema, permette di servire gran parte del mercato calzaturiero nazionale e internazionale incontrando tutte le richieste dei clienti.

Il **Tomaificio Elledi** rappresenta un punto di riferimento nel settore calzaturiero italiano, racchiudendo storia ed esperienza in ogni suo prodotto. L'azienda si è sempre contraddistinta per la qualità, che si riflette nei suoi prodotti, nella ricerca dei materiali utilizzati e nella costante innovazione. Ogni fase della lavorazione della tomaia è fondamentale per ottenere un prodotto finito di alta qualità. La competenza dei nostri artigiani fa la differenza, consentendo di offrire prodotti e servizi di altissima qualità, sempre attenti alle esigenze della clientela. Oltre alle lavorazioni offerte per le tomaie, Elledi è specializzata nell'orlatura, ossia la fase in cui tutti i componenti della calzatura vengono cuciti e incollati fra loro assieme alla fodera e ai vari rinforzi. Questa lavorazione è una delle fasi più importanti nel processo di produzione delle calzature poiché richiede un'elevata professionalità e competenza. Questa operazione è fondamentale per garantire la resistenza, la forma e il comfort della scarpa finita. Le difficoltà dell'orlatura risiedono nella necessità di precisione assoluta e nella capacità di lavorare con materiali diversi, spesso delicati, mantenendo costantemente alta la qualità delle cuciture. La professionalità e l'attenzione ai dettagli offerte dagli esperti artigiani dell'azienda, non solo assicura la durabilità del prodotto, ma contribuisce anche all'estetica e alla funzionalità delle calzature, elementi essenziali per soddisfare le aspettative dei clienti più esigenti.

Abbigliamento

Abbigliamento leggero

Albachiara realizza capi in tessuto leggero, come società di confezione di abbigliamento conto terzi. L' Azienda è strutturata per seguire tutto il processo di produzione, dal taglio dei tessuti, alla confezione e allo stiro, utilizzando un taglio automatico e altri macchinari di ultima generazione. Ogni capo è realizzato da mani esperte che dedicano cura e attenzione ad ogni singola fase di produzione, permettendo la creazione di abiti dalle rifiniture impeccabili. Albachiara collabora con alcune delle più grandi case di moda internazionali, seguendo ogni capo, dal prototipo al prodotto finito.

Famar crea abbigliamento per i più rinomati marchi del lusso, rispettando rigidi criteri per la realizzazione dei capi, garantendo affidabilità nei tempi di consegna e nell'elevata qualità. L'Azienda vanta una vasta gamma di servizi: realizzazione del primo prototipo e fitting stilistici, capi di campionario e capi di sfilata, messa a punto di taglia base e vestibilità prodotto, sviluppo taglie e costumi, scheda tecnica e distinta base, piazzamento di produzione. Famar è in grado di fornire un servizio a tuttotondo, dall'acquisto delle materie prime al controllo qualità dei tessuti, dalla modellazione al taglio, sino all'assemblaggio completo dei capi. Effettua una meticolosa scelta e un accurato controllo sulle lavorazioni esterne, dalle tintorie ai ricamifici fino ai plissettatori. Famar si occupa della modellazione dei prototipi partendo dallo studio stilistico, realizza e industrializza il prototipo. Il reparto di modellazione lavora con sistemi di informatica di settore con i relativi CAD per interagire con tutti i flussi esterni dei Clienti. Per ottenere capi proporzionalmente ed esteticamente uguali al prototipo, Famar esegue lo sviluppo taglia del modello creando regole di riferimento. È capace di importare ed esportare i modelli così da poter comunicare con la maggior parte delle applicazioni CAD sul mercato. Le modelliste dell'Azienda implementano le loro competenze attraverso un continuo e costante percorso formativo





che consente loro di apprendere le migliori tecniche. Famar copre ogni fase di lavorazione: controllo tessuti, taglio, cucito, stiro, controllo qualità e spedizione al cliente. I prodotti sono realizzati da sarte esperte abili nel cucire dall'abito da sera alle maglie in cachemire, dai costumi da bagno all'intimo, attraverso linee di produzione interne altamente digitalizzate e in linea con la normativa Industry 4.0.

Abbigliamento in pelle

Alex&Co realizza abbigliamento in pelle sempre attuale, trasformando l'idea del Cliente in un capo finito di altissima qualità. Lavora meticolosamente la materia prima, seguendo lo sviluppo del capo dalla progettazione alla realizzazione finale. L'Azienda affianca i Clienti e i loro uffici stile, curando l'intero ciclo di progettazione e produzione dallo sviluppo del cartamodello all'acquisto delle materie prime, sino al prodotto finito. Alex&Co copre i processi di sviluppo del prodotto, scelta dei materiali e trattamenti speciali. Sono presenti i reparti di modellieria interna, prototipia, taglio del campionario, ufficio acquisti e logistica, controllo della produzione. L'Azienda si impegna ogni giorno per migliorare i propri processi produttivi e organizzativi, cercando di ampliare le competenze modellistiche e stilistiche per la realizzazione di capi in pelle per Uomo e Donna. Produce la totalità dei capi in Italia, nel pieno rispetto dei propri lavoratori. Questo processo permette di mantenere un elevatissimo standard di qualità e di garantire al 100% una produzione Made in Italy.

Jersey

Uno Maglia realizza splendide creazioni in jersey spaziando dal capo sportivo alla lavorazione più complessa e sartoriale in grado di soddisfare i desideri e le esigenze delle griffe internazionali del lusso. L'Azienda vanta un archivio di oltre 40.000 cartamodelli e conta su maestranze qualificate, specializzate e appassionate del proprio lavoro. La qualità dei prodotti e dei processi è centrale, per questo vengono effettuati controlli e test di stabilità dei tessuti, misure e test dei capi campione dopo la confezione, il lavaggio e lo stiro, analisi

e verifica delle cuciture, dell'etichettatura, del filo di confezione e delle misure delle teste di serie e dei capi di produzione. Uno Maglia investe nella formazione e innovazione, possiede un sistema di progettazione CAD, taglio automatico, sistemi di gestione e tracciamento dei tessuti, archivio digitale con tecnologie di ultima generazione. Ciascun Cliente ha un team di professionisti dedicato, con competenze dallo stile/modelleria/prodotto alla produzione, reattivo alle richieste e proattivo nel proporre soluzioni.

Ricamo a mano

Rilievi è una realtà specializzata nella progettazione e realizzazione di ricami d'alta gamma. L'Azienda svolge una continua ricerca di soluzioni originali ed innovative applicate al ricamo a mano, oltre allo sviluppo di sistemi logistici, metodologie di lavoro e processi di comunicazione d'avanguardia. Rilievi serve il mercato globale ponendosi come partner d'eccellenza per i grandi brand della moda e dell'haute couture internazionale. Tutte le attività di progettazione delle collezioni, dall'acquisto delle materie prime alla produzione, fino alla fase di controllo qualità, sono eseguite tra le sedi di Bologna e di Mumbai. Nel 2024 Rilievi ha ampliato il proprio potenziale produttivo e tecnologico attraverso l'integrazione di Punto Art, azienda che si distingue per l'eccellenza nelle lavorazioni speciali, tra cui ricami di alta qualità, taglio laser di precisione, incisioni raffinate e tecniche innovative come macramè e termosaldature.

L'Azienda continua il suo percorso di ricerca nel mondo delle migliori competenze sul ricamo artigianale, trasmettendo ai maker il know-how nella manifattura di alta qualità. I Clienti ricevono un servizio unico e personalizzato, customizzato sulle loro esigenze.

Sportswear

RBS produce capispalla di altissima qualità con passione ed estrema attenzione ad ogni dettaglio. Sviluppa le idee degli stilisti dei marchi del lusso partendo dal bozzetto, supportando il team creativo del Cliente con





il know-how aziendale. Pianifica e gestisce tutte le fasi del processo di sviluppo, con organizzazione e attitudine di problem-solving. L'Azienda offre al Cliente un servizio completo grazie alla collaborazione di reparti interni, tra cui lo Studio modellistico e CAD, ufficio prodotto, ufficio produzione, ufficio prezzi & industrializzazione e controllo qualità. RBS si impegna a raggiungere altissimi standard qualitativi, pur mantenendo la propria competitività nel rapporto qualità-prezzo. Il personale si occupa di definire tutti gli stadi della produzione per assicurare il rispetto dei tempi di consegna e si distingue per l'alto livello di specializzazione delle sarte, delle modelliste e dei collaboratori esterni. La tradizione unita all'utilizzo di tecnologie e macchinari innovativi consente di trasformare le idee dei Clienti in prodotti realizzabili su scala industriale, definendo un processo produttivo su misura. In questa fase, creatività e creazione stimolano ricerca e innovazione continue.

Project produce capi d'abbigliamento in denim e sportswear per i brand del lusso, offrendo un servizio unico, efficiente e preciso. È un ambiente visionario, creativo e di condivisione che fonde uffici, modelliera, prototipia, reparti produttivi, showroom, archivio storico in un unico spazio. Crea prodotti Made in Italy di altissima qualità ed ogni singolo capo è realizzato a mano. L'Azienda è in grado di svolgere internamente le seguenti fasi: ricerca prodotto, scelta di tessuti e accessori, cartelle colore di stagione, ricerca di tinture e lavaggi, ricerca di tecniche di stampa e ricamo, basi modelli e gestione modellistica, prototipia, serie di campionario, produzione del commercializzato. In Project è presente un'area di ricerca e sviluppo in cui si sperimentano design, materiali e tecnologie all'avanguardia. In azienda si occupano di confezionare il prototipo nei laboratori interni di modelliera in cui i capi vengono sdefettati e sottoposti al cliente per il primo fitting e relativa approvazione. Successivamente, si passa alla realizzazione del campionario e agli ordini della produzione.

Tessuti

La divisione Tessuti di **Beste** crea collezioni tessili in grado di produrre su scala industriale ciò che nasce da un'ispirazione unica e originale. Questa divisione gestisce tutto il ciclo tessile, dalla progettazione dei greggi fino alla preparazione, tintura e finissaggio. Nel processo produttivo di Beste, il controllo del greggio è un passaggio fondamentale per garantire la qualità delle materie prime. Prima di iniziare la produzione, ogni metro di tessuto è ispezionato per assicurarne la conformità e l'assenza di difetti. Il filato, sia grezzo che tinto, è gestito automaticamente da un sistema robotizzato, in grado di garantire massima efficienza e di ottimizzare lo spazio. La preparazione del tessuto include trattamenti come sbiancamento, bruciapelo e impregnazione con enzimi per assicurare uniformità e qualità. Il finissaggio, attraverso tecniche avanzate, conferisce al tessuto l'aspetto e la consistenza richiesti dai clienti, garantendo prodotti di lusso conformi agli standard più elevati. L'intera struttura industriale dell'azienda, che gestisce tutto il ciclo tessile è guidata da un profondo senso della qualità.

Negli anni, due aziende storiche italiane hanno sposato appieno la filosofia di Beste contribuendo alla diffusione dell'eccellenza manifatturiera. Il lanificio **Texco**, specializzato nella produzione di tessuti lanieri di alta qualità ottenuti dalle migliori fibre nobili, vanta ad oggi un archivio di oltre 500 tessuti realizzati con fibre pregiate. La tessitura **Pontelambro** invece è specializzata nella produzione di lino e cotone, principalmente destinati all'abbigliamento di fascia alta, soprattutto nella camiceria e offre ai suoi clienti numerosi variazioni sia sul tema delle righe e dei quadretti sia sulla tipologia di tessuto, tra cui cotone, seta, viscosa e lana di alta qualità. Nel 2024 Beste ha incluso anche Lanificio Arca, storica azienda tessile, specializzata nella produzione di tessuti e accessori in lana di alta qualità, capace di coniugare tradizione artigianale e tecniche innovative.

La cultura tessile che contraddistingue Beste si concretizza nell'archivio "Beste Collection". La collezione conta un'ampia gamma di tessuti, composta da oltre ottocento varianti, prevalentemente realizzati con fibre naturali quale il cotone, ottenuti attraverso cicli di finissaggio che si estendono per giorni anziché per ore.



La nostra filiera

Le aziende di HModa sono da sempre impegnate a garantire i più alti standard qualitativi richiesti dal mercato in tutte le fasi di produzione, dalla progettazione alla consegna al cliente, avvalendosi di tecnologie sempre più avanzate, di manodopera qualificata e di una filiera a monte e a valle a cui viene richiesto sempre maggiore impegno in un'ottica di collaborazione reciproca.

Sin dalle prime fasi di selezione e reclutamento, i fornitori vengono sottoposti ad un'attenta valutazione che tiene conto non soltanto delle performance qualitative e del rispetto delle clausole contrattuali, ma anche dell'impatto che ciascuno di essi rappresenta all'interno della filiera produttiva. La corretta gestione di processi ad alto rischio (uso di chimica e di acqua, output che possono generare impatti negativi nel suolo, nell'aria o nell'acqua) e il rispetto della legislazione vigente in ambito sociale ed ambientale, sono aspetti che vengono valutati dalle prime fasi della collaborazione e monitorati nel tempo attraverso la raccolta di specifiche evidenze che permettono di elaborare un rating per ciascun fornitore e specifiche azioni correttive o di miglioramento.

L'accompagnamento della supply chain in un processo di continuo miglioramento è ciò che permette alle aziende di HModa di assicurare un prodotto finito che risponda sempre di più alle esigenze del mercato, non più solo attento alla qualità ma anche all'impatto generato nell'ecosistema. È compito del Gruppo coordinare queste attività e promuovere la diffusione di best practices, facilitando l'applicazione della legislazione vigente e proponendo gli standard più autorevoli e riconosciuti dal mercato.

Il Progetto Filiera: un nuovo approccio al controllo dei fornitori

Il progetto Filiera rappresenta una sostituzione strategica del precedente programma GhostMakers, inserendosi in un più ampio impegno per la sostenibilità e la responsabilità aziendale. Questa transizione è stata necessaria per ridisegnare le progettualità rivolte al controllo

dei fornitori, adattandole alle nuove esigenze del nostro business, all'evoluzione normativa e alla crescita del Gruppo e delle sue aziende.

Questo nuovo progetto verifica l'applicazione di pratiche aziendali etiche e responsabili, focalizzandosi sull'individuazione e la mitigazione degli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente, sia nelle nostre attività dirette che lungo l'intera catena del valore. Questo include il rispetto delle normative sui diritti dei lavoratori, la garanzia della sicurezza sul lavoro, una gestione ambientale efficace e la massima trasparenza nella supply chain.

Il progetto GhostMakers, si basava su una piattaforma dedicata per l'ottenimento di attestati di conformità rilasciati da Intertek e per fungere da database centralizzato dei fornitori del Gruppo.

A partire dal 2024, il progetto ha subito una significativa evoluzione, abbandonando progressivamente l'uso esclusivo della piattaforma a favore di un approccio più diretto e concreto, fondato su visite in loco ai fornitori attivi. Durante il corso dell'anno, il team "La Filiera di HModa" ha gestito in autonomia queste ispezioni, svolgendo site visit presso 101 fornitori, ai quali, al termine di ogni visita è stato assegnato un rating, basato sulle criticità riscontrate. Dei 101 fornitori visitati, 19 sono risultati maggiormente carenti rispetto agli standard richiesti da HModa. A seguito di questa valutazione, con tutti i fornitori ritenuti più critici è stato avviato un percorso finalizzato a concordare e implementare interventi volti a migliorare gli impatti ambientali e sociali generati.

Nel corso 2024, il team "La Filiera di HModa" ha monitorato le seguenti tematiche:

-  La conformità sociale: regolarità contributiva e rispetto delle normative su orari di lavoro e straordinari;
-  La sicurezza sul lavoro: valutazione dei rischi, formazione e prevenzione degli infortuni;
-  La conformità ambientale: gestione delle sostanze chimiche e smaltimento rifiuti;

- La trasparenza sui subfornitori: verifica dell'eventuale presenza di subfornitori di secondo livello e del rispetto delle condizioni imposte ai fornitori di primo livello;
- L'adempimento dei requisiti richiesti dai clienti.

A partire da dicembre 2024, è iniziato un processo di revisione dell'intero progetto al fine di garantire un approccio più dettagliato, che ha preso piena forma a gennaio 2025 di cui si parlerà nel prossimo Bilancio di Sostenibilità

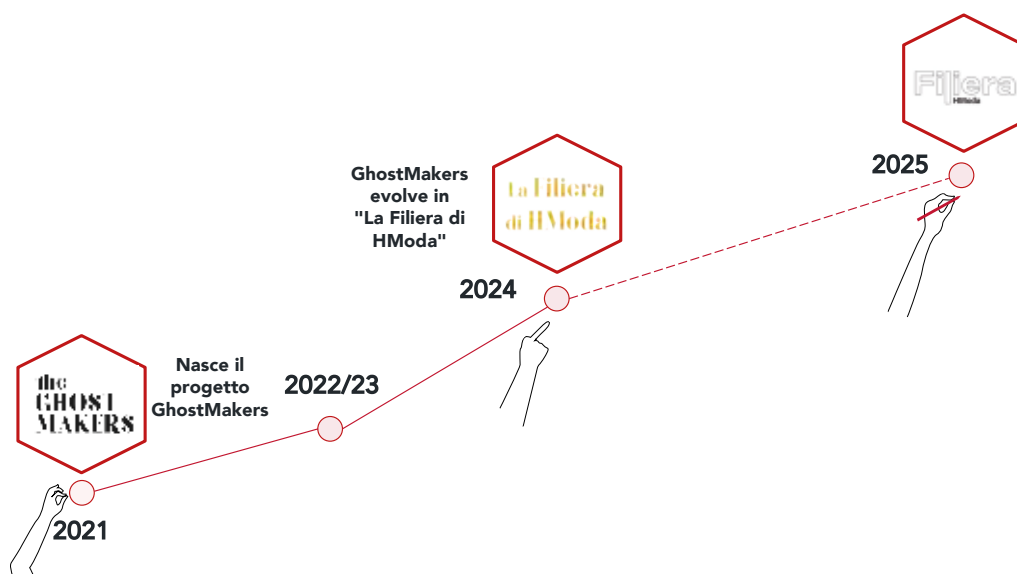
Adesione al protocollo 4sustainability

Al fine di misurare e rendicontare i risultati raggiunti nell'ambito della sostenibilità, le aziende del Gruppo hanno aderito al protocollo 4sustainability, che offre un sistema completo e riconosciuto dal mercato per l'analisi dell'impatto. Il sistema adottato consente di coinvolgere l'intera filiera produttiva in un percorso di miglioramento continuo grazie anche all'utilizzo di tecnologie avanzate come la piattaforma Ympact. Ai fornitori, selezionati

sulla base della loro priorità in termini di volume di produzione e di rischio, viene richiesto l'impegno di condividere in modo trasparente informazioni in merito alle attività svolte nei vari ambiti della sostenibilità, siano esse verificate da parte terza o autodichiarate.

Progetto Chain

Le aziende del Gruppo sono impegnate a gestire le informazioni di tracciabilità della produzione e della propria filiera, a partire dall'origine delle materie prime utilizzate, non soltanto al fine di ottenere le principali certificazioni di prodotto e di processo ma anche in ottica di responsabilità estesa della filiera. La valutazione della catena del valore sulla base di requisiti ambientali e sociali e il monitoraggio costante tramite supporti tecnologici come la piattaforma Ympact, sono il punto di partenza per l'elaborazione della strategia di Gruppo per la riduzione degli impatti derivanti dalla produzione.



L'impegno verso una gestione più responsabile della filiera si traduce anche nel progetto Trace, basato sul protocollo Process Factory, che ha l'obiettivo di selezionare e qualificare fornitori che condividano i valori di responsabilità e trasparenza.

Per instaurare un rapporto di fiducia e collaborazione con i fornitori, Holding Moda ha definito due strumenti fondamentali: la Carta dei Valori e l'Assessment 4s.

La Carta dei Valori si presenta come un vero e proprio codice etico, che ogni fornitore deve sottoscrivere, impegnandosi a rispettare principi di sostenibilità e compliance normativa;

L'Assessment 4s è un questionario dettagliato che permette di raccogliere informazioni sulle pratiche di sostenibilità messe in atto dai fornitori. Il questionario è strutturato in diverse sezioni che coprono vari ambiti, dalla conformità normativa all'utilizzo responsabile delle risorse.

La procedura di accreditamento e qualifica si applica ai fornitori della filiera produttiva che contribuiscono direttamente alla realizzazione dei prodotti commercializzati da Holding Moda. In particolare, riguarda i fornitori di materie prime (pelle e tessuto) e lavorazioni speciali, strategici, che rappresentano l'80% del valore di acquisto della loro categoria di appartenenza.

Per monitorare il livello di sostenibilità della propria filiera, è stato sviluppato un rating basato su quattro parametri principali:

Rischio Paese: valutato sulla base della classificazione Amfori e BSCI;

Certificazioni di gestione: la presenza di Certificazioni come ISO 14001 o SA8000;

Compliance normativa, ossia la verifica in merito al rispetto delle leggi ambientali e sociali;

Punteggio dell'Assessment 4s, che riflette l'impegno concreto del fornitore nella sostenibilità.

Dopo la prima valutazione, Holding Moda aggiorna periodicamente il rating dei fornitori e definisce un piano di monitoraggio annuale per garantire il miglioramento continuo. Questo permette di verificare l'evoluzione delle performance dei fornitori e adottare strategie di miglioramento personalizzate.

Questo percorso verso una gestione maggiormente responsabile della filiera non è solo un obbligo, ma una vera opportunità per creare valore a lungo termine, promuovendo un modello di business che coniughi innovazione e responsabilità.

Uno degli aspetti più positivi emersi dal report è l'elevato tasso di partecipazione dei fornitori all'assessment 4S. Su 202 fornitori ingaggiati, ben 149 hanno completato il questionario, coprendo oltre il 50% del valore economico della filiera. Questo dimostra un buon livello di collaborazione e una crescente consapevolezza sull'importanza della sostenibilità e della compliance.

Progetto Chem - Eliminazione delle sostanze chimiche tossiche e nocive

L'uso di prodotti chimici è certamente uno degli impatti maggiormente significativi connessi con l'attività produttiva. Alle aziende che svolgono internamente processi con uso di chimica e alla loro filiera, viene richiesto di eliminare gradualmente le sostanze chimiche tossiche e nocive per l'uomo e per l'ambiente dai processi produttivi, attraverso l'applicazione del programma ZDHC - Zero Discharge for Hazardous Chemicals.

La procedura di Chemical Management adottata prevede una verifica annuale tramite Assurance dei miglioramenti ottenuti in ambito di monitoraggio e qualifica dei prodotti chimici utilizzati internamente e nella filiera produttiva; l'utilizzo di uno strumento dedicato all'archiviazione documentale e l'adesione alla piattaforma Ympact consentono alle aziende di mantenere costantemente aggiornato il rating dei

fornitori, assegnato sulla base delle informazioni ricevute in merito alla completezza del sistema di gestione delle sostanze chimiche e alla qualifica dei prodotti utilizzati rispetto alla MRSL ZDHC. Secondo quanto previsto dalla procedura, ad ogni nuovo fornitore della filiera produttiva viene richiesto di sottoscrivere l'impegno a monitorare la conformità dei prodotti chimici rispetto alla MRSL ZDHC e di compilare un Assessment sulla conoscenza e applicazione di azioni di sostenibilità da parte dei fornitori.

Nel 2024, il perimetro di aziende coinvolte nel processo di valutazione è stato esteso ad altre tre società del Gruppo. Queste società hanno efficacemente implementato politiche mirate a ridurre l'impatto ambientale, migliorando la gestione delle sostanze chimiche e ottimizzando i processi produttivi. In concomitanza, hanno rafforzato la trasparenza e la tracciabilità lungo tutta la filiera, favorendo un coinvolgimento attivo e responsabile dei partner produttivi.

Inoltre, tutte le aziende coinvolte hanno ottenuto il riconoscimento del livello 1 del programma Supplier To Zero Program che rappresenta la fase iniziale di conformità per i fornitori nel loro percorso verso una gestione chimica più responsabile. Questo livello certifica che un'azienda ha adottato le basi fondamentali per il controllo delle sostanze chimiche e la conformità agli standard ZDHC.

4.5 Rating ESG

CDP

HModa nel portare avanti il suo impegno di trasparenza verso i propri stakeholder e verso il mercato, nel 2022, ha voluto misurarsi con il proprio mercato di riferimento sottoponendosi al Climate Change Questionnaire di CDP (Carbon Disclosure Project)².

CDP è un'organizzazione non-profit globale che supporta le aziende nella divulgazione della loro impronta ecologica. Ha l'obiettivo di rendere la rendicontazione ambientale e la gestione del rischio una prassi aziendale e guidare la divulgazione, la comprensione e le azioni di mitigazioni verso un'economia sostenibile. Carbon Disclosure Project viene utilizzato dalle organizzazioni, dagli investitori e dalle banche per prendere decisioni consapevoli e premiare le aziende ad alte prestazioni.

Il questionario si è evoluto nel tempo in linea con gli ultimi sviluppi della scienza climatica e delle politiche globali. L'accordo di Parigi del 2015 è stato un punto di svolta nell'approccio globale al cambiamento climatico. Accettando di contenere l'aumento della temperatura globale al di sotto dei 2°C e proseguendo gli sforzi per limitare il riscaldamento a meno di 1,5°C, i governi si sono impegnati per una transizione verso un'economia a zero emissioni di carbonio.

Le autorità di regolamentazione hanno iniziato a rispondere ai rischi climatici, in particolare servendosi delle raccomandazioni formulate dalla Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD). Istituita dal Financial Stability Board, la TCFD ha portato avanti l'agenda sulla divulgazione delle informazioni climatiche sottolineando il legame tra rischio legato al clima e stabilità finanziaria. La Task Force ha raccomandato che sia le aziende che gli investitori divulgino le informazioni sui cambiamenti climatici. Ciò include se stanno conducendo analisi di scenario in linea con un percorso di 1,5°C e quindi definendo in che modo le questioni legate al clima influiscono sulla loro strategia e pianificazione finanziaria. In questo contesto la richiesta da parte degli investitori firmatari di CDP alle

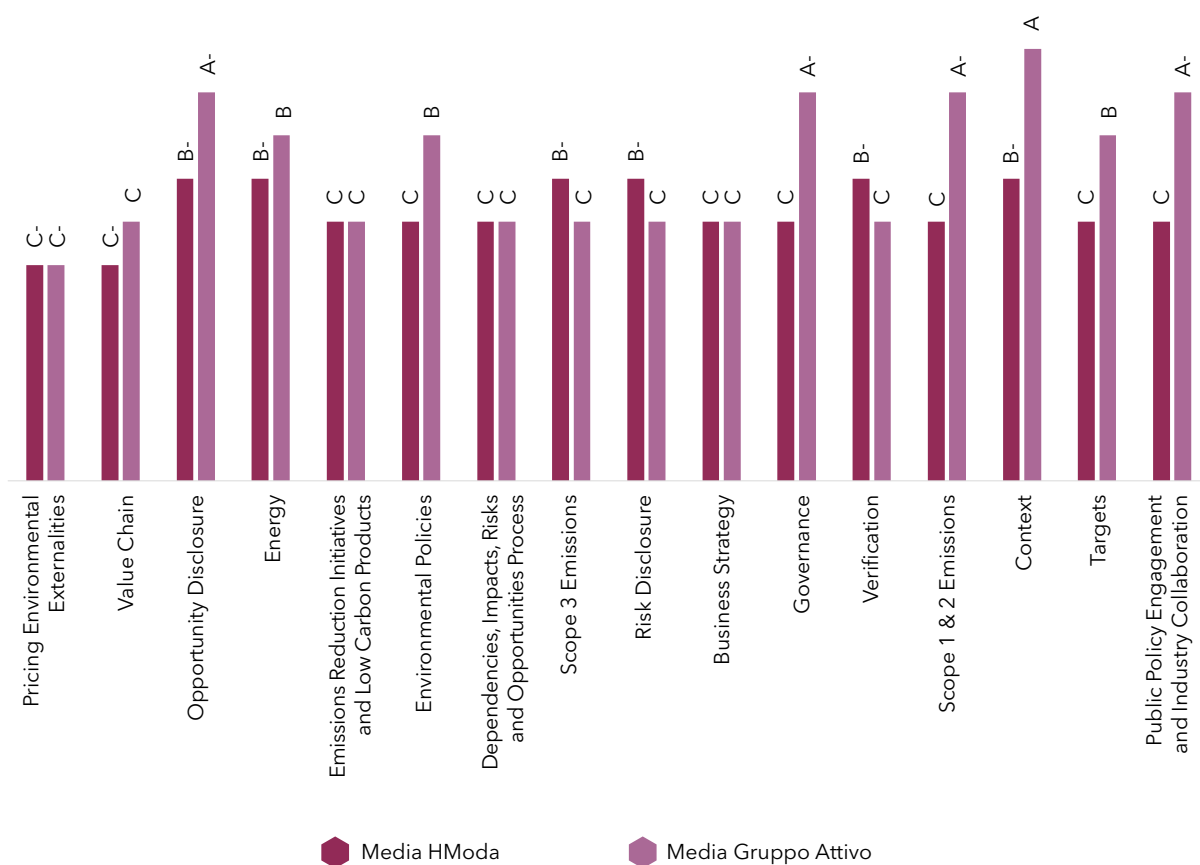
aziende di divulgare dati ambientali completi e comparabili nei loro rapporti principali si amplifica sensibilmente, promuovendo ulteriormente la gestione del rischio legato al clima.

Il questionario si struttura in 15 moduli a cui rispondere e su cui si viene valutati, che coinvolgono i seguenti temi:

- Strategia aziendale e pianificazione finanziaria
- Contesto
- Dipendenze, impatti, rischi e opportunità
- Iniziative di riduzione delle emissioni
- Energia
- Politiche ambientali
- Governance
- Comunicazione delle opportunità
- Prezzo delle esternalità ambientali
- Impegno nelle politiche pubbliche e collaborazione con l'industria
- Comunicazione dei rischi
- Emissioni Scope 1 & 2
- Emissioni Scope 3
- Obiettivi
- Coinvolgimento della catena del valore

Di seguito si riportano le valutazioni attribuite al Gruppo su ciascun modulo.

² <https://www.cdp.net/en>



Per ciascuna categoria sono riportati a confronto gli score della performance media del settore tessile mondiale e in rosa gli score totalizzati dal Gruppo.

HModa ha intrapreso questo percorso al fine di:

- Aumentare la trasparenza in materia di impatto ambientale, identificando le aree a maggiore rischio
- Evidenziare ed aumentare la centralità della sfera ambientale nelle decisioni di business, adeguando la reportistica ambientale a quella finanziaria e viceversa.
- Favorire la riduzione delle emissioni e la diffusione delle migliori pratiche
- Anticipare le richieste normative

Il rating al termine della compilazione rilascia uno score basato sul settore di appartenenza (Textile & Fabric per HModa) e una mappa delle aree di miglioramento in modo tale da permettere di strutturare azioni misurabili e KPIs per intervenire. Le aziende vengono valutate su 4 livelli consecutivi, che rappresentano i passaggi da compiere per progredire nella gestione ambientale:

- **Score A/A-, Leadership:** l'azienda sta implementando le migliori pratiche correnti ed è per questo una guida per le aziende del settore di appartenenza;
- **Score B/B-, Management:** l'azienda sta intraprendendo azioni coordinate sulle questioni climatiche;
- **Score C/C-, Awareness:** l'azienda conosce le questioni climatiche ed è in grado di valutare i propri impatti;

 **Score D/D-, Disclosure:** l'azienda è trasparente sulle questioni climatiche;

 **Score F:** l'azienda non riesce a divulgare tramite CDP.

Il 2024 è stato il terzo anno di sottoscrizione a CDP per HModa. Il punteggio totalizzato nel 2024 si riferisce ai dati e alle azioni intraprese da HPlanet nel 2023.

Lo score ottenuto dal Climate Change Questionnaire è D. Tuttavia, rispetto agli anni passati si sono evidenziati miglioramenti nelle singole aree di valutazione: Iniziative di riduzione delle emissioni, Emissioni Scope 3, Energia e Comunicazione di rischi e opportunità.

Questi sviluppi confermano che, pur permanendo alcune sfide, le azioni intraprese stanno iniziando a produrre risultati concreti in ambiti strategici per la nostra organizzazione.

Ecovadis

Ecovadis³ rappresenta una piattaforma di riferimento a livello internazionale per la valutazione della sostenibilità aziendale, offrendo un sistema di rating approfondito delle pratiche di sostenibilità in ambito ambientale, sociale ed etico. La società francese è attualmente il maggiore fornitore di valutazioni sulla sostenibilità delle imprese, con una rete globale di oltre 130 mila aziende appartenenti a 220 filiere industriali in più di 180 Paesi.

Il questionario si basa su 21 criteri di sostenibilità e valuta la performance delle organizzazioni su quattro temi chiave:

 **Ambiente**

 **Pratiche lavorative e Diritti Umani**

 **Etica**

 **Acquisti sostenibili**

La compilazione del rating Ecovadis riveste un'importanza strategica, poiché consente alle aziende di ottenere una valutazione dettagliata delle proprie performance sostenibili, evidenziando le aree di miglioramento e permettendo un confronto con gli standard del settore.

Per il secondo anno, HModa ha ricevuto da Ecovadis una valutazione complessiva della performance di sostenibilità corrispondente a un punteggio finale di 52 su 100.

La compilazione del questionario ha offerto a HModa la possibilità di aumentare la trasparenza e la fiducia con gli stakeholder, migliorare continuamente le proprie pratiche sostenibili e comparare le proprie performance con gli standard del settore.

³ <https://ecovadis.com/>

Bilancio ambientale







5.1 La gestione responsabile dei consumi



Consumi idrici ed energetici

HModa annovera tra le sue priorità la mitigazione dell'impatto ambientale, pertanto, si impegna a gestire i propri consumi in maniera responsabile al fine di minimizzare le esternalità negative. In continuità con l'anno precedente, il 2024 ci ha visto protagonisti nel migliorare la gestione dei consumi energetici.

Abbiamo misurato la nostra performance ambientale prendendo in considerazione i consumi idrici ed energetici di tutte le aziende di HModa durante l'intero anno solare. I dati

sono stati raccolti su base quadrimestrale e sottoposti a un monitoraggio periodico per analizzare l'andamento.

I principali consumi imputabili alle attività delle aziende HModa sono costituiti da: energia elettrica, gas naturale (solo in alcune sedi per il supporto dei siti produttivi) e acqua. A questi si aggiungono quelli dei combustibili impiegati dalla flotta aziendale.

Di seguito presentiamo una panoramica dei nostri consumi, suddivisa per ciascuna ragione sociale del Gruppo.

Azienda	Elettricità (kWh)	Gas (smc)	Acqua (m³)
Accademia HModa - Ente Calzaturiero	22.075	-	174
Albachiara	218.090	-	733
Alex&Co	80.618	-	887
Alinea	207.436	-	-
Beste	3.582.649	2.039.058	275.093
Calzaturificio DEMA	355.863	-	3.534
Elledi	72.479	-	843
Emmetierre	79.397	-	1.800
Famar	194.745	13.569	606
Fast Pelle	8.347	-	-
GAB	957.072	-	760
Project	185.248	-	1.717
Punto Art	118.300	6.329	65
RBS	157.349	30.355	682
Ricetto del Ricamo	6.706	1.904	59
Rilievi	62.146	12.087	464
Rilievi India	182.828	-	119
Seriscreen	280.455	16.151	380
Taglionetto	36.020	-	86
Uno Maglia	635.527	5.686	4.695
Valmor	854.183	19.131	1.178
Totale	8.297.535	2.144.270	293.875

Tabella 3: Consumi annui suddivisi per azienda

Rispetto all'anno precedente, si è registrato un aumento dei consumi, attribuibile a diverse motivazioni, di natura strutturale e organizzativa. In particolare, l'apertura di nuove sedi operative, l'acquisizione di nuovi rami d'azienda e l'integrazione di realtà aziendali precedentemente non consolidate hanno determinato un ampliamento delle attività e, di conseguenza, un incremento dei fabbisogni energetici e delle risorse complessive. Per maggiori dettagli in merito, si rimanda al perimetro di rendicontazione, presentato nel capitolo 1.

Per affrontare queste sfide e migliorare l'efficienza dei processi, HModa ha strutturato diversi interventi mirati, con l'obiettivo di contenere l'aumento dei consumi e di promuovere una gestione maggiormente sostenibile delle risorse energetiche all'interno del Gruppo.

Per quanto concerne il consumo idrico, le aziende di HModa, ad eccezione di Beste, utilizzano l'acqua solo in attività assimilabili a quelle domestiche/sanitarie, come i servizi igienici, gli spogliatoi e le cucine. Beste invece, impiega l'acqua all'interno dei processi produttivi come il finissaggio, la preparazione e la tintoria. Di seguito riportiamo la suddivisione dei consumi idrici in tre categorie:



Acque da attingimento: acque prelevate da fonti naturali come fiumi, laghi o falde acquifere per l'uso nei processi aziendali;



Acque da fognatura/depurazione: acqua utilizzata che viene successivamente scaricata nel sistema fognario per essere trattata negli impianti di depurazione;



Acqua ad uso sanitario: acqua destinata agli usi igienici e sanitari all'interno delle strutture aziendali.

Flotta

La raccolta dei dati relativi agli impatti della flotta aziendale è stata condotta con la stessa metodologia utilizzata per i consumi.

Abbiamo monitorato tutti gli spostamenti e il chilometraggio percorso da ogni mezzo di trasporto del Gruppo, valutando la loro impronta carbonica in base al tipo di alimentazione del veicolo.

Azienda	Benzina (l)	Gasolio (l)	Biodiesel (l)	HVO (l)	Emissioni flotta (tonCO2e)
Accademia HModa	-	-	-	-	-
Albachiara	3.974	2.208	-	-	14
Alex&Co	-	5.935	-	-	15
Alinea	-	1.725	-	-	4
Beste	18.296	69.253	-	-	212
Calzaturificio DEMA	2.664	5.746	-	-	20
Elledi	-	1.919	-	-	5
Emmetierre	-	1.090	-	-	3
Famar	1.857	12.722	-	3.738	36
Fast Pelle	-	-	-	-	-
GAB	753	2.703	-	-	8
Project	27	42.371	-	42	107
Punto Art	-	911	-	-	2
RBS	4.964	22.395	8.329	-	67
Ricetto del Ricamo	-	-	-	-	-
Rilievi	38	5.180	-	-	13
Rilievi India	-	-	-	-	-
Seriscreen	-	11.104	-	-	28
Taglionetto	-	903	-	-	2
Uno Maglia	216	31.600	-	-	80
Valmor	-	13.270	-	-	33
Totale	32.789	231.034	8.329	3.780	649

Tabella 4: Emissioni Flotta aziendale

Per quanto riguarda la mobilità elettrica, il Gruppo si attiverà per favorirne lo sviluppo, riconoscendola come un pilastro fondamentale della propria strategia di sostenibilità. La mobilità elettrificata rappresenta infatti una soluzione efficace per ridurre le emissioni di gas serra dirette e l'inquinamento urbano. In quest'ottica, i nostri progetti futuri prevedono l'installazione

di infrastrutture di ricarica, la promozione dell'utilizzo di veicoli aziendali elettrici e ibridi tra i dipendenti, nonché la collaborazione con partner tecnologici per lo sviluppo di soluzioni innovative. La nostra visione di lungo periodo è orientata alla creazione di un ecosistema di mobilità sostenibile, contribuendo in modo significativo alla transizione verso un futuro a basse emissioni di carbonio.

Fotovoltaico e cogeneratore

Nel 2024 il Gruppo HModa ha proseguito il proprio percorso di transizione energetica, ampliando la rete di impianti fotovoltaici. Nel corso dell'anno, alle nove aziende già dotate di tecnologia fotovoltaica, si è aggiunta la società Emmetierre. Gli impianti fotovoltaici ci permettono di sfruttare l'energia solare, aumentando la nostra indipendenza energetica. Questa tecnologia non solo supporta l'operatività quotidiana, ma riflette anche l'impegno verso pratiche più sostenibili e innovative, contribuendo a un modello di sviluppo industriale rispettoso dell'ambiente e delle comunità locali. Nel 2024 le aziende HModa hanno prodotto 1.242.868 kWh di energia proveniente dalle 9 Società con impianti fotovoltaici.

Tra le azioni intraprese per migliorare l'efficienza energetica e ridurre l'impatto ambientale, si distingue l'introduzione del trigeneratore nello stabilimento Beste. Questo impianto, attivo dal 2021, consente la produzione combinata di energia elettrica, termica e frigorifera, ottimizzando l'utilizzo delle risorse e recuperando il calore che altrimenti verrebbe disperso. Il trigeneratore rappresenta una delle soluzioni più efficaci adottate per ridurre i consumi, massimizzare l'efficienza e abbattere le emissioni, confermando l'impegno verso una gestione più responsabile delle attività produttive.



Energia da fonti rinnovabili certificate

Nell'ambito delle iniziative di sostenibilità, il concetto di impatto ambientale positivo si riferisce alle "emissioni evitate", cioè alle quantità di gas serra che non vengono rilasciate nell'atmosfera grazie all'adozione di pratiche, tecnologie o comportamenti meno impattanti. Questo approccio è cruciale nella lotta contro il cambiamento climatico, poiché quantifica le riduzioni potenziali delle emissioni rispetto a uno scenario in cui tali pratiche non vengano adottate. Le strategie messe in atto da HModa includono miglioramenti nell'efficienza energetica degli edifici e nei processi produttivi e l'adozione di fonti energetiche rinnovabili come il solare. Il monitoraggio continuo e puntuale delle emissioni evitate è un indicatore chiave dell'efficacia delle nostre strategie di sostenibilità e del loro contributo alla riduzione globale delle emissioni di gas serra.

Nel 2024 sono stati acquistati 5.152.959 kWh di energia da fonti rinnovabili certificate che hanno permesso una riduzione delle emissioni Scope 2 di 2.579 tonCO₂e.

Il nostro approvvigionamento energetico responsabile, oltre alle G.O., comprende sia l'autoproduzione di energia da impianti fotovoltaici, che l'acquisto da impianti di terzi. L'obiettivo chiave di queste iniziative è di creare una maggiore indipendenza energetica e aumentare l'autoconsumo da fonti rinnovabili.

Gestione energetica

Nel 2024 il progetto energia ha assunto un ruolo strategico, diventando una vera e propria funzione all'interno della Holding e del Dipartimento di Sostenibilità. Tale funzione è responsabile di indirizzare, supportare e sviluppare le iniziative in ambito energetico, con un particolare riferimento alle seguenti aree di intervento:

- **Commodity (energia elettrica e gas):** si propone di implementare pratiche di approvvigionamento energetico, prioritizzando la sostenibilità e l'economicità delle scelte.
- **Assessment energetico:** costituisce un'analisi dello stato energetico attuale per individuare inefficienze e proporre interventi che riducano i costi e i consumi.
- **Efficientamento energetico:** tra le principali attività che rientrano nell'energy efficiency vi è l'assistenza nella richiesta di cabine elettriche e il supporto nell'individuazione e implementazione di interventi di efficientamento relativi a immobili e impianti. Viene, inoltre, fornito un sostegno nella gestione delle pratiche relative agli impianti fotovoltaici e nel rispetto delle scadenze e degli adempimenti di legge.
- **Mobilità elettrificata:** si mira a ridurre le emissioni dirette grazie ad una graduale elettrificazione della flotta e incoraggiare uno stile di vita meno impattante.

La commodity energia elettrica rappresenta una componente fondamentale del progetto di gestione energetica responsabile, il quale si propone di unificare la fornitura energetica sotto un unico fornitore. Questo approccio garantisce l'approvvigionamento da fonti rinnovabili certificate, promuovendo una significativa riduzione dei costi e, soprattutto, delle emissioni relative al nostro Scope 2, attraverso l'acquisto delle Garanzie d'Origine.

Inizialmente è stato avviato un primo screening approfondito dei migliori fornitori di energia elettrica disponibili sul mercato. Dopo un'attenta analisi, è stato individuato il fornitore che meglio rispondeva alle esigenze di sostenibilità del Gruppo. Parallelamente, a seguito della nuova fornitura, sono stati richiesti i certificati di annullamento e le garanzie d'origine dal GSE (Gestore dei Servizi Energetici), fondamentali per attestare l'origine rinnovabile dell'energia utilizzata.

La nuova strategia di approvvigionamento energetico permetterà di quantificare concretamente l'impatto positivo delle azioni sulla riduzione delle emissioni di gas serra.

Lo stesso processo sarà affrontato per la commodity gas nel corso del 2025. Le attività prevedono una revisione iniziale dei contratti esistenti, seguita da un'attenta analisi e benchmarking dei principali fornitori presenti sul mercato, per arrivare infine alla stipula di nuovi contratti con il provider selezionato.

Alla fine del 2023, la seconda area di intervento, dedicata all'assessment energetico, ha portato a termine una mappatura preliminare dei consumi energetici di ciascuna azienda del Gruppo. L'analisi dettagliata dei dati raccolti ha consentito di individuare le principali fonti di assorbimento energetico. I sopralluoghi effettuati presso le sedi aziendali sono stati fondamentali per acquisire dati sul campo e identificare i punti più idonei per l'installazione di nuovi strumenti di misurazione. Queste attività hanno rafforzato l'impegno del Gruppo verso un impatto ambientale positivo e duraturo, contribuendo al contempo al miglioramento delle performance aziendali.

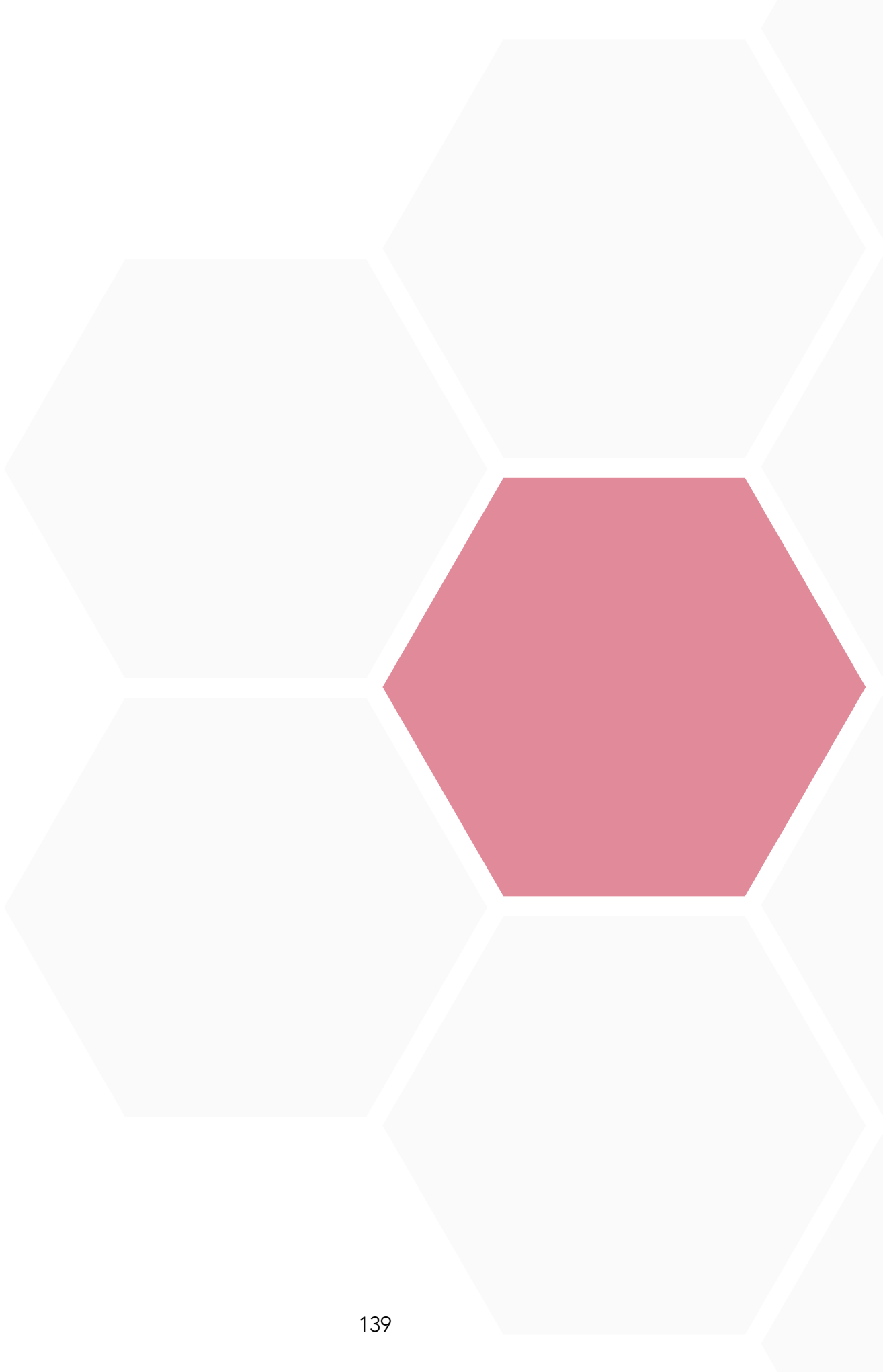
Nel 2024, abbiamo concluso la redazione di un dettagliato report di Diagnosi Energetica, che ha incluso un'analisi approfondita di tutti i nostri vettori energetici, proponendo una serie di interventi concreti per migliorare l'efficienza complessiva. Questo documento è stato presentato sul portale ENEA (Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente) con l'impegno a inviare report periodici per garantire un monitoraggio costante e trasparente nel tempo.

Durante lo stesso anno, è stato realizzato un ulteriore assessment energetico su alcune aziende del Gruppo, sviluppato in collaborazione con un Cliente, che si è configurato come partner strategico nel percorso di decarbonizzazione. Questa importante collaborazione ha portato ad una definizione più puntuale del modello energetico e termico delle aziende e all'elaborazione di un piano di miglioramento per la riduzione delle emissioni.

L'ultima area di intervento, la mobilità elettrificata, rappresenta un aspetto di notevole interesse sotto diversi punti di vista, soprattutto considerando i numerosi vantaggi ambientali ed economici che offre. Nella fase iniziale del progetto, partendo da un'analisi dettagliata della composizione attuale della flotta, siamo riusciti a comprendere appieno i costi e le emissioni associate ai veicoli attuali. Come per l'anno precedente, nel 2024 abbiamo perpetuato il monitoraggio di tutti i veicoli della flotta aziendale riportando la tipologia di veicolo, l'alimentazione e i relativi chilometri percorsi, il tutto supportato dalle evidenze documentali per garantire un'adeguata trasparenza del processo.

Questo studio fornirà una solida base per esplorare le migliori opzioni di mercato sia per le autovetture che per gli autocarri, individuando veicoli efficienti e meno inquinanti che risponderanno alle specifiche esigenze operative delle nostre aziende. Grazie a questa analisi, saranno selezionati i fornitori di veicoli più affidabili e sostenibili, così come i fornitori di colonnine di ricarica, elementi essenziali per supportare una graduale transizione verso una flotta elettrica o ibrida.

La sostituzione dei veicoli sarà effettuata in maniera progressiva nei prossimi esercizi, valutando attentamente le esigenze specifiche di ciascun dipartimento aziendale. Parallelamente, provvederemo all'installazione e alla messa in funzione delle colonnine di ricarica, assicurandoci che siano operative in concomitanza con l'introduzione dei nuovi veicoli.



5.2 L'impronta ambientale

Emissioni in atmosfera

Il percorso di monitoraggio e rendicontazione delle emissioni di HModa, iniziato nel 2021, è proseguito anche durante il 2024. Sono state misurate le emissioni di gas serra direttamente collegate alle attività aziendali (Scope 1 e 2) e quelle indirette che si verificano a monte e a valle dell'organizzazione (Scope 3).

Lo Scope 1 è stato calcolato includendo tutte le emissioni dirette di gas a effetto serra provenienti da fonti di proprietà o sotto il controllo dell'azienda. Queste comprendono sia le emissioni derivanti da fonti stazionarie, come la combustione di gas naturale, sia quelle provenienti da fonti mobili, come la flotta aziendale.

Lo Scope 2, invece, considera le emissioni associate al consumo di energia elettrica acquistata e utilizzata dall'azienda. Per garantire una maggiore accuratezza e comparabilità dei risultati, le emissioni di Scope 2 sono state calcolate utilizzando sia il metodo location-based, che riflette le emissioni medie del mix energetico nazionale per l'Italia e l'India, sia il metodo market-based, che tiene conto delle specifiche fonti energetiche acquistate dall'azienda, comprese eventuali forniture di energia rinnovabile certificata.

Per quanto riguarda lo Scope 1, sono stati utilizzati i fattori di conversione pubblicati da DEFRA per gli anni 2023 e 2024. I calcoli delle emissioni di Scope 2 sono stati effettuati adottando, per i fattori di emissione location-based, la fonte TERNA 2019, mentre per i fattori di emissione market based è stata utilizzata la fonte AIB 2024.

Azienda	Emissioni Scope 1 (tonCO2e)	Emissioni Scope 2 location-based (tonCO2e)	Emissioni Scope 2 market-based (tonCO2e)	Emissioni Scope 3 (tonCO2e)	Totale emissioni location-based (tonCO2e)	Totale emissioni market-based (tonCO2e)
Gruppo Holding Moda	5.035	2.389	1.143	28.840	36.264	35.018

Tabella 5: Emissioni totali Gruppo, Scope 1, Scope 2 location-based, Scope 2 market-based, Scope 3

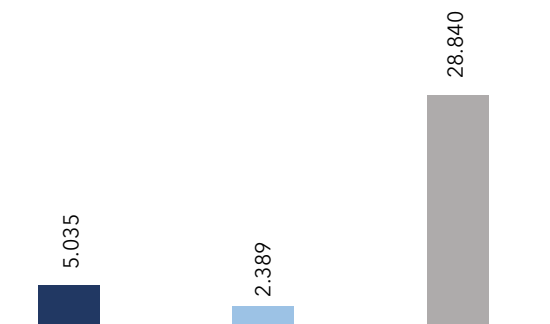


Figura 2: Emissioni totali HModa location-based Scope 1, Scope 2, Scope 3

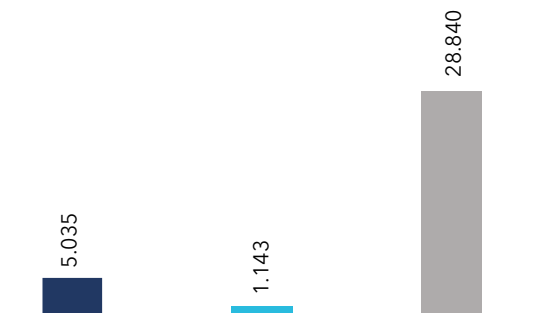
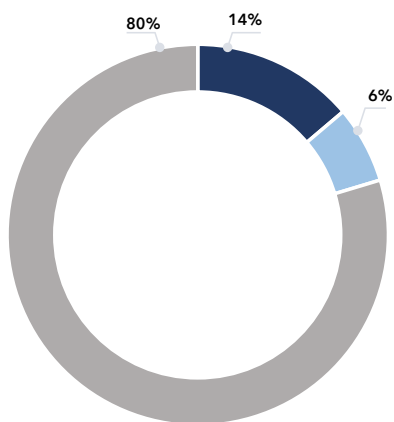
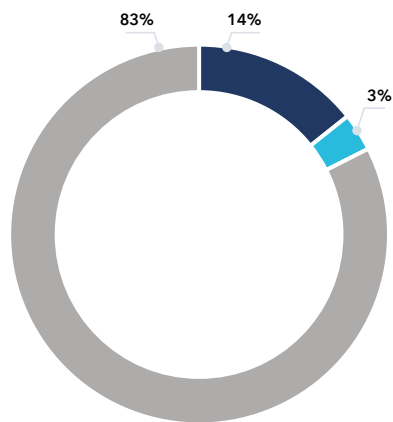


Figura 3: Emissioni totali HModa market-based Scope 1, Scope 2, Scope 3



- Emissioni Scope 1 (tonCO2e)
- Emissioni Scope 2 location-based (tonCO2e)
- Emissioni Scope 3 (tonCO2e)

Figura 4: Composizione delle emissioni totali HModa location-based Scope 1, Scope 2, Scope 3



- Emissioni Scope 1 (tonCO2e)
- Emissioni Scope 2 market-based (tonCO2e)
- Emissioni Scope 3 (tonCO2e)

Figura 5: Composizione delle emissioni totali HModa market-based Scope 1, Scope 2, Scope 3

Composizione Scope 1

Azienda	Emissioni gas (tonCO2e)	Emissioni flotta (tonCO2e)	Scope 1 (tonCO2e)
Accademia HModa - Ente Calzaturiero	-	-	-
Albachiara	-	14	14
Alex&Co	-	15	15
Alinea	-	4	4
Beste	4.171	212	4.383
Calzaturificio DEMA	-	20	20
Elledi	-	5	5
Emmetierre	-	3	3
Famar	28	36	64
Fast Pelle	-	-	-
GAB	-	8	8
Project	-	107	107
Punto Art	13	2	15
RBS	62	67	129
Ricetto del Ricamo	4	-	4
Rilievi	25	13	38
Rilievi India	-	-	-
Seriscreen	33	28	61
Taglionetto	-	2	2
Uno Maglia	12	80	91
Valmor	39	33	72
Totale	4.386	649	5.035

Tabella 6: Emissioni Scope 1 Aziende del Gruppo

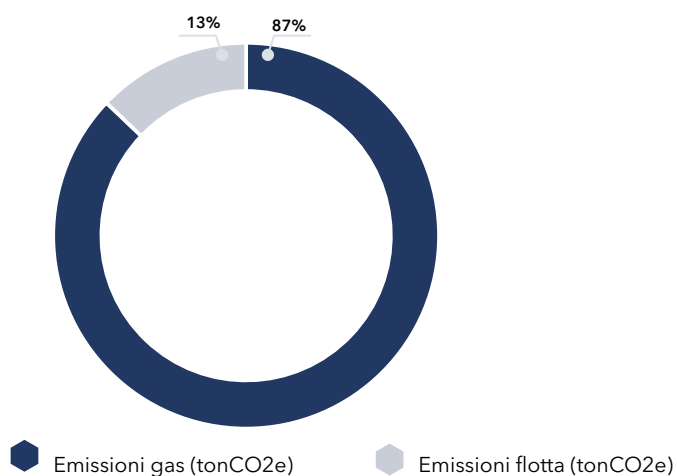


Figura 6: Composizione dello Scope 1

Composizione Scope 2

Azienda	Energia Elettrica acquista dalla rete (kWh)	Scope 2 location-based (tonCO2e)	Scope 2 market-based (tonCO2e)
Accademia HModa - Ente Calzaturiero	22.075	7	9
Albachiara	175.031	55	42
Alex&Co	80.618	25	18
Alinea	207.436	65	31
Beste	3.216.543	1.013	-2
Calzaturificio DEMA	222.079	70	68
Elledi	72.479	23	36
Emmetierre	75.961	24	7
Famar	96.728	30	0
Fast Pelle	8.347	3	4
GAB	894.955	282	0
Project	153.769	48	33
PuntoArt	118.300	37	59
RBS	103.575	33	29
Ricetto del Ricamo	6.706	2	3
Rilievi	62.146	20	8
Rilievi India	182.828	125	125
Seriscreen	280.455	88	16
Taglionetto	36.020	11	18
Uno Maglia	498.509	157	250
Valmor	854.183	269	388
Totale	7.368.743	2.389	1.143

Tabella 7: Emissioni Scope 2 Aziende del Gruppo

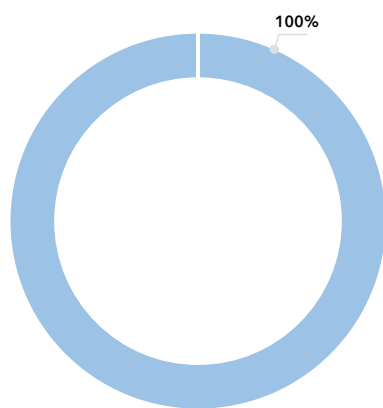


Figura 7: Composizione dello Scope 2

Lo Scope 2 è stato calcolato in continuità con l'anno precedente, quantificando i kWh di energia elettrica acquistata da rete e proveniente da fonti non rinnovabili o da fonti rinnovabili prive di certificazioni di Garanzia d'Origine.

Durante l'anno abbiamo ricevuto le Garanzie d'Origine da 14 aziende del Gruppo. Per il prossimo anno ci impegniamo a riportare questa tipologia di copertura, consapevoli che queste azioni rivestono un'importanza cruciale nel settore energetico e contribuiscono così alla trasparenza e alla fiducia dei nostri stakeholder.

Composizione Scope 3

Le categorie dello Scope 3 sono progettate per fornire un quadro metodologico preciso per misurare, gestire e ridurre le emissioni nell'intera catena aziendale. Per il 2024 siamo riusciti a rendicontare 6 categorie dello Scope 3, in conformità con il GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol). Il protocollo è un approccio standardizzato utilizzato per la creazione di un inventario di rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) secondo i principi di rilevanza, completezza, consistenza, trasparenza e accuratezza.

Lo standard prevede la suddivisione dello Scope 3 in 15 categorie per monitorare tutti gli aspetti delle emissioni legate alla catena del valore. Considerando il settore moda, le categorie pertinenti risultano 8 e quest'anno ci siamo impegnati a rendicontarne 6, elencate di seguito:

-  **Categoria 1:** Beni e servizi acquistati
-  **Categoria 2:** Beni capitali
-  **Categoria 4:** Trasporto a monte e distribuzione
-  **Categoria 5:** Rifiuti generati nelle operazioni
-  **Categoria 6:** Viaggi di lavoro
-  **Categoria 7:** Spostamento dei dipendenti

Per quanto riguarda la categoria 6 e la categoria 7, monitorate anche negli anni passati, queste si riferiscono rispettivamente alle emissioni derivanti dai viaggi di lavoro e a quelle relative al pendolarismo dei dipendenti. La prima categoria è stata calcolata partendo dai documenti di viaggio di tutte le trasferte di lavoro avvenute nel 2024, quantificando le emissioni di aerei, di automobili non appartenenti alla flotta aziendale, oltre che di bus e treni. I fattori di conversione utilizzati sono i DEFRA 2024. La categoria 7 invece, è stata calcolata tracciando il chilometraggio che intercorre tra il domicilio (qualora sia diverso dalla residenza) e le aziende in cui lavorano tutti i dipendenti presenti al 31.12.2024, ipotizzando che gli spostamenti siano avvenuti per tutti i giorni lavorativi dell'anno con un'automobile definita ad alimentazione "Unknown". I fattori di conversione utilizzati anche per questa categoria sono i DEFRA 2024.

La categoria 1 include le emissioni derivanti dalla produzione di beni acquistati. Si è scelto di utilizzare una metodologia spend-based, considerando il valore economico speso nell'acquisto dei beni e moltiplicandolo per i corretti fattori di emissione derivanti dal database EPA (Environmental Protection Agency). Un approccio simile è stato utilizzato per le emissioni relative alla produzione di beni capitali, cioè la categoria 2, moltiplicando il valore economico dei beni capitali per i fattori di emissione derivanti dal database EPA. In questo caso è stata utilizzata una metodologia average spend-based.

La categoria 5 include le emissioni generate dallo smaltimento e il trattamento di rifiuti prodotti dalle attività del Gruppo. È stata rendicontata considerando il totale di rifiuti prodotti nel 2024 destinati a smaltimento e a recupero per le macrocategorie merceologiche che trattiamo, moltiplicati infine per i fattori emissivi del DEFRA 2024. Nel settore tessile, i rifiuti rappresentano una sfida cruciale e un impatto ambientale significativo, dato che ogni anno milioni di tonnellate di tessuti finiscono in discarica, contribuendo notevolmente all'inquinamento. Per affrontare questo aspetto, HModa ha avviato un percorso virtuoso di riduzione progressiva di questi scarti, in

un'ottica di economia circolare e riuso delle risorse. Il monitoraggio e la rendicontazione sono i primi passi fondamentali di questo progetto, poiché consentono di implementare concretamente progetti di riduzione.

La rendicontazione delle emissioni di Scope 3 è uno strumento fondamentale per comprendere l'intero impatto ambientale di HModa lungo tutta la catena del valore, essendo anche la categoria emissiva più rilevante. Ci impegniamo, negli anni a venire,

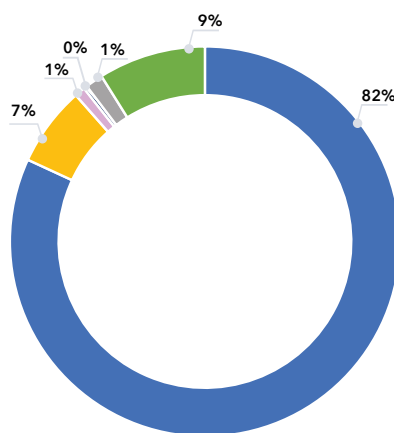
a monitorare in modo sempre più efficace e rigoroso le emissioni di questo tipo e a ridurre il nostro impatto ambientale, rafforzando così la resilienza aziendale e contribuendo a un futuro più sostenibile.

Di seguito è riportata una panoramica dell'andamento delle emissioni Scope 3 suddivise per azienda⁴.

Azienda	Categoria 1 (tonCO2e)	Categoria 2 (tonCO2e)	Categoria 4 (tonCO2e)	Categoria 5 (tonCO2e)	Categoria 6 (tonCO2e)	Categoria 7 (tonCO2e)	Totale
Accademia HModa - Ente Calzaturiero	13	-	0,10	-	-	1	14
Albachiara	226	2	0,23	0,03	0,20	327	555
Alex&Co	656	31	9	0,02	1	42	740
Alinea	25	9	0,05	0,48	-	43	77
Beste	8.150	1.171	68	25	131	373	9.917
Calzaturificio DEMA	2.043	54	23	31	3	142	2.295
Elledi	-	-	-	5	-	45	50
Emmetierre	221	117	1	0,06	0,49	14	353
Famar	536	8	4	13	3	109	673
Fast Pelle	21	53	0	-	-	7	81
GAB	1.295	143	4	2	8	272	1.724
Holding Moda	481	6	2	-	-	2	491
Project	975	60	17	0,46	6	107	1.165
Punto Art	-	-	4	0,00	1	24	29
RBS	902	15	14	0,09	1	69	1.002
Ricetto del Ricamo	-	-	0	-	-	113	113
Rilievi India	-	-	-	2	15	348	365
Rilievi	-	-	25	0,00	27	132	184
Seriscreen	232	14	2	1	0,35	54	304
Taglionetto	193	19	1	0,47	-	38	250
Uno Maglia	2.607	7	23	1	6	101	2.745
Valmor	5.231	213	39	3	7	222	5.715
Totale	23.805	1.920	234	84	211	2.586	28.840

Tabella 8: Emissioni Scope 3 del Gruppo divise per categorie

⁴ Per il calcolo della categoria 2 delle emissioni Scope 3, sono esclusi dal totale gli incrementi relativi alle immobilizzazioni materiali riferiti ai 'right of use' (IFRS16) derivanti da nuovi contratti di leasing.



-  Categoria 1: Beni e servizi acquistati
-  Categoria 2: Beni capitali
-  Categoria 4: trasporto a monte e distribuzione
-  Categoria 5: Rifiuti generati nelle operazioni
-  Categoria 6: Viaggi di lavoro
-  Categoria 7: Spostamento dei dipendenti

Figura 8: Emissioni Scope 3 del Gruppo divise per categorie



5.3 Materie prime



In un contesto sempre più competitivo per il rispetto dei requisiti previsti dalle leggi e sempre più dinamico per le continue novità normative introdotte dall'Unione Europea (es. EPR), il mancato adattamento a questi cambiamenti mette a rischio la disponibilità, l'accessibilità e il prezzo delle materie prime. Quest'ultime hanno un ruolo cruciale dal punto di vista emissivo perché rappresentano una grande parte dell'impatto globale dell'industria della moda.

Nel nostro caso la scelta delle materie prime avviene da parte dei brand per questo la possibilità di sovraconsumo è trascurabile per il Gruppo. Le quantità approvvigionate, che corrispondano esattamente a quelle necessarie per la realizzazione del capo o del prodotto finito, garantiscono un utilizzo ottimale delle materie prime, in linea con i principi di sostenibilità ambientale.

HModa da sempre dimostra cura e rispetto in tutte le fasi delle lavorazioni, come taglio, cucito e stiratura, applicando controlli stringenti dai tessuti, alle eventuali lavorazioni esterne fino alla spedizione al cliente. Nella selezione dei nostri partner per le lavorazioni esterne, diamo priorità assoluta alla qualità del servizio offerto, privilegiando quelli con maggiore prossimità geografica.

Riteniamo fondamentale instaurare collaborazioni a lungo termine, basate non solo su rapporti commerciali, ma anche umani, apprezzando il know-how che solo le migliori maestranze possiedono e tramandano. La scelta dei nostri subfornitori privilegia quei soggetti che garantiscano le migliori condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e che dimostrano un impegno concreto verso la sostenibilità ambientale.

Materiali	kg	m	mq	paia	rotoli	pezzi
Accessori	39.539	26.721.532	37.642	2.138.243	-	8.103.676
Materiali di consumo	35.981	322.194	2.173	57	577	10.650.025
Packaging	29.544	51.576	34.321	-	-	4.520.787
Pelle	-	4.363	604.604	10.354	-	241.101
Piume / Imbottiture	6.341	14.211	20.559	-	-	10.802
Solette	-	-	-	164	-	-
Tessuti / Filati	5.593	32.882.535	35.805	138	994	103.988
Tomaia	-	-	-	71	-	-
Totale	116.998	59.996.411	735.104	2.149.027	1.571	23.630.380

Tabella 9: Materie prime e quantità HModa

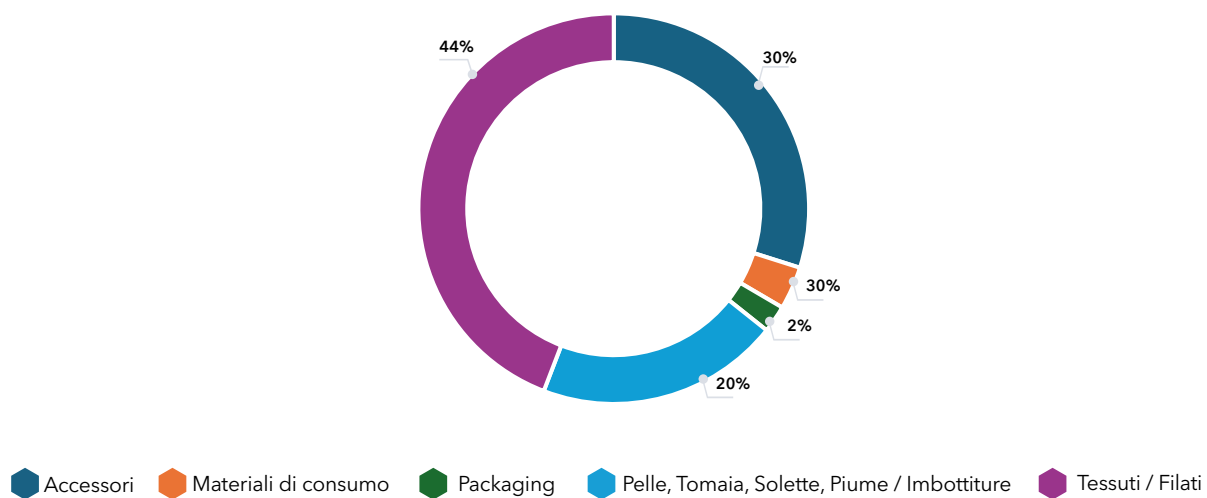
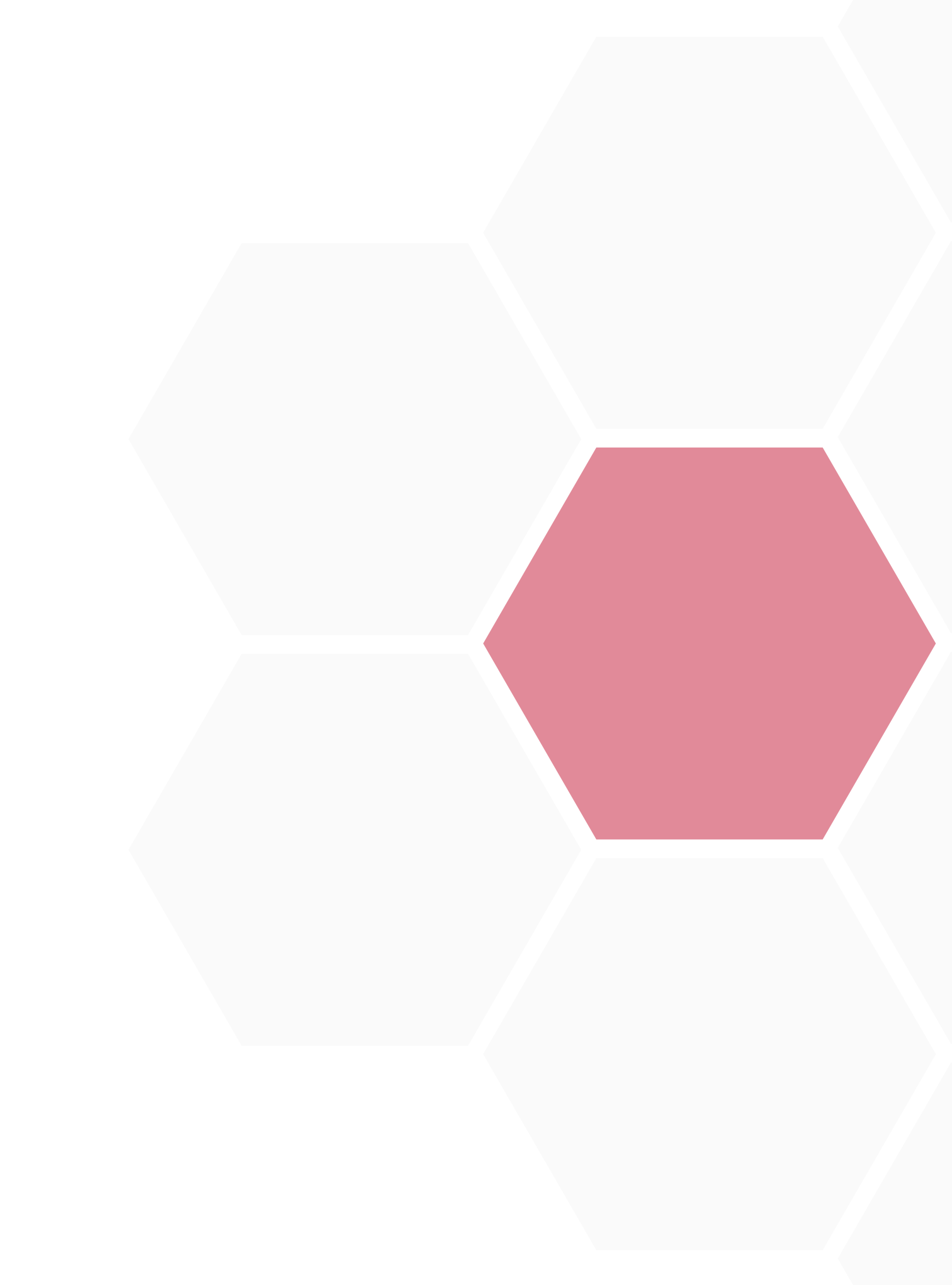


Figura 9: Materie prime per tipologia calcolate sul valore totale





5.4 Il management consapevole dei rifiuti



La gestione consapevole e responsabile dei rifiuti è diventata una priorità imprescindibile per affrontare gli impatti ambientali generati dalla produzione e dal consumo di abbigliamento.

HModa pone particolare attenzione alla gestione dei rifiuti, destinando la maggior quantità possibile verso soluzioni circolari, come il recupero o il riuso, e minimizzando gli sprechi attraverso un trattamento accurato delle materie prime. Il monitoraggio dei rifiuti viene effettuato analizzando accuratamente tutta la

documentazione di supporto, inclusi le quarte copie e il registro dei rifiuti. Vengono riportate tutte le specifiche dei rifiuti prodotti, compresa la pericolosità, la tipologia, il codice CER e le destinazioni finali, sia per lo smaltimento che per il recupero. Nel 2024, sono state prodotte 1.153 tonnellate di rifiuti, di cui l'86% è stato avviato al recupero.

Nella tabella sottostante sono riportati i rifiuti pericolosi e non pericolosi, in funzione del loro destino finale:

Tipologia rifiuti	Recupero (ton)	Smaltimento (ton)	Totale
Non Pericoloso	985,15	142,32	1.127,47
Pericoloso	11,55	14,09	26,64
Totale	997,00	156,00	1.153,00

Tabella 10: Destinazione rifiuti pericolosi e non pericolosi

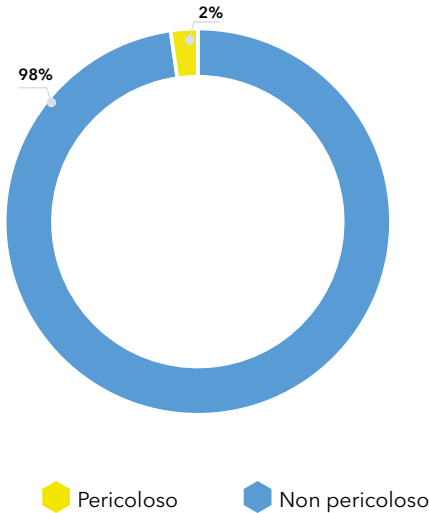


Figura 10: Pericolosità dei rifiuti

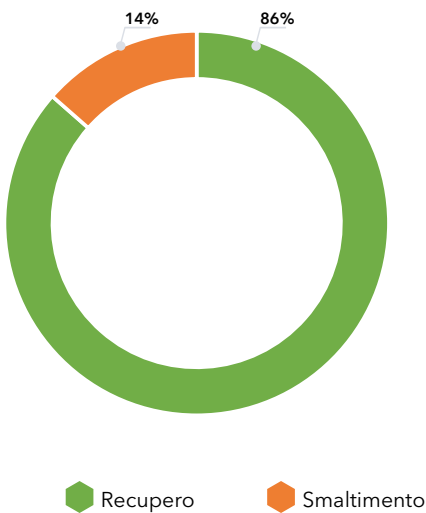


Figura 11: Destinazione dei rifiuti

I dati relativi ai rifiuti si mantengono sostanzialmente in linea con quanto registrato nell'anno precedente, confermando la stabilità delle nostre performance in questo ambito. Proseguiamo nel nostro impegno per un monitoraggio sempre più accurato e completo, garantendo una maggiore trasparenza e responsabilità nella gestione ambientale.

Packaging e imballaggi

Come Gruppo, riponiamo grande impegno nel diffondere pratiche di economia circolare, questo fa sì che le aziende portino grande rispetto nei confronti della materia prima, cercando per quanto possibile di ridurre gli scarti durante la fase di preparazione per il taglio. In ottica di upcycling dei materiali, sta proseguendo la collaborazione con l'Accademia a cui sono stati donati tessuti di fine pezza. Questi sono stati oggetto di valorizzazione, incentivando gli aspetti di economia circolare e creando un legame tra i giovani e le Aziende. Infine, la migliore pratica in materia di economia circolare è sicuramente il progetto, avviato all'inizio del 2023, HModa Circular.

Nel settore della moda, il packaging e gli imballaggi svolgono un ruolo fondamentale non solo nella protezione e nella presentazione dei prodotti, ma anche nell'impatto ambientale complessivo dell'industria. L'uso di materiali non sostenibili e la produzione di rifiuti da imballaggio contribuisce significativamente all'inquinamento e al consumo di risorse.

I packaging più utilizzati nel settore in cui opera HModa sono quelli per la logistica che comprendono soprattutto appendini, cartoni, pallets in legno, polybag copriabiti e gli accessori come etichette, cartellini e gadget per il cliente, che a rigore non costituiscono un imballaggio, ma "viaggiano" con esso e, soprattutto, assieme all' imballaggio, finiscono tra i rifiuti.

È importante sottolineare che per quanto riguarda gli appendini e i copriabiti, sono i brand a selezionarli e a inviarceli personalizzati con il proprio logo. Pertanto, la nostra capacità di intervento si limita a un ruolo di sensibilizzazione e promozione di una cultura orientata a scelte sempre più consapevoli.

Nel corso del 2024 il Gruppo ha consumato i seguenti materiali nelle quantità indicate:

Materiali	kg	m	pezzi	risme	rotoli
Carta e Cartone	48.250	0	2.834.508	2.897	60
Imballaggi	18.786	16.257	729.133	0	1.199
Pallet in legno	0	0	1.562	0	0
Taglio	24.519	23	931	0	0
Totale	91.555	16.280	3.566.134	2.897	1.259

Tabella 11: Carta e imballaggi HModa

Per gli imballaggi in carta e cartone è proseguito il monitoraggio del packaging certificato con standard quali FSC e PEFC che garantiscono materiali derivanti da risorse naturali coltivate

e raccolte in modo responsabile, arrivando ad avere circa il 73% sul totale consumato.

Progetti di economia circolare

La produzione e il consumo di prodotti tessili continuano ad aumentare, così come il loro impatto sul clima, sul consumo di acqua ed energia e sull'ambiente. In soli cinque anni il settore tessile ha ricevuto notevole attenzione da parte dell'UE, focalizzandosi su una problematica evidente: i rifiuti. Ad essi sono legati i concetti, tra gli altri, di sovrapproduzione, di trattamento ed esportazione, di inquinamento ambientale in molte fasi della catena di approvvigionamento, con l'epilogo più frequente rappresentato dal problema delle microplastiche.

L'evento principale degli ultimi anni riguarda la comunicazione della Commissione Europea relativa alla strategia dell'UE per prodotti tessili sostenibili e circolari. Questo strumento politico, a livello comunitario, individua le azioni chiave per definire un modello europeo chiaro per la progettazione ecocompatibile dei prodotti tessili, eliminando le criticità derivanti dall'inquinamento e promuovendo il riutilizzo e il riciclaggio dai rifiuti prodotti.

In aggiunta a questo quadro normativo in continua evoluzione, dal 2025 la nuova Direttiva Quadro sui rifiuti imporrà nuovi obblighi relativi alla raccolta differenziata dei rifiuti tessili. La stessa Commissione ha inoltre adottato un programma di regolamentazione sulla responsabilità estesa del produttore (EPR)⁵, in cui i produttori saranno responsabili dei propri prodotti, rispondendo in prima persona alle conseguenze della produzione e le responsabilità ad essa annesse. Tra gli oneri rivolti al produttore sorge un altro fattore che fino ad oggi non era stato considerato: la soluzione del prodotto a fine del proprio ciclo di vita.

Alla luce di quanto menzionato, alla fine del 2023 è stato avviato il progetto più significativo in termini di economia circolare e gestione sostenibile dei rifiuti, il cui scopo è integrare tutte le attività di circolarità promosse da HPlanet

per il Gruppo. Il progetto HModa Circular è realizzato in collaborazione con Ancitel Energia e Ambiente, società di consulenza specializzata in campo ambientale e sostenibilità con una business unit dedicata al settore moda e tessile, e con Be-Redo, il progetto promosso da Beste finalizzato al recupero e alla valorizzazione degli scarti.

L'obiettivo del progetto HModa Circular è anticipare l'entrata in vigore della normativa sulla Responsabilità Estesa del Produttore (EPR) nel settore tessile, ottimizzando e implementando soluzioni di gestione dei rifiuti circolari all'interno delle aziende di HModa. Il progetto mira a migliorare le pratiche aziendali attraverso attività di scouting per individuare soluzioni innovative da presentare ai clienti, sia della filiera sia esterni, in risposta alle future normative europee sull'eco-progettazione.

Nel 2024 il progetto ha coinvolto 12 aziende del Gruppo, nelle quali sono state portate avanti approfondite analisi in merito alla gestione dei rifiuti nei propri stabilimenti. Attraverso sopralluoghi e interviste al personale, sono stati mappati i flussi di scarto e individuate criticità e opportunità di ottimizzazione. A valle dei controlli interni, è stata elaborata una reportistica strutturata, con raccomandazioni concrete, e una revisione dei contratti con i gestori dei rifiuti per miglioramenti economici e operativi.

Parallelamente ad un approccio pratico sul campo, si è ritenuto di fondamentale importanza sensibilizzare e promuovere la consapevolezza sul tema, motivo per il quale durante l'anno è stato organizzato un incontro formativo sull'economia circolare e sulle migliori pratiche di gestione dei rifiuti tessili.

Il 2024 è stato un anno di analisi in cui si sono poste importanti basi per entrare in una fase maggiormente operativa l'anno successivo. Nello specifico, per il 2025 prevediamo una fase iniziale di formazione e diffusione di strumenti pratici (come linee guida e checklist), una fase intermedia di revisione contrattuale e sperimentazione di nuove tecnologie e un'ultimo passo in cui, alla sperimentazione sul piano tecnologico, si intendono implementare nuovi modelli operativi.

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018L0851>

L'obiettivo di HModa Circular è quello di trasformare il modo in cui il Gruppo affronta la gestione dei rifiuti tessili, dimostrando concretamente come sostenibilità e innovazione possano generare valore reale per le nostre aziende, per l'ambiente e per le comunità in cui operiamo.

Scar-To

Per promuovere una gestione più consapevole dei rifiuti tessili, HModa nel 2024 ha avviato un progetto in collaborazione con l'Università degli Studi di Firenze, basato sui principi dell'economia circolare. L'iniziativa mira a sviluppare soluzioni scalabili per ridurre e reintegrare gli scarti post-industriali, attraverso filiere dedicate che si integrano alle tradizionali catene del valore.

Il progetto è stato articolato in due fasi. La prima ha riguardato la mappatura della filiera per identificare tipologie e quantitativi di scarti generati e analizzare lo stato attuale del riciclo delle fibre utilizzate. Da questo primo studio, è emerso che il riciclo delle fibre naturali è parzialmente implementabile, mentre per le fibre miste e sintetiche le tecnologie disponibili risultano ancora costose e poco efficienti. Successivamente, è stata avviata la seconda fase, che ha visto la definizione di un primo progetto pilota, da adattare alle specificità produttive di ciascuna azienda.

Questo progetto sperimentale, attualmente in fase di sviluppo, si concentra su due aspetti fondamentali: da una parte, sulla prevenzione dello scarto, attraverso l'ottimizzazione e una gestione più responsabile dei materiali; dall'altra sulla valorizzazione dello scarto generato, canalizzando quest'ultimo in base alle proprie caratteristiche (dimensione, colore/stampa e composizione), e facilitando in questo modo il suo riuso e riciclo come sottoprodotto.

Il completamento del progetto e la diffusione dei risultati raggiunti sono previsti ad aprile 2026, con l'obiettivo di trasformare le conoscenze acquisite in soluzioni implementabili su larga scala. Questa

iniziativa rappresenta un passo concreto verso un modello produttivo più sostenibile e innovativo, contribuendo alla creazione di sinergie con altri progetti della holding e al consolidamento di una cultura aziendale orientata alla circolarità.

Be-Redo

Coerentemente con il nostro impegno verso la sostenibilità e in continuità con l'anno precedente, nel 2024 è proseguito il progetto Be-Redo.

Il nome "Be-Redo" deriva dalla fusione di "Be" (= Beste) e "Re-Do" in inglese, che significa "fare di nuovo", o dal latino "riuso" e "riutilizzo". Il progetto si pone l'obiettivo di recuperare e valorizzare gli scarti tessili generati durante la produzione, trasformandoli in materia prima seconda per la creazione di prodotti che avranno una nuova vita.

La mission del progetto è fornire soluzioni di riciclo per tutti i principali scarti tessili, innescando filiere di recupero totalmente tracciabili. In collaborazione con i principali brand della moda lusso, vengono individuate le composizioni tessili da riciclare per sviluppare prodotti circolari.

Il primo passo consiste nell'organizzare la raccolta differenziata del materiale tessile per garantire un ampio ventaglio di opzioni di recupero. Be-Redo si avvale di una continua ricerca intensiva su tecnologie di riciclo e recupero, sia esistenti sia innovative, messe a disposizione dei brand. Nella fase pre-consumer (o pre-industrial) si stima che almeno un 20% del tessuto venga scartato durante la confezione. Oltre agli sfridi, Be-Redo può gestire altri livelli di scarto, come tessuti invenduti e capi finiti invenduti o difettosi. Il progetto ha stabilito contatti con una decina di brand, con molte altre potenziali collaborazioni in fase di sviluppo. Ad esempio, sono stati sviluppati progetti di riciclo tessile che prevedono lo smembramento di capi invenduti, con un potenziale volume coinvolto di decine di migliaia di capi.

Be-Redo offre una vasta gamma di prodotti derivati, tra cui le fibre laniere riciclate, il cotone rigenerato, le fibre naturali polverizzate come la carta rigenerata e la viscosa rigenerata, oltre alle fibre sintetiche polverizzate come il poliestere riciclato e il nylon rigenerato. La produzione include anche seta rigenerata, ottenuta sia da fiocchi che da materiale polverizzato, con la possibilità di creare filati cardati e filati open-end per la produzione di tessuti innovativi.

Sebbene il tessuto realizzato con fibra riciclata incontri spesso difficoltà nell'aderire agli attuali standard qualitativi richiesti per l'utilizzo in capi finiti dei brand del lusso, si dimostra, allo stesso tempo, altamente adatto per applicazioni nel packaging tessile. Queste applicazioni includono shoppers, sacchi porta scarpe o abiti, offrendo soluzioni sostenibili e rispettose dell'ambiente. Le potenzialità si estendono anche ad altre filiere, con risultati promettenti.

Tra le alternative esplorate, il packaging di carta si presenta come un'opzione per la realizzazione di scatole completamente personalizzabili. Inoltre, l'utilizzo di compositi multifibra e multimateriale si rivela efficace per la creazione di arredamenti per negozi, ad esempio, contribuendo a valorizzare i materiali riciclati in nuovi contesti.

Per assicurare una scelta sostenibile e trasparente, Be-Redo offre la possibilità di seguire tutti gli ordini passo dopo passo attraverso il proprio sito web grazie alla tecnologia Temera. Il sistema offre la possibilità di monitorare la spedizione dei materiali dalla loro trasformazione fino al prodotto finito, assicurando un'accurata tracciabilità.

Be-Redo opera come interlocutore unico per i propri clienti, offrendo un servizio completo di ritiro, trasporto e gestione dei rifiuti tessili. Questo approccio consente di abbattere completamente i costi di smaltimento dei rifiuti tessili, stimati a circa 250-300 euro per tonnellata. Oltre a ciò, Beste funge da capofila di un network di aziende partner per attivare importanti sinergie tra imprese differenti, in grado di apportare benefici non solo ai clienti e alla filiera tessile, ma anche in altri settori,

generando simbiosi virtuose che vedono la nascita di prodotti intersettoriali.

Grazie alla collaborazione coordinata di vari soggetti qualificati, si aprono diverse opportunità per il riutilizzo dei materiali recuperati. In primo luogo, attraverso il nostro know-how e la filiera verticale interna di Beste, siamo in grado di produrre nuovi tessuti. Inoltre, la fibra recuperata può essere impiegata come materia prima per l'industria della carta e del packaging, nonché per ovatte e imbottiture, trovando applicazioni nell'edilizia, nell'arredamento e nell'automotive, ad esempio come pannelli termoacustici per l'isolamento interno e l'imbottitura dei sedili. Questo processo ci consente di evitare il conferimento dei materiali negli inceneritori, offrendo loro una nuova vita.

Anche l'attività di ricerca e sviluppo si è sviluppata ulteriormente, includendo soluzioni innovative per la separazione delle fibre nelle composizioni miste, con un'attenzione particolare alla gestione dell'elastan. È stato costruito un network di circa dieci aziende che permette di introdurre la materia prima seconda tessile in numerose altre filiere. Ai clienti viene proposto un ventaglio di opzioni di riciclo per le nove composizioni più utilizzate nei tessuti, oltre che per il pellame e le miste derivanti dalle combinazioni di queste fibre tessili. Ad esempio, solo per il cotone sono disponibili una ventina di soluzioni differenti e una decina per la lana, senza contare le rispettive miste. Questa continua esplorazione e ricerca riflettono l'impegno di Be-Redo nel proporre soluzioni complete e avanzate nell'ambito dell'economia circolare, offrendo alternative di riciclo per diverse esigenze e applicazioni industriali.

La completa personalizzazione di progetti per i brand, grazie al riutilizzo dei propri scarti, rende Be-Redo un programma di avanguardia nell'economia circolare della moda. Nel 2024 il programma ha permesso di recuperare 294.229 kg di tessuto, un risultato significativo che evidenzia la portata e l'impatto del progetto, mostrando il nostro impegno verso pratiche sostenibili e principi di economia circolare. Utilizzando materiali

riciclati e promuovendo collaborazioni, questo progetto rappresenta il canale giusto per dare un contributo significativo agli obiettivi di sostenibilità nella produzione tessile. Negli anni a venire ci saranno sicuramente degli sviluppi interessanti dal progetto che coinvolgeranno tutte le aziende del Gruppo HModa.

Riduzione della plastica e Smokers Point

Parallelamente allo sviluppo di progetti nell'ambito dell'economia circolare, nel 2024 il Gruppo HModa ha proseguito le iniziative avviate negli anni precedenti, volte alla riduzione dell'impatto ambientale e la promozione di una cultura aziendale più attenta all'uso delle risorse.

Nel corso dell'anno è stato portato avanti il progetto per la riduzione della plastica monouso, con particolare attenzione ai prodotti di uso quotidiano da parte dei dipendenti. Nello specifico, durante l'anno il Gruppo HModa ha acquistato ulteriori 185 borracce personalizzate, promuovendo un consumo consapevole e facilitando l'uso degli erogatori a muro.

Un'altra iniziativa di rilievo portata avanti nel corso dell'anno è stata l'incremento del numero di Smokers Point, le colonnine destinate alla raccolta e al recupero dei mozziconi di sigaretta. L'iniziativa, avviata nel 2023, grazie alla collaborazione con Re-Cig, azienda trentina specializzata nel riciclo dei filtri dei prodotti da fumo e nella loro trasformazione in acetato di cellulosa, ha visto nel 2024 l'installazione di nuove colonnine presso le sedi di Taglionetto ed Emmetierre, e l'adesione al progetto da parte di Accademia HModa, che ha provveduto all'implementazione di una colonnina presso la sede dell'Ente Calzaturiero delle Marche.

Entrambi i progetti menzionati rappresentano le prime iniziative che vengono proposte e introdotte alle nuove aziende che entrano a far parte del Gruppo. La decisione di adottare questa politica si basa su due motivazioni

fondamentali. Innanzitutto, si mira a diffondere e integrare rapidamente la cultura della sostenibilità, la quale rappresenta un pilastro essenziale per il Gruppo. In secondo luogo, si intende trasmettere ai nuovi membri l'identità distintiva e i valori cardine di HModa, affinché possano essere pienamente assimilati e condivisi all'interno dell'organizzazione.

Slow Fiber

Slow Fiber è una rete di imprese, creata nel 2022 insieme a Slow Food, che conta molteplici realtà italiane specializzate nella filiera tessile e nell'arredamento. Queste eccellenze manifatturiere vogliono farsi portavoce del cambiamento positivo attraverso un processo produttivo sostenibile, incentivando la creazione di prodotti che siano belli, sani per chi li usa, puliti per il ridotto impatto ambientale dei processi produttivi, giusti per rispettare i diritti e la dignità dei lavoratori coinvolti nella loro realizzazione, durevoli per allungarne la vita utile e limitare la produzione di rifiuti.

I membri fondatori di Slowfiber, tra cui HModa, partecipano attivamente alle manifestazioni e ai canali di comunicazione dell'associazione. Attraverso questa collaborazione, si persegue l'obiettivo di diffondere e divulgare la conoscenza delle conseguenze che i prodotti tessili hanno sull'ambiente, sui lavoratori e sulla salute dei consumatori. L'intento è promuovere una nuova etica e cultura della produzione e del consumo, avvalendosi della rete capillare di Slow Food, già artefice di una rivoluzione culturale di successo nel settore agroalimentare.

In occasione di Terra Madre a settembre 2022, Slow Fiber ha presentato il Manifesto, redatto e sottoscritto dai partecipanti al progetto. Questo documento attesta la possibilità concreta di realizzare prodotti tessili per vestire e arredare che rispettino i 5 pilari: "bello, sano, pulito, giusto e durevole".

Nell'ambito dell'impegno continuo verso la sostenibilità, Slow Fiber ha definito requisiti

minimi rigorosi per l'ingresso al network delle aziende. Questi criteri, sia qualitativi che quantitativi, sono orientati verso le tre dimensioni della sostenibilità: ambiente, sociale e governance. Ciascuno di essi è direttamente collegato agli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) pertinenti e ai principi distintivi di Slow Fiber per ciascuna area, supportato da chiare modalità di adempimento e sistemi di monitoraggio per garantire un continuo miglioramento. Tra i requisiti richiesti figurano, ad esempio, il conseguimento di certificazioni ambientali e chimiche, la salvaguardia dei diritti dei lavoratori attraverso politiche dedicate e la tutela dell'ambiente e delle sue risorse.

Monitor for Circular Fashion

Il Monitor for Circular Fashion rappresenta un Osservatorio di ricerca istituito da SDA Bocconi sulla moda circolare, con il contributo scientifico del Sustainability Lab di SDA Bocconi e supportato da Enel X. Questo progetto multistakeholder si propone di coinvolgere le aziende attive nel settore della moda al fine di promuovere le migliori pratiche di economia circolare e orientare l'industria verso modelli di business più sostenibili.

Nel corso dell'anno 2024, il Monitor for Circular Fashion ha registrato la partecipazione di 32 aziende, suddivise come segue:

-  9 Ingredient brand
-  9 Vendor, Brand & Retailers
-  7 Provider di servizi
-  3 Membri del Comitato dei KPI
-  3 Research Technical Partners
-  1 Visual Design Partner

Per quanto concerne, invece, le attività svolte nel 2024 presso la sede istituzionale, queste hanno riguardato:

-  Sessioni di formazione destinate ai partecipanti, finalizzate all'educazione, al brainstorming e al networking.
-  Attività di ricerca finalizzate all'identificazione di KPI, all'analisi delle tendenze e delle sfide del mercato, nonché alla ricerca di soluzioni e tecnologie innovative.
-  Valutazioni energetiche specifiche per ciascuna società, in collaborazione con Enel X.
-  Realizzazione di progetti pilota volti alla produzione di prodotti circolari, tramite la collaborazione di diversi attori della filiera e l'applicazione dei principi di circolarità.
-  Partecipazione a iniziative multistakeholder per la creazione di linee guida per la tracciabilità e la trasparenza della filiera, tramite il Circular Fashion Manifesto.
-  Iniziative dedicate alle start-up attraverso il programma C-Factor, incentrato sull'innovazione circolare.

Il Circular Fashion Manifesto è stato presentato a delegati dell'UNECE in risposta al Sustainability Pledge, che invita gli attori del settore a intraprendere azioni concrete per implementare la tracciabilità e la trasparenza nella filiera produttiva.

Come HModa, abbiamo partecipato attivamente ai momenti di incontro e alle attività proposte dal Monitor for Circular Fashion, prendendo parte ai plenary meeting svolti durante l'anno. Le tematiche affrontate durante questi incontri hanno spaziato dall'ecodesign e gestione dei rifiuti, alla circolarità e governance, fino ad aspetti sociali, retail, logistica e innovazione responsabile. In particolare, sono stati trattati argomenti come l'impatto sociale nella moda circolare, l'applicazione della due diligence e le pratiche

ESG nella filiera, le innovazioni tecnologiche per la tracciabilità, la biodiversità e l'agricoltura rigenerativa, e le normative emergenti, come la CSRD e la CSDDD. Gli incontri hanno incluso workshop collaborativi, sessioni formative e discussioni plenarie con esperti internazionali e rappresentanti di organizzazioni quali OECD, UNECE, SLCP, e UN Global Compact Network Italia, permettendo ad HModa di contribuire con proposte concrete e acquisire nuove competenze strategiche e operative.

Ad Aprile 2024 abbiamo avuto il piacere come HModa di visitare la sede di Bip in Puglia, membro del Comitato KPI del Monitor for Circular Fashion. Questo incontro ha rappresentato il primo significativo momento di approfondimento sulla biodiversità all'interno del Monitor, tema cruciale e sempre più centrale nell'agenda della sostenibilità globale. L'incontro ha offerto l'opportunità di comprendere meglio l'importanza strategica della biodiversità per l'industria della moda e di analizzare concretamente l'impatto ambientale delle attività del settore. Durante la sessione, sono stati approfonditi diversi temi legati alla relazione tra moda e biodiversità, come l'uso intensivo di risorse naturali, la contaminazione delle acque, la deforestazione e la produzione di microplastiche. L'incontro ha coinvolto anche alcune PMI pugliesi impegnate in progetti di moda circolare, come 8LE, Canapuglia, Anna Siciliano Fashion Designer: realtà virtuose che stanno implementando soluzioni innovative per la tutela della biodiversità e la rigenerazione ambientale nel territorio pugliese.

Questo primo approfondimento sulla biodiversità rappresenta un importante passo avanti nella strategia del Monitor, riconoscendo la necessità di integrare la tutela degli ecosistemi nelle pratiche quotidiane delle aziende, per preservare l'integrità ambientale e favorire la transizione verso modelli produttivi sempre più sostenibili e rigenerativi.

Un altro importante pilastro del Monitor è l'identificazione e il testing dei KPI. L'obiettivo è l'implementazione e verifica di KPI specifici del settore in un prodotto o servizio reale, con riferimento alle attività legate al circular fashion. Le aziende partner, tra cui HModa,

hanno continuato a partecipare attivamente alla definizione e al perfezionamento dei KPI.

Tali indicatori sono stati successivamente presentati dal Gruppo durante uno specifico percorso di formazione sulle pratiche sostenibili e circolari nel settore moda, dedicato agli studenti dell'IFM (Institut Français de la Mode). Nel corso dell'incontro abbiamo condiviso il Circular Fashion Manifesto per la sua completezza, chiarezza e facilità di comprensione, rendendolo accessibile e immediato anche per le nuove generazioni di designer che si avvicinano ai temi legati alla sostenibilità nel settore. Sono stati, inoltre, presentati esempi concreti e indicate specifiche sfere di KPI sui quali gli studenti potessero agire direttamente, incoraggiandoli a considerare tali parametri già nella fase di ideazione e progettazione dei capi, promuovendo così una cultura della sostenibilità sin dalle prime fasi creative.



5.5 Certificazioni ambientali e di salute e sicurezza



ISO 14001 e 45001

Il Gruppo HModa è regolarmente sottoposto ad audit da parte di stakeholder esterni per valutare la conformità ambientale e sociale. Tutte le aziende del Gruppo si preparano a verifiche periodiche per garantire la conformità legislativa su questi fronti.

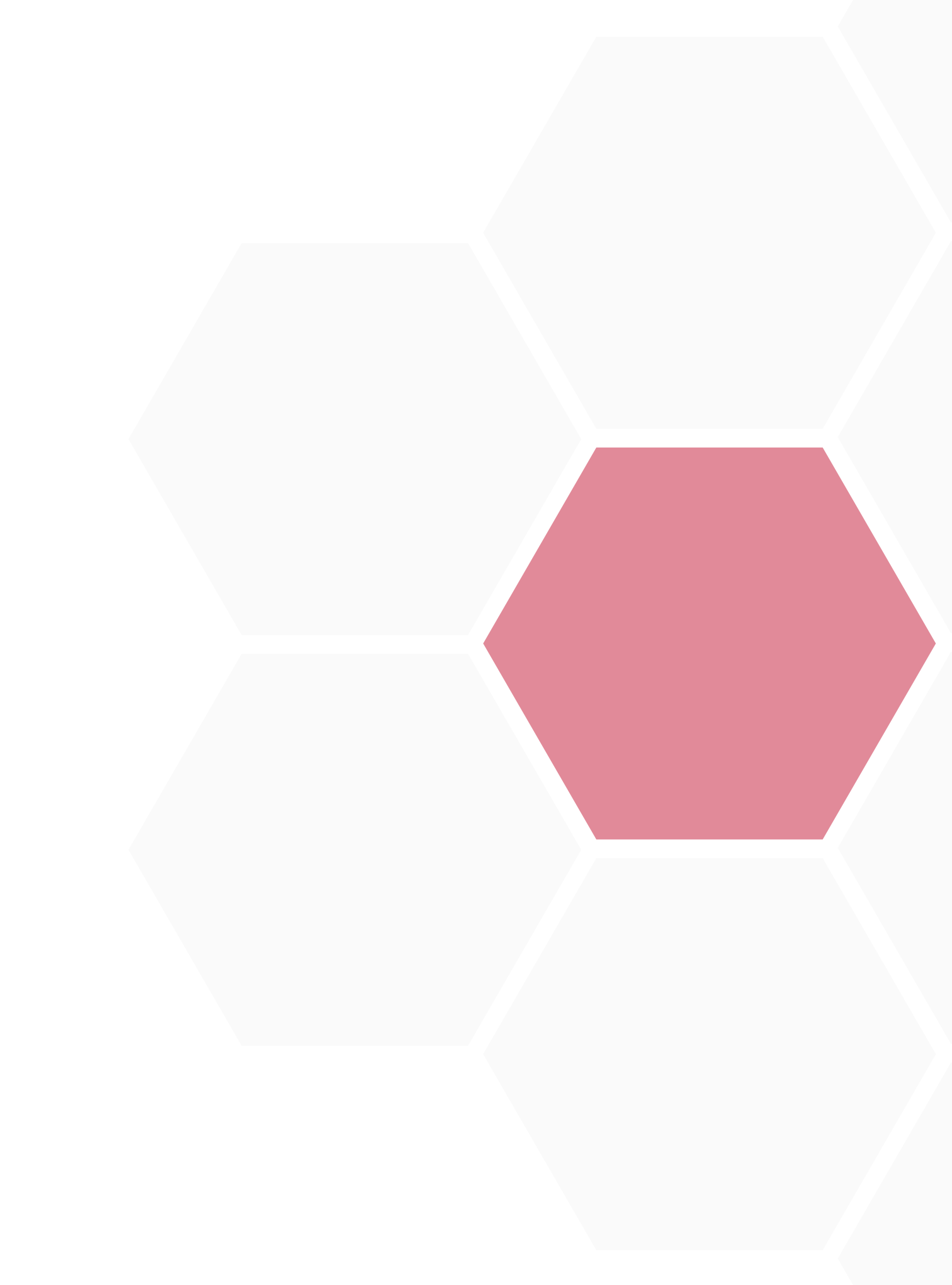
Nel 2023, il Gruppo ha avviato un percorso di miglioramento, partendo dalla consapevolezza che la conformità normativa rappresenti una base imprescindibile, ma che l'obiettivo debba essere il miglioramento continuo, non solo il rispetto della legge. Con questa consapevolezza, Holding Moda e cinque aziende del Gruppo - Uno Maglia, Alex&Co, Albachiara, GAB Group, Seriscreen - hanno aderito volontariamente a un percorso di certificazione integrata ISO 14001 e ISO 45001. A queste si è aggiunta la società Rilievi Group, già certificata ISO 14001, che ha deciso di uniformare il proprio sistema di gestione a quello del Gruppo.

Nel 2024, il Gruppo ha raggiunto un primo importante traguardo con l'ottenimento della

certificazione ISO 14001 e ISO 45001 da parte delle prime aziende coinvolte, durante i primi mesi dell'anno. Successivamente, il processo di certificazione è stato esteso ad un secondo gruppo di aziende - Famar, Project, Valmor, Taglionetto ed Emmetierre - che hanno avviato il programma di allineamento normativo e organizzativo. Le aziende otterranno la certificazione entro il primo semestre del 2025, in linea con la strategia del Gruppo volta a espandere progressivamente il Sistema di Gestione Integrato.

L'esito positivo degli audit da parte dell'ente certificatore ha confermato la solidità e l'efficacia del modello di gestione adottato, fondato su una solida struttura interna, con ruoli e responsabilità in grado di garantire il controllo e presidio delle tematiche HSE e del loro miglioramento nel tempo.

La progressiva estensione delle certificazioni ISO 14001 e ISO 45001 a un numero sempre maggiore di aziende rappresenta una chiara testimonianza dell'impegno del Gruppo nel costruire una cultura aziendale condivisa, fondata sullo sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale.



Bilancio sociale





6.1 Il nostro capitale umano

Il Bilancio Sociale 2024 mira a rendere conto ed illustrare gli aspetti e i progetti legati alla dimensione "Sociale" della gestione aziendale. Il capitolo rappresenta un passo avanti nel nostro impegno verso la responsabilità e la trasparenza, identificando e rendicontando le aree ed i principi chiave ai quali HModa si ispira e che monitora nella sua catena di fornitura.

La comunicazione del nostro impegno in materia di responsabilità sociale è diventata sempre più rilevante per il Gruppo e si riflette nel nostro operato nei confronti degli stakeholder.

Le Persone di HModa rappresentano la risorsa più preziosa e il pilastro fondamentale del successo delle nostre aziende. Esse incarnano i valori in cui crediamo fermamente e che guidano ogni nostra azione. Con questa visione, siamo costantemente impegnati ad attrarre nuovi talenti e a valorizzare le risorse che scelgono di unirsi al nostro Gruppo.

Ogni giorno, le nostre Persone dimostrano concretamente di aver interiorizzato i valori del Gruppo attraverso l'attenzione alle nuove generazioni, la trasmissione del *savoir-faire*, il rispetto e l'ascolto reciproco. Il Gruppo si impegna anche ad offrire svariate opportunità di formazione pratica, accogliendo studenti universitari per stage e studenti delle scuole superiori per tirocini nell'ambito dei programmi di alternanza scuola-lavoro. Queste iniziative non solo sostengono il percorso educativo dei giovani, ma contribuiscono anche a creare un ponte tra il mondo della formazione e quello del lavoro, preparando le nuove generazioni a diventare i professionisti di domani.

Il nostro Gruppo si dedica con impegno a tutelare i diritti dei lavoratori e a fornire loro gli strumenti necessari per il loro sviluppo personale e professionale. Inoltre, stringiamo alleanze con talenti internazionali, ottenendo un duplice vantaggio: far conoscere la nostra realtà in contesti globali diversi e arricchirci attraverso il trasferimento di conoscenze provenienti da altre culture.



6.2 Bilancio Sociale

HModa è entusiasta di presentare il secondo Bilancio Sociale redatto sulla base delle linee guida della Normativa di riferimento SA8000. Sebbene non tutto il Gruppo sia certificato ma solo alcune aziende partecipate (Famar e Rilievi India), crediamo che i principi chiave di questo standard volontario siano di aiuto alle aziende nel promuovere la trasparenza. Lo standard SA8000 può essere adottato volontariamente da parte delle aziende e si basa su principi universalmente riconosciuti quali la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, le convenzioni ILO, le normative internazionali, i diritti umani e le leggi nazionali del diritto al lavoro.

Questo capitolo delinea e riprende i requisiti obbligatori della normativa SA8000 e fornisce informazioni dettagliate, qualitative e quantitative, che aiutano gli stakeholder a comprendere impegni e valori del Gruppo in materia di:

- ❖ Lavoro infantile
- ❖ Lavoro forzato e obbligato
- ❖ Salute e sicurezza
- ❖ Libertà di associazione
- ❖ Discriminazione
- ❖ Pratiche disciplinari
- ❖ Orario di lavoro
- ❖ Retribuzione



Lavoro minorile

HModa rifiuta categoricamente qualsiasi forma di lavoro infantile e minorile, assicurando che ogni nuova assunzione avvenga nel pieno rispetto della normativa vigente.

Qualora venisse rilevato l'impiego di lavoro infantile o minorile all'interno della catena del valore, HModa collaborerebbe con gli enti e le autorità preposte per individuare soluzioni mirate a risolvere le eventuali difficoltà dell'individuo, garantendo una gestione adeguata della situazione riscontrata e in linea con i nostri principi cardine. Nell'anno 2024

non sono pervenute segnalazioni di impiego di lavoro minorile, né sono emerse durante le attività di audit dei subfornitori.

Alcune aziende del Gruppo stipulano occasionalmente accordi di alternanza scuola-lavoro con istituti scolastici locali, coinvolgendo studenti con un'età compresa tra i 16 e i 18 anni. In questi casi, si presta particolare attenzione a evitare situazioni che possano essere pericolose o dannose per la loro salute.

Si precisa che nel corso del 2024, non sono state impiegate persone al di sotto dei 18 anni all'interno del Gruppo.

Numero di dipendenti per fascia d'età	Femmine	Maschi	Totale
Dai 18 ai 30 anni	228	199	427
Dai 31 ai 40 anni	209	250	459
Dai 41 ai 50 anni	281	197	478
Dai 51 ai 60 anni	303	177	480
Oltre i 61 anni	46	36	82
Totale	1.067	859	1.926

Tabella 12: Numero di dipendenti HModa per fascia d'età

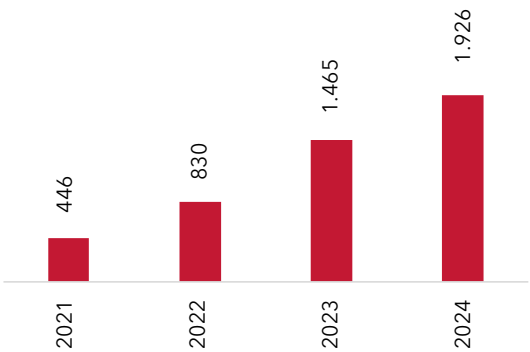


Figura 12: Andamento numero di dipendenti HModa dal 2021 al 2024

Lavoro forzato

HModa ripudia l'impiego di lavoro forzato o obbligato, adottando una politica ferma e intransigente. È fatto divieto assoluto di trattenere beni personali o documenti di identità dei lavoratori, anche nel caso in cui fossero gli stessi dipendenti a richiederlo all'azienda. Prima di iniziare la loro attività lavorativa, tutti i dipendenti sono tenuti a firmare un contratto di lavoro che dettaglia le condizioni contrattuali, inclusi la sede di lavoro, il numero di ore di lavoro settimanali, il livello di inquadramento e la retribuzione media lorda.

Inoltre, vengono fornite ai lavoratori informazioni dettagliate sulle clausole contrattuali che regolano i rapporti di lavoro con l'azienda. Queste informazioni sono rese disponibili attraverso referenti aziendali competenti e preparati, o tramite consulenti esterni specializzati nella gestione del personale.

Le modalità di registrazione dell'orario di lavoro possono variare da un'azienda all'altra, ma il metodo più comune è l'utilizzo di un badge identificativo, che registra elettronicamente le presenze del personale. Questo garantisce un monitoraggio preciso e affidabile delle ore lavorative svolte dai dipendenti.

Salute e sicurezza

HModa pone la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori al vertice delle priorità aziendali. A conferma di questo impegno, l'azienda ha avviato un percorso di certificazione ISO 45001, implementando un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza che prevede controlli periodici su diversi fronti:

-  Si verifica regolarmente la conformità e la manutenzione di macchinari e impianti;
-  Viene redatto un registro annuale della formazione in materia di sicurezza;
-  Si tiene un elenco aggiornato dei fornitori qualificati e della loro idoneità tecnico-professionali;
-  Si effettua una verifica periodica dei dispositivi antincendio.

In caso di incidenti o infortuni sul lavoro, viene condotta un'analisi delle cause per identificare le motivazioni sottostanti e adottare misure correttive volte a eliminare definitivamente il rischio.

HModa si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, fornendo ai dipendenti libero accesso a bagni, servizi igienici, spogliatoi

e acqua potabile in tutti gli stabilimenti. Inoltre, sono presenti aree appositamente destinate al ristoro dei lavoratori.

Tutti i rischi presenti in azienda sono documentati nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), redatto ai sensi del D.Lgs 81/2008 dal Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione per la Sicurezza. I rischi legati ai processi aziendali vengono studiati e riportati all'interno del DVR suddividendoli e collegandoli a ciascuna fase di produzione. In ognuna delle aziende HModa vengono nominati dei preposti per ciascuna area di rischio (prevenzione incendi, primo soccorso) i quali vengono sottoposti a formazione periodica obbligatoria. Questo documento viene regolarmente aggiornato per tener conto di eventuali cambiamenti aziendali che possano influenzare la salute e la sicurezza dei dipendenti.

Ogni azienda pone particolare attenzione alla valutazione dei rischi, alla formazione del personale e alla sorveglianza sanitaria. Vengono regolarmente svolte riunioni periodiche di coordinamento tra le figure aziendali con ruoli attivi nella promozione della sicurezza aziendale, quali il Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio di Promozione

e Protezione (RSPP), il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e il Medico Competente. Queste figure, in particolare, garantiscono un monitoraggio efficace e continuo dell'applicazione delle normative di legge e la costante implementazione di miglioramenti.

Le nuove assunzioni vengono formate sulla sicurezza generale e specifica del luogo di

lavoro, includendo la conoscenza dei rischi relativi alla loro mansione specifica. All'ingresso in azienda, e in caso di cambi di mansione, vengono sottoposte a visite mediche di sorveglianza per verificare la loro idoneità al ruolo. Se un infortunio comporta un'assenza superiore ai 60 giorni, al ritorno al lavoro il dipendente è sottoposto a una visita medica per accertare la sua idoneità a continuare ad espletare la propria mansione.

Ore di formazione in materia di salute e sicurezza

Gruppo Holding Moda	7.012
----------------------------	--------------

Tabella 13: Ore di formazione in materia di Salute e Sicurezza delle aziende HModa

In ottemperanza alle disposizioni normative, ogni azienda designa e forma il personale incaricato nella prevenzione incendi e nel primo soccorso, al fine di affrontare eventuali emergenze sul luogo di lavoro.

Ogni anno tutte le aziende conducono almeno una prova di emergenza antincendio, alcune - in relazione alla loro attività aziendale - svolgono ulteriori esercitazioni, come ad esempio l'ipotesi di sversamento di prodotti chimici coinvolgendo il personale addetto.

Il Gruppo si impegna inoltre a sensibilizzare in misura sempre maggiore i dipendenti alla segnalazione dei cosiddetti "near-miss", ovvero eventi che non hanno causato incidenti ma potrebbero rappresentare dei rischi o dei pericoli futuri. Pertanto, ogni lavoratore che sia a conoscenza o che incontri un near-miss è tenuto a segnalarlo immediatamente al datore di lavoro, il quale si occuperà di adottare misure preventive per evitare che l'incidente si verifichi.

Nel corso del 2024, all'interno del Gruppo si sono verificati due casi di malattie professionali. Al fine di prevenire ulteriori episodi e mitigare il rischio associato, il Gruppo si impegna nell'implementazione di una serie di misure preventive:

- Conduce sopralluoghi periodici effettuati da RSPP e Medico Competente;
- Identifica attentamente i pericoli potenziali che potrebbero provocare danni a lungo termine alla salute dei lavoratori;
- Adotta prontamente le prescrizioni degli organi di vigilanza e di altri enti accreditati;
- Mantiene un registro accurato degli infortuni e delle malattie professionali, al fine di monitorare la situazione e intervenire tempestivamente in caso di necessità.

Infortuni sul lavoro	Numero infortuni	Tasso di infortuni (%)
Decessi a seguito di infortuni sul lavoro registrati nel 2024	-	-
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze registrati nel 2024	-	-
Infortuni registrati sul lavoro nel corso del 2024	14	6,37
Infortuni registrati in itinere nel corso del 2024	12	5,46
Numero ore lavorate⁶	2.196.490	

Tabella 14: Infortuni e tasso di infortuni aziende HModa

⁶ Si assume che ogni dipendente in forza al 31/12/2024 abbia lavorato 8 ore al giorno per 232 giorni lavorativi.

Libertà di associazione

Il Gruppo HModa rispetta pienamente la libertà di ogni individuo di aderire o formare associazioni sindacali a propria scelta. Nei casi in cui siano presenti rappresentanti sindacali all'interno delle aziende del Gruppo, essi hanno il diritto di comunicare con i lavoratori durante l'orario di lavoro e di convocare riunioni sindacali. A tal fine, sono state istituite bacheche nelle sedi aziendali al fine di diffondere informazioni e comunicazioni utili per la partecipazione alla vita sindacale dell'azienda.

La direzione aziendale non ostacola né interferisce con la volontà dei lavoratori di aderire a manifestazioni o scioperi indetti dalle organizzazioni sindacali. Inoltre, viene garantita la libera attività dei rappresentanti sindacali senza alcun tipo di ostacolo.

Alla fine del 2024, la percentuale di dipendenti, operanti in Italia, iscritti al sindacato rappresenta circa il 15 % della popolazione aziendale. Si precisa che durante l'anno non si sono verificate giornate di sciopero in nessuna sede aziendale del Gruppo.

	Iscritti ai sindacati	Percentuale rispetto alla popolazione aziendale (%)
Gruppo Holding Moda	295	15

Tabella 15: Iscritti ai sindacati e percentuale rispetto ai dipendenti nelle Aziende del Gruppo

Discriminazione

La diversità e l'inclusione sono principi cardine di HModa e rappresentano un tema centrale nelle nostre interazioni quotidiane. Riconosciamo e celebriamo la diversità come una caratteristica che ci rende unici come esseri umani. L'inclusione è l'azione che promuoviamo affinché le persone appartenenti a categorie minoritarie non siano svantaggiate, ma piuttosto riconosciute per il loro ruolo e la loro prospettiva, che consideriamo un motore di crescita per l'azienda.

Nei principi di comportamento delineati nel Codice Etico di HModa e delle sue aziende, si sottolinea che l'azienda si impegna a fornire giustizia ed uguaglianza ai propri dipendenti, rifiutando qualsiasi forma di discriminazione basata sull'età, il sesso, lo stato di salute, l'etnia, la nazionalità, le opinioni politiche, le credenze religiose o qualsiasi altro motivo discriminatorio. Il Codice Etico è reso accessibile agli stakeholders attraverso la pubblicazione online e tramite la bacheca aziendale, garantendo così la sua diffusione e la consapevolezza della sua importanza all'interno dell'organizzazione.

Episodi di discriminazione	2024
Numero di episodi di discriminazione	0
Stato episodi	/

Tabella 16: Episodi di discriminazione registrati in HModa



Il processo di assunzione del personale avviene in base a criteri oggettivi e trasparenti, con l'obiettivo di evitare qualsiasi forma di favoritismo. Il team responsabile della selezione della personale opera in modo imparziale e professionale, garantendo che le decisioni siano prese in base alle competenze e alle qualifiche dei candidati.

In caso di illeciti legati alla discriminazione, i lavoratori hanno la possibilità di segnalare tali comportamenti attraverso il portale di whistleblowing accessibile dal sito web di ogni azienda del Gruppo. Le segnalazioni vengono raccolte e gestite da un consulente legale specializzato, il quale le valuta attentamente e adotta le azioni necessarie in risposta alle segnalazioni ricevute.

Azienda	Femmine	Maschi	Totale
Accademia HModa - Ente Calzaturiero	2	-	2
Albachiara	49	15	64
Alex & Co	27	6	33
Alinea	40	20	60
Beste	136	181	317
Calzaturificio DEMA	39	118	157
Elledi	37	16	53
Emmetierre	17	8	25
Famar	80	6	86
Fast Pelle	-	7	7
GAB	141	112	253
Holding Moda	15	12	27
Project	16	-	16
Punto Art	73	19	92
RBS	22	6	28
Ricetto del Ricamo	42	12	54
Rilievi	39	8	47
Rilievi India	34	161	195
Seriscreen	10	28	38
Taglionetto	41	14	55
Uno Maglia	112	24	136
Valmor	95	86	181
Totale	1.067	859	1.926

Tabella 17: Presenza femminile nelle aziende HModa

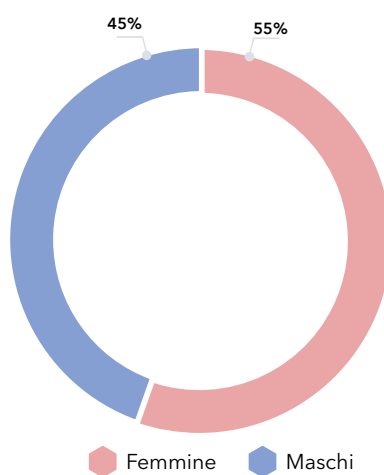


Figura 13: Presenza femminile nel Gruppo HModa

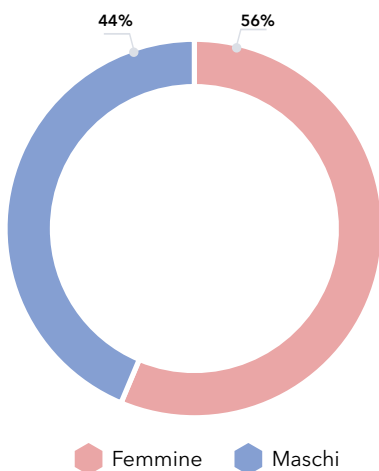


Figura 14: Presenza femminile nella BU Pelletteria

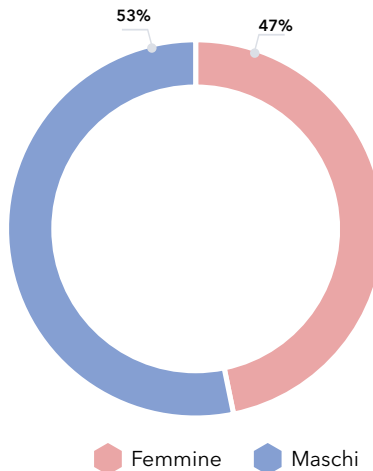


Figura 15: Presenza femminile nella BU Calzature

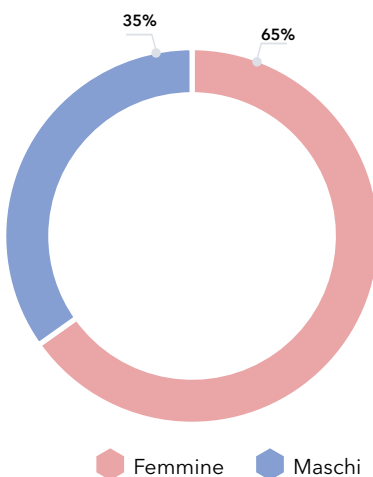


Figura 16: Presenza femminile nella BU Abbigliamento

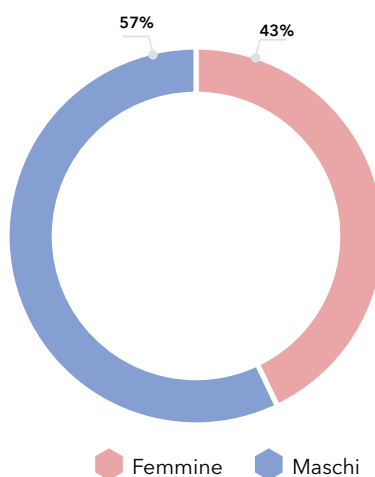


Figura 17: Presenza femminile nella BU Tessile

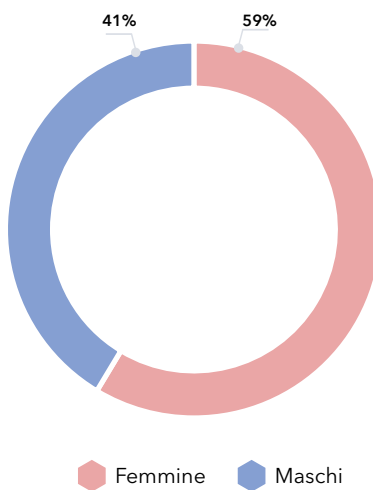


Figura 18: Presenza femminile nella Business unit Corporate⁷

⁷ Si specifica che nella Business unit "Corporate" rientrano i dipendenti di Accademia HModa - Ente Formativo Calzaturiero e quelli assunti presso la Holding.

HModa riconosce e affronta la sfida della disparità di genere all'interno della sua struttura aziendale, evidenziando una maggiore presenza femminile nei ruoli operativi e amministrativi, mentre i ruoli dirigenziali e del top management sono prevalentemente ricoperti da uomini. L'azienda è consapevole di questa disparità e si impegna attivamente a promuovere la parità di genere mediante l'implementazione di programmi di successione volti a favorire lo sviluppo e l'avanzamento delle donne nella propria carriera. In questo contesto, nel corso dell'anno HModa ha avviato le procedure per conseguire la certificazione UNI PdR:125 sulla Parità di genere nel 2025, riconoscendo il valore di standard rigorosi per favorire un ambiente di lavoro equo e inclusivo. Annualmente, l'azienda rivede le proprie

performance aziendali e stabilisce obiettivi specifici per ridurre qualsiasi divario di genere che potrebbe emergere.

Inoltre, la maggior parte della nostra popolazione aziendale è composta da dipendenti assunti a tempo indeterminato, poiché crediamo fortemente nello sviluppo e nella fidelizzazione dei talenti. Le nuove generazioni che entrano a far parte dell'azienda sono spesso inserite attraverso contratti di apprendistato, essendo necessari periodi di formazione e affiancamento con risorse più esperte per diventare le maestranze del futuro. Questo approccio non solo favorisce lo sviluppo delle nuove risorse, ma contribuisce anche a mantenere e trasferire il know-how aziendale alle future generazioni.

Tipologia di contratto	Femmine	Maschi	Totale
Apprendistato	87	55	142
DTD	124	167	291
DTI	856	637	1.493
Totale	1.067	859	1.926

Tabella 18: Tipologia di contratto dipendenti HModa

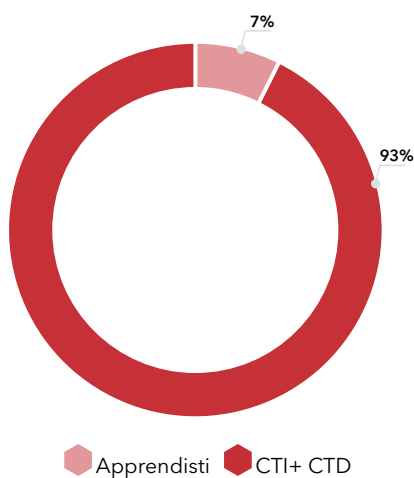


Figura 19: Apprendisti sul totale dei dipendenti

Siamo orgogliosi di poter contare su una forza lavoro altamente motivata e desiderosa di contribuire al successo a lungo termine dell'azienda. Anche se la maggior parte dei nostri dipendenti ha un'anzianità lavorativa compresa tra 0 e 5 anni, questo riflette la nostra strategia di reclutamento incentrata sulle giovani generazioni e sulla formazione continua per favorire un percorso di crescita interno.

Nel corso degli ultimi anni, abbiamo assistito a una forte domanda di personale e alla crescita delle nostre aziende, il che ha portato all'ingresso di nuove risorse giovani e

dinamiche. Questo approccio non solo ci ha consentito di rimanere competitivi sul mercato, ma ha anche garantito che le nostre squadre siano composte da individui talentuosi e motivati pronti a cogliere le sfide future.

Si precisa inoltre che, per alcune delle nostre aziende, non è ancora possibile disporre di personale con un'anzianità lavorativa superiore ai 25 anni, dato che queste realtà sono state costituite di recente. Tuttavia, ci aspettiamo che nel tempo anche queste risorse contribuiscano al nostro successo aziendale con il loro impegno e la loro esperienza crescente.

Azienda	dai 0 ai 5 anni	dai 6 ai 10 anni	dai 11 ai 15 anni	dai 16 ai 20 anni	dai 21 ai 30 anni	oltre ai 31 anni	Totale
Accademia HModa - Ente Calzaturiero	2	-	-	-	-	-	2
Albachiara	34	15	4	7	4	-	64
Alex&Co	18	8	2	5	-	-	33
Alinea	60	-	-	-	-	-	60
Beste	223	37	13	28	15	1	317
Calzaturificio DEMA	79	29	26	13	10	-	157
Elledi	44	9	-	-	-	-	53
Emmetierre	14	6	-	3	2	-	25
Famar	32	10	14	5	18	7	86
Fast Pelle	4	3	-	-	-	-	7
GAB	239	10	4	-	-	-	253
Holding Moda	24	3	-	-	-	-	27
Project	1	15	-	-	-	-	16
Punto Art	80	8	2	1	1	-	92
RBS	18	7	1	2	-	-	28
Ricetto del Ricamo	33	10	6	2	2	1	54
Rilievi	22	12	7	2	4	-	47
Rilievi India	158	23	12	2	-	-	195
Seriscreen	18	15	1	-	1	3	38
Taglionetto	48	5	2	-	-	-	55
Uno Maglia	68	35	14	5	10	4	136
Valmor	152	11	5	3	5	5	181
Totale	1.371	271	113	78	72	21	1.926

Tabella 19: Anzianità lavorativa nelle aziende HModa

HModa monitora attentamente il tasso di turnover, che indica la percentuale di dipendenti che lasciano l'azienda ogni anno. Questo dato è fondamentale per valutare la stabilità dell'organizzazione nel tempo e il livello di ritenzione dei talenti. Un tasso di turnover elevato potrebbe suggerire problemi nella cultura aziendale o nell'ambiente lavorativo, mentre un tasso più basso indica una maggiore stabilità e soddisfazione dei dipendenti.

Il nostro obiettivo è duplice: da un lato, vogliamo mantenere in azienda le risorse già presenti, valorizzandone competenze e contributi nel tempo; d'altro canto, intendiamo inserire nuovi talenti e assicurarci di fornire loro le opportunità di crescita e lo sviluppo all'interno del Gruppo. Questo approccio ci consente di mantenere un equilibrio tra continuità e innovazione, garantendo una forza lavoro dinamica e motivata pronta a far fronte alle sfide future.

Turnover e tasso di turnover dei dipendenti durante l'anno

	Turnover	Tasso turnover (%)
Per genere		
Maschi	107	12,46
Femmine	189	17,71
Per fasce di età		
Età inferiore a 30 anni	90	21,08
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	124	13,23
Età superiore ai 50 anni	82	14,60

Tabella 20: Tasso di turnovers nel Gruppo HModa

In continuità con l'anno precedente, nel 2024, il Gruppo ha dimostrato un forte impegno nei confronti delle questioni relative alla maternità e alla paternità, nonché al benessere dei lavoratori in generale, attraverso l'adozione della politica di lavoro remoto⁸. Tale politica consente ai neogenitori e ai lavoratori con particolari esigenze di salute di usufruire del lavoro remoto per un massimo di 3 giorni a settimana fino al terzo anno di vita del bambino.

Tale iniziativa, implementata dalla capogruppo e presentata a tutte le aziende controllate, è attualmente oggetto di valutazione per l'adozione individuale da parte di ciascuna azienda. L'obiettivo è fornire ai dipendenti la flessibilità necessaria per bilanciare equamente la vita professionale e personale, soprattutto durante fasi cruciali come il periodo post-nascita di un figlio.

Quest'iniziativa riflette l'approccio del Gruppo nel sostenere i suoi dipendenti e nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle singole esigenze, con l'obiettivo di migliorare il benessere e la produttività. Futuri sondaggi di clima aziendale includeranno la valutazione di aspetti legati alla discriminazione, riflettendo l'attenzione continua dell'azienda nel migliorare il clima lavorativo.

⁸ Questa policy è applicabile compatibilmente con le mansioni svolte; l'adesione può variare in base al ruolo specifico all'interno dell'azienda. Il numero totale di lavoratori dipendenti "nuovi assunti" con data inizio rapporto lavorativo compresa tra il 1/01/2024 e il 31/12/2024 è di 502 (295 femmine e 207 maschi) per la regione geografica Italia. Dal computo si esclude Rilievi India.

Giorni di congedo parentale	Femmine	Maschi	Totale
Gruppo Holding Moda	6.710	237	6.947

Tabella 21: Giorni di congedo parentale nel Gruppo HModa

Pratiche disciplinari

HModa rigetta qualsiasi forma di disciplina non autorizzata o non contemplata dalla legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro applicati all'interno del Gruppo. Nel corso del 2024, non sono state adottate misure disciplinari nei confronti dei dipendenti.

Le azioni disciplinari risultano essere un fenomeno estremamente limitato nel contesto della nostra organizzazione, poiché non sono stati segnalati casi di abusi fisici, verbali o molestie tramite i nostri canali di segnalazione anonima.

Orario di lavoro

L'orario standard di lavoro può variare da un'azienda all'altra, ma la durata è stabilita a 40 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno e viene determinata dalle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) dei settori pertinenti. L'orario lavorativo ordinario normale è diurno e consiste in 8 ore al giorno dal lunedì al venerdì. Eventuali modifiche all'orario di lavoro sono concordate con i dipendenti e comunicate con adeguato preavviso.

Attualmente, alcune aziende, per esigenze organizzative e produttive, consentono lavorazioni in orario serale attraverso la suddivisione dell'orario di lavoro in più turni, ma non ricorrono al lavoro notturno. Il lavoro straordinario è consentito solo in determinati periodi dell'anno e per esigenze produttive circoscritte a un arco temporale definito. Nella gestione degli straordinari, l'azienda richiede sempre la disponibilità dei lavoratori ad effettuare tali ore senza imporle, pertanto l'attività straordinaria è accettata volontariamente dai dipendenti.

Di seguito viene riportata una suddivisione delle tipologie di contratto per azienda:

Azienda	Full-time	Part-time	Totale
Accademia HModa - Ente Calzaturiero	1	1	2
Albachiarà	62	2	64
Alex & Co	27	6	33
Alinea	58	2	60
Beste	309	8	317
Calzaturificio DEMA	156	1	157
Elledi	44	9	53
Emmetierre	24	1	25
Famar	77	9	86
Fast Pelle	7	-	7
GAB	251	2	253
Holding Moda	27	-	27
Project	14	2	16
Punto Art	82	10	92
RBS	26	2	28
Ricetto del Ricamo	53	1	54
Rilievi	45	2	47
Rilievi India	195	-	195
Seriscreen	36	2	38
Taglionetto	51	4	55
Uno Maglia	128	8	136
Valmor	178	3	181
Totale	1.851	75	1.926

Tabella 22: Divisione contratti part-time e full-time

Retribuzione

I criteri fondamentali per la retribuzione e l'inquadramento nella categoria e nel profilo professionale sono definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) di riferimento. HModa verifica che la retribuzione sia sufficiente a soddisfare le necessità essenziali dei lavoratori, prendendo in considerazione il valore rappresentato dalla soglia di povertà delle famiglie italiane, come indicato nelle statistiche ISTAT sulla povertà.

Le condizioni contrattuali e la retribuzione annua lorda vengono comunicate ai lavoratori al momento dell'assunzione, e viene loro fornita una copia del contratto firmato. I salari vengono sempre pagati tramite bonifico bancario per garantire la tracciabilità dei pagamenti regolari.

Nel caso di cambiamenti di mansioni o avanzamenti di livello, la Direzione Aziendale, in collaborazione con la funzione HR, valuta il cambiamento e la necessità di adeguamenti salariali in conformità con quanto previsto dal CCNL.

Alcune aziende erogano premi di produzione alla fine dell'anno e offrono sistemi legati al welfare. Le retribuzioni medie pagate ai dipendenti sono in linea con quanto stabilito dai Contratti Nazionali e superano la soglia minima del salario dignitoso.

Le nostre risorse in conformità con il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL),

tra cui il CCNL Commercio, CCNL Tessile Abbigliamento, il CCNL Calzature, CCNL Uniontessile Confapi e il CCNL Editoria e Grafica. HModa garantisce ai suoi dipendenti il diritto di libera adesione ad organizzazioni sindacali e favorisce gli incontri con le rappresentanze presso le sedi del Gruppo.

Azienda	Apprendisti (Femmine)	Apprendisti (Maschi)	CTD (Femmine)	CTD (Maschi)	CTI (Femmine)	CTI (Maschi)
Accademia HModa - Ente Calzaturiero	-	-	-	-	2	-
Albachiara	3	1	1	-	45	14
Alex & Co	4	1	-	-	23	5
Alinea	-	-	21	17	19	3
Beste	23	30	6	9	107	142
Calzaturificio DEMA	-	-	6	9	33	109
Elledi	2	4	12	5	23	7
Emmetierre	4	1	-	1	13	6
Famar	4	1	10	-	66	5
Fast Pelle	-	1	-	-	-	6
GAB	17	4	13	2	111	106
Holding Moda	-	-	-	-	15	12
Project	6	3	16	2	51	14
Punto Art	4	-	-	-	18	6
RBS	3	-	2	2	37	10
Ricetto del Ricamo	-	-	-	-	16	-
Rilievi	1	-	3	2	35	6
Rilievi India	-	-	19	113	15	48
Seriscreen	1	5	1	-	8	23
Taglionetto	-	-	3	-	38	14
Uno Maglia	11	3	8	-	93	21
Valmor	4	1	3	5	88	80
Totale	87	55	124	167	856	637

Tabella 23: Numero di dipendenti suddivisi per genere e contratto

Formazione

La formazione rappresenta da sempre una priorità centrale per HModa, considerata cruciale per il cambiamento ed essenziale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. È imperativo garantire un continuo aggiornamento delle competenze attraverso un'ampia gamma di corsi formativi, progettati per coprire tutte le fasi della carriera professionale in cui è necessario mantenere un alto livello di competenza. La formazione è accessibile a tutti i livelli di lavoratori, senza alcuna distinzione che possa limitarne la partecipazione. Nel 2024, il Gruppo ha erogato 8.436 ore di formazione, di cui l'84% rappresentano ore di formazione obbligatoria e il restante 16% ore di altra formazione, come attività di accrescimento delle competenze e formazione operativa.

Abbiamo implementato corsi personalizzati su misura per le esigenze individuali dei dipendenti, tra cui percorsi specifici come il corso di Sustainability Manager, offerto da Process Factory e destinato a risorse dedicate alla sostenibilità, promuovendo la crescita e il miglioramento costante delle competenze in questo ambito. In aggiunta ai corsi tradizionali in aula, abbiamo introdotto corsi online sia sincroni che asincroni, consentendo una

maggiore erogazione di ore formative e offrendo flessibilità agli impiegati. Stiamo valutando ulteriormente le opportunità nel campo della formazione digitale, riconoscendo l'importanza di migliorare costantemente le competenze professionali e promuovere la crescita professionale all'interno dell'azienda. Il Gruppo promuove la partecipazione a eventi e convegni di settore, con particolare attenzione a quelli che trattano temi di interesse rilevante e che possono contribuire allo sviluppo di nuove competenze e conoscenze nei partecipanti.

Durante l'anno, abbiamo promosso iniziative esperienziali che combinano il team building con la formazione. Tra queste si trovano le giornate di eventi "Cross Day" in cui le persone che ricoprono lo stesso ruolo nelle diverse aziende del Gruppo si ritrovano per trascorrere una giornata in cui si alternano attività di team building a riunioni e momenti di conoscenza delle altre realtà aziendali. Nel 2024 questa attività ha riscosso particolare interesse nella popolazione aziendale; pertanto, sono state creati 8 giornate di Cross Day in presenza che hanno interessato i dipartimenti di: Finanza e Controllo, Filiera, Logistica, Sostenibilità, Accademia e Commerciale. Questa iniziativa mira a promuovere un clima di collaborazione e rispetto reciproco, favorendo la comunicazione e il problem solving.



Argomento trattato	Ore di formazione obbligatoria
Salute e sicurezza	6.951
Sostenibilità	128
Totale	7.079

Tabella 24: Ore di formazione obbligatoria delle aziende HModa

Argomento trattato	Ore di formazione non obbligatoria
Amministrazione	48
Culture & Change	562
Salute e sicurezza	61
Legale	184
Modelleria	80
Sostenibilità	423
Totale	1.358

Tabella 25: Ore di formazione non obbligatoria delle aziende HModa

Come Gruppo, poniamo la massima attenzione alle tematiche legate alla sostenibilità, impegnandoci costantemente nella formazione puntuale del nostro personale. Nel 2024, in collaborazione con l'*Institut Français de la Mode* (IFM), tramite Accademia HModa, abbiamo organizzato workshop e incontri formativi che hanno approfondito in modo particolare i temi della sostenibilità e dell'innovazione della filiera produttiva. Questi momenti hanno offerto ai partecipanti l'opportunità di esplorare le sfide e le opportunità legate a una gestione responsabile delle risorse, all'integrazione di nuove tecnologie e all'importanza della responsabilità sociale d'impresa, con l'obiettivo di coniugare eccellenza, creatività e rispetto per l'ambiente.

Inoltre, i referenti della Sostenibilità all'interno delle aziende sono impegnati in un percorso di accrescimento costante delle competenze e seguono, a cadenza biennale, i corsi proposti da ZDHC per l'implementazione di sistemi di Chemical Management con rilascio di specifici attestati a seguito della verifica delle competenze acquisite e il corso di Sustainability Manager.

6.3 Certificazioni sociali

Parità di genere – PdR 125

La promozione della parità di genere rappresenta uno degli obiettivi prioritari dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, al quale HModa si impegna fermamente ad aderire.

Negli ultimi anni abbiamo lavorato attivamente per sviluppare politiche e procedure che tengano conto delle diverse esigenze della nostra popolazione aziendale, in particolare delle donne. Contestualmente, abbiamo condotto attività di valutazione per misurare il nostro livello di conformità alla norma volontaria UNI PdR 125, che rappresenta lo standard nazionale in materia.

La UNI/PdR 125:2022 definisce le tematiche fondamentali per sostenere l'empowerment femminile nei percorsi di crescita aziendale, evitando stereotipi, discriminazioni e promuovendo una cultura aziendale sempre più inclusiva e rispettosa delle competenze femminili. Il nostro impegno è garantire la parità di genere attraverso azioni concrete, che vanno oltre il rispetto dei requisiti normativi e che siano apprezzate concretamente dalle donne presenti nella nostra organizzazione.

HModa e dieci società del Gruppo - Uno Maglia, Alex&Co, RBS, Albachiara, GAB Group, Project, Valmor, Famar, Seriscreen e Rilievi Group - hanno avviato un processo di valutazione per determinare il livello di conformità alla normativa sulla parità di genere che ci porterà verso la certificazione. Questo percorso ci aiuta a identificare le aree che richiedono ulteriori miglioramenti per ottenere la certificazione di parità di genere per l'intero Gruppo.

Durante la valutazione iniziale abbiamo verificato l'esistenza di buone pratiche implementate sia a livello di Gruppo che nelle singole aziende, al fine di condividere le esperienze positive e adottare le soluzioni più efficaci. L'organizzazione ha monitorato attentamente, sia qualitativamente che quantitativamente, diverse aree chiave:

- Selezione e assunzione
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Supporto alla genitorialità e alla cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro
- Prevenzione di abusi e molestie sul lavoro

Il percorso per il raggiungimento della certificazione, avviato nel 2023, ha visto un ampio sviluppo nel 2024, in cui si sono concentrate la maggior parte delle attività operative e strategiche di allineamento agli standard previsti dalla normativa.

Le società coinvolte nel processo di certificazione hanno sviluppato un piano d'azione specifico, che nel 2024 ha portato ai seguenti raggiungimenti:

- Definizione della policy per la parità di genere, che rappresenta il documento cardine del nostro impegno in materia e verrà formalizzata ad inizio del 2025;
- Implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere, supportato da un piano strategico con orizzonte temporale di 3 anni e da un budget specifico per ciascuna attività;
- Attivazione di un canale di whistleblowing, accessibile a tutti gli stakeholders interni e esterni per effettuare segnalazioni anonime, affinché qualsiasi forma di discriminazione possa essere rilevata e gestita;
- Valutazione del rischio molestie, condotta in tutte le società coinvolte nel percorso di certificazione, per implementare misure preventive adeguate;
- Coinvolgimento del comitato guida, composto dai membri dell'alta direzione delle aziende coinvolte, con il compito di supervisionare l'implementazione delle politiche di parità di genere;

- Pianificazione di attività formative e di una survey interna, rivolta a tutta la popolazione aziendale e condivisa a gennaio 2025, per sensibilizzare i dipendenti sulle tematiche di equità, diversità e inclusione e raccogliere il percepito dei lavoratori rispetto alla parità di genere.

Grazie all'implementazione di queste iniziative e all'attenzione dedicata durante l'anno, il Gruppo punta a ottenere la certificazione nei primi mesi del 2025, consolidando il proprio impegno nel garantire un ambiente di lavoro più equo e inclusivo.



6.4 Il nostro impegno verso la Comunità



Come Gruppo, siamo convinti che le nostre azioni possano realmente contribuire a costruire un mondo più equo e inclusivo. Nel 2024 abbiamo promosso iniziative virtuose, con l'obiettivo di generare un cambiamento tangibile verso un futuro più responsabile e attento ai bisogni della collettività.

The future in hand

In occasione delle festività invernali, il Gruppo HModa ha scelto di sostenere il progetto "The Future in Hand", nato dalla collaborazione con Caritas Children ETS e GRAM, due realtà da anni impegnate nella promozione di percorsi educativi e di inclusione sociale. Questa iniziativa mira a sostenere e offrire opportunità concrete a persone provenienti da contesti svantaggiati, inserendosi in un percorso di responsabilità sociale pienamente coerente con i valori che guidano il Gruppo.

Nel 2024, HModa ha supportato il progetto attraverso una donazione mirata a sostenere lo sviluppo di percorsi di formazione professionale rivolti a giovani e donne in difficoltà nella città di Goma, nella Repubblica Democratica del Congo. In questo territorio, segnato da profonde fragilità sociali, conflitti e povertà diffusa, l'accesso a percorsi educativi e formativi rappresenta una vera e propria leva di emancipazione e riscatto personale. Il progetto si propone di rafforzare la resilienza e l'autonomia dei beneficiari, offrendo loro strumenti pratici e competenze spendibili nel mercato del lavoro locale, con l'obiettivo di creare nuove prospettive di crescita e sviluppo per l'intera comunità.

Nel prossimo futuro HModa parteciperà attivamente alla realizzazione della "House of Hope", un laboratorio formativo di sartoria che offrirà a 30 persone - 20 giovani e 10 donne - la possibilità di acquisire competenze professionali, avviare attività imprenditoriali e contribuire alla riduzione della povertà nella propria città. Questo spazio non sarà soltanto un luogo di apprendimento, ma anche un punto di riferimento per la comunità.

La "House of Hope" rappresenta un esempio concreto di come la collaborazione tra imprese, enti del terzo settore e comunità locali possa generare un impatto positivo e duraturo. Siamo profondamente convinti che investire nella formazione e nel talento delle persone sia la chiave per costruire un futuro più responsabile, equo e inclusivo, in cui ciascuno possa trovare spazio per realizzare le proprie aspirazioni e contribuire attivamente al benessere collettivo. Attraverso il sostegno a progetti come "The Future in Hand", il Gruppo HModa rinnova il proprio impegno a promuovere una cultura della solidarietà e della responsabilità sociale, nella convinzione che anche un piccolo gesto possa essere il punto di partenza per un cambiamento significativo.

Bee the change

Un'altra importante progettualità promossa dal Gruppo durante l'anno è stata l'iniziativa "Bee the change", sviluppata con Beeing, la startup italiana che si occupa di sviluppare prodotti e servizi innovativi per la tutela delle api e della biodiversità terrestre.

Il progetto ha rappresentato un passo significativo nell'impegno di HModa verso la tutela dell'ambiente e la promozione della biodiversità. Nel 2024 il Gruppo ha previsto l'adozione di 13 alveari, distribuiti in diverse regioni italiane, con l'obiettivo di sostenere concretamente la sopravvivenza delle api, insetti impollinatori fondamentali per l'equilibrio degli ecosistemi e la sicurezza alimentare globale. Le api, infatti, sono responsabili dell'impollinazione di circa il 75% delle colture alimentari e la loro tutela è oggi più che mai urgente, dato il crescente rischio di estinzione dovuto a fattori come l'inquinamento, l'uso di pesticidi e i cambiamenti climatici.

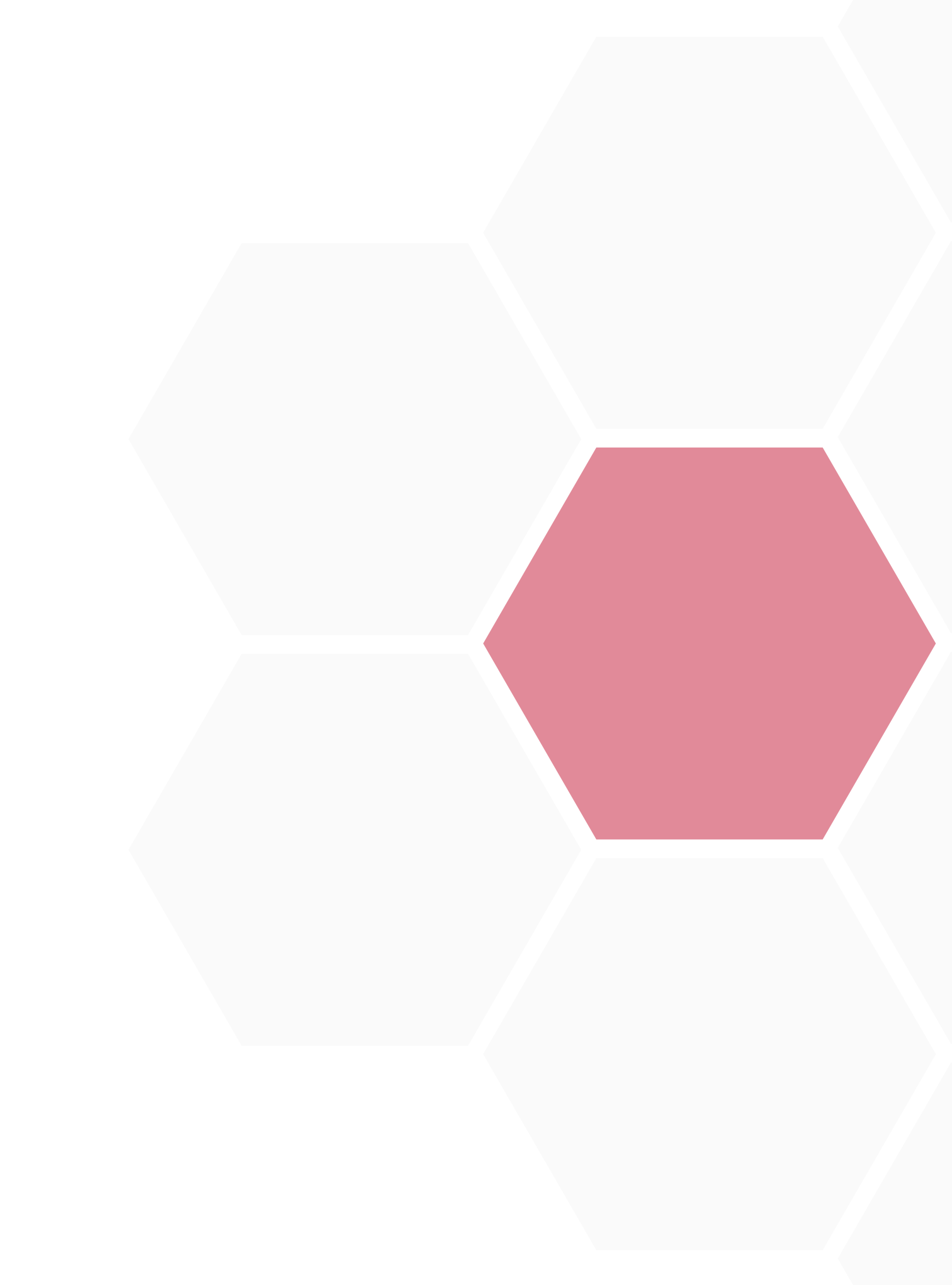
Ogni alveare adottato dal Gruppo è dotato di tecnologie avanzate di monitoraggio, che consentono di rilevare costantemente lo stato di salute delle colonie e di raccogliere dati preziosi sia per la gestione sostenibile degli apiari sia per la ricerca scientifica. Questo

approccio innovativo permette di intervenire tempestivamente in caso di criticità, garantendo il benessere delle api e contribuendo al mantenimento della biodiversità locale.

L'iniziativa, inoltre, offre un sostegno concreto agli apicoltori locali, attraverso la promozione di pratiche agricole responsabili e favorendo lo sviluppo di un'economia circolare sul territorio.

Attraverso la piattaforma "Bee the Change", ciascuna azienda del Gruppo ha la possibilità di seguire da vicino la vita degli alveari adottati, ricevere aggiornamenti periodici e partecipare attivamente alla salvaguardia degli impollinatori. Questo coinvolgimento diretto non solo rafforza il senso di responsabilità ambientale all'interno delle aziende, ma contribuisce anche a diffondere una cultura della sostenibilità tra i dipendenti e le comunità locali. L'adozione degli alveari si traduce così in un gesto concreto di responsabilità sociale e ambientale, perfettamente in linea con la volontà del Gruppo HModa di integrare innovazione, rispetto per la natura e attenzione alle future generazioni nel proprio modello di business.

In un'epoca in cui la perdita di biodiversità rappresenta una delle principali sfide globali, iniziative come questa assumono un valore ancora più rilevante, dimostrando come anche il mondo dell'impresa possa avere un ruolo attivo e positivo nella tutela degli ecosistemi e nella costruzione di un futuro più sostenibile.



Progetti Speciali







7.1 Accademia HModa



Accademia HModa nasce nel 2020, con l'obiettivo di colmare il gap tra il mondo dell'istruzione e il mondo del lavoro, sensibilizzando i giovani alle professioni della moda del lusso. L'idea di questo progetto nasce dalla necessità di assicurare un ricambio generazionale nelle aziende del Gruppo e, più in generale, in tutto il settore della moda. Il nostro obiettivo è riportare in auge alcune professioni artigianali che stanno gradualmente scomparendo, non solo migliorando le competenze d'eccellenza, ma soprattutto tutelando e valorizzando il know-how radicato nel territorio. Questo impegno contribuisce a preservare le tradizioni artigianali locali, garantendo che le competenze uniche e i metodi di lavorazione d'eccellenza vengano trasmessi alle nuove generazioni.

Oltre allo sviluppo di percorsi formativi avanzati, come i programmi di apprendistato duale e i corsi tecnici, Accademia HModa integra attività di orientamento mirate a guidare studenti e giovani talenti nella scelta consapevole del proprio percorso professionale nel settore moda. Questa sinergia tra formazione e orientamento si concretizza attraverso collaborazioni strutturate con le aziende del Gruppo, esperienze pratiche in contesti lavorativi reali e strumenti di mentoring, garantendo un approccio integrato che valorizza l'acquisizione di competenze tecniche e la crescita personale, in linea con le esigenze dinamiche del settore moda e del tessuto produttivo.

I corsi offerti spaziano tra diverse categorie merceologiche, partendo dalla calzatura, pelletteria e abbigliamento, fino ad includere lavorazioni specializzate come il ricamo. Dal 2020 ad oggi Accademia HModa vanta l'erogazione di oltre 10.000 ore di formazione attraverso le diverse opportunità di specializzazione.

Apprendistato duale

L'Apprendistato duale si configura come un sistema formativo che combina l'istruzione scolastica e la formazione pratica in azienda.

In HModa è attivo all'interno delle aziende del Gruppo e nel 2024 ha ultimato la sua seconda edizione, avviata nel 2023. Questo progetto si articola in 2.000 ore distribuite su 12 mesi di formazione in azienda, rivolti a giovani NEET (Not in Education, Employment or Training) under 25.

Il programma ha coinvolto tutte le categorie merceologiche delle società di HModa e si è sviluppato interregionalmente in collaborazione con la Regione Toscana. Le classi hanno coinvolto una media di 15 studenti, con l'obiettivo di formare profili trasversali come figure di sviluppo prodotto, prototipia, modellista, controllo qualità e relazioni con il cliente.

Dal 2022 a settembre 2024 questo progetto ha portato grandi risultati, formando 56 risorse, il 60% della quali sono state assunte e confermate in azienda.

Corsi tecnici

I corsi tecnici, realizzati con il supporto delle agenzie per il lavoro e l'utilizzo dello strumento Formatemp, sono progettati per ampliare l'accesso a opportunità formative di qualità, rendendo il progetto disponibile a un numero sempre maggiore di partecipanti. Il percorso, della durata complessiva di 5 mesi, include 250 ore di formazione teorica e pratica condotte da docenti specializzati e professionisti del settore, seguite da un periodo di affiancamento pratico di 3 mesi.

Nel corso del 2024 sono state avviate due nuove classi, grazie alle quali 24 studenti hanno potuto specializzarsi nelle principali mansioni produttive e tecniche: dalla sartoria e prototipia, al montaggio e orlatura, fino alle attività di ufficio prodotto e controllo qualità.

Districts Academy

Nel 2024 viene avviata Districts Academy, progetto formativo nato da una stretta collaborazione tra Districts, il polo veneto dedicato allo sportswear del Gruppo, e Accademia HModa. L'iniziativa ha avuto

l'obiettivo di formare figure specializzate nella manifattura di capi sportswear destinati ai grandi brand del lusso, rispondendo così alla crescente domanda di competenze tecniche nel settore.

Il programma ha coinvolto attivamente due delle principali aziende del Gruppo, RBS e Project, che rappresentano i poli di eccellenza per la produzione rispettivamente di capi outerwear e capi in denim. Queste aziende non solo hanno fatto da sedi fisiche dei corsi, ma hanno messo a disposizione anche il loro prezioso know-how tecnico, offrendo agli studenti un'esperienza formativa unica e strettamente legata alla realtà produttiva.

I corsi, avviati a settembre 2024, sono stati progettati per fornire le competenze necessarie a lavorare in autonomia nella produzione di capi d'abbigliamento. Le lezioni sono tenute da esperti del settore, garantendo una formazione altamente qualificata.

Il 23 settembre 2024 sono iniziati i corsi presso la sede di RBS, mentre il 14 ottobre 2024 hanno preso il via quelli in Project. Al termine del percorso formativo, gli studenti avranno l'opportunità di entrare a far parte del team aziendale di una delle due imprese coinvolte o delle altre realtà della filiera produttiva, contribuendo così al rafforzamento del tessuto industriale locale e all'innovazione nel settore dello sportswear di lusso.

Ente Formativo Calzaturiero delle Marche

L'Ente Formativo Calzaturiero è la sezione regionale di Accademia HModa e propone come offerta formativa percorsi di formazione intensivi ed estensivi dal livello principiante al perfezionamento. Parallelamente all'elaborazione di corsi su misura, l'Ente Formativo Calzaturiero è accreditato dalla regione Marche per la formazione professionale di risorse specializzate nella produzione di calzature di alta gamma.

Nel 2024 l'EFC ha tenuto le prime due edizioni del corso di formazione professionale gratuito ad occupazione garantita, "Addetto alla produzione in serie di calzature", entrambe





finanziate dalla Regione Marche con DDS n. 51/ FOAC del 29/01/2024.

In tale contesto, l'8 aprile 2024 l'Ente Formativo Calzaturiero, dopo una selezione di 15 allievi svolta dalla commissione esaminatrice, ha avviato la prima edizione del corso. Il programma prevede 356 ore di formazione alternate tra teoria in aula e pratica in un laboratorio dedicato all'interno dell'EFC e uno stage di 240 ore presso le aziende del territorio. Al termine, gli allievi vengono valutati per l'intero percorso formativo tramite l'Esame finale di 4 ore, totalizzando le 600 ore previste. Il 16 settembre 2024 ha visto l'avvio della seconda edizione del corso, con la partecipazione di una nuova classe di prossimi addetti alla produzione in serie di calzature di alta manifattura, composta da 15 allievi titolari e 2 uditori.

L'addetto alla realizzazione in serie di calzature esegue le operazioni relative alla preparazione e la lavorazione del materiale fino al montaggio delle parti componenti della calzatura, terminando con la fase di rifinitura, interpretando in tutto il processo le indicazioni tecniche ricevute dai docenti incaricati.

Il percorso si struttura con una prima parte in comune per tutti gli allievi, volta a presentare ed iniziare a far "praticare" tutte le fasi del processo di produzione della calzatura attraverso i seguenti moduli:

- Made in Italy e Sostenibilità (4 ore)
- Gestione in sicurezza delle lavorazioni su macchinari e impianti fissi (16 ore)
- Composizione dello schema di taglio di pellami ed altro materiale (40 ore)
- Preparazione delle componenti della calzatura (100 ore)
- Montaggio della calzatura (100 ore)
- Finissaggio della calzatura (96 ore)

Successivamente, ogni allievo intraprende un percorso individualizzato sulla base delle predisposizioni e aspirazioni identificate e fabbisogno espresso dalle aziende destinatarie. Il corpo docente è composto da professionisti

del settore e specialisti interni ed esterni che si contraddistinguono per l'elevato grado di competenza e la vocazione all'insegnamento. Il titolo rilasciato dal corso di formazione, previo superamento dell'esame finale, è Attestato di Qualifica Professionale (livello EQF3) di Addetto alla Produzione in Serie di Calzature.

Orientamento

Nel 2024 è proseguito l'ambizioso progetto di orientamento didattico volto a sensibilizzare gli studenti delle Scuole Secondarie di I grado negli istituti superiori a indirizzo Moda, nato dalla collaborazione tra Accademia HModa, La Fabbrica e HModa.

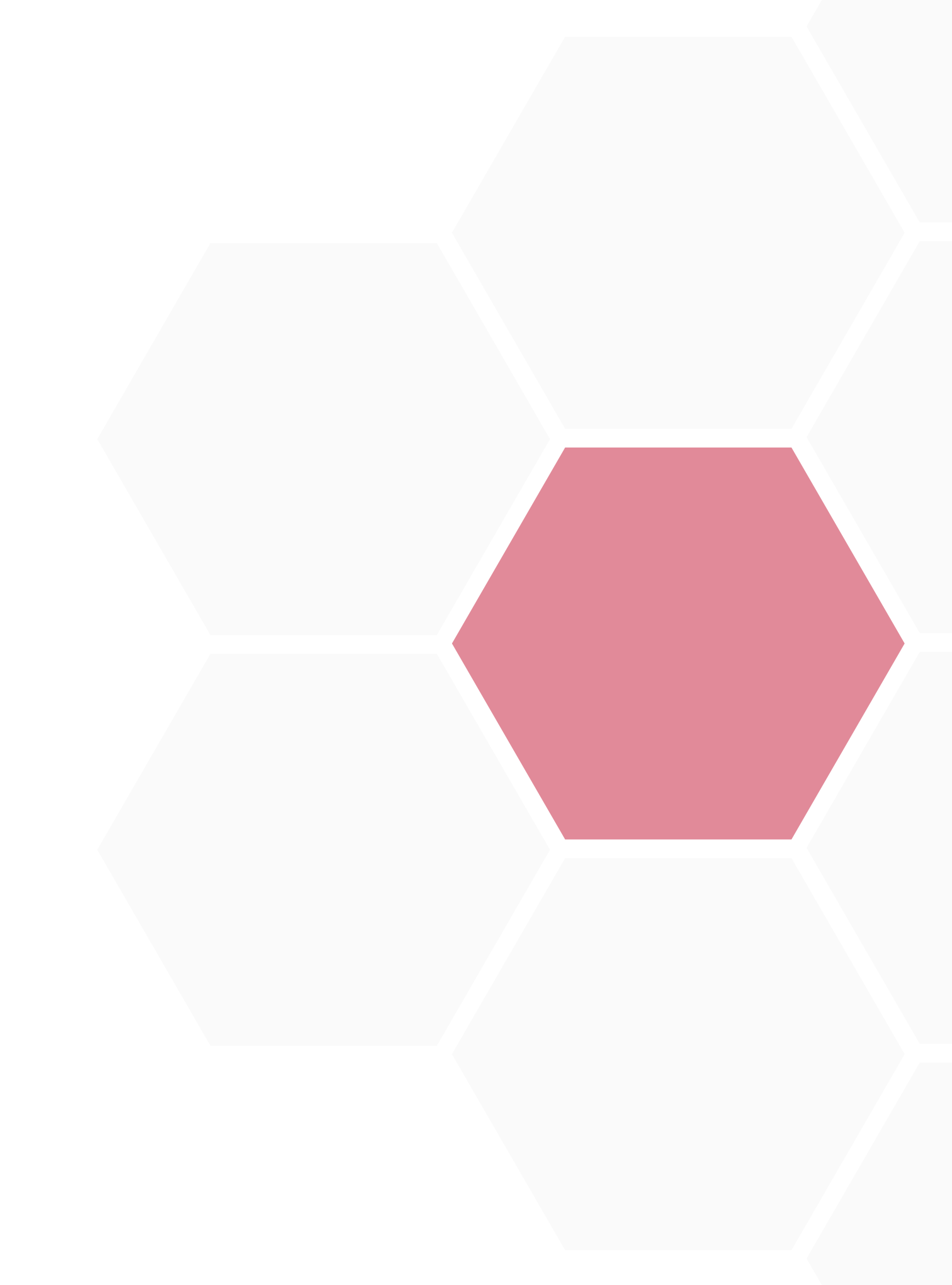
Durante l'anno il percorso formativo è stato reso più interattivo e coinvolgente attraverso il lancio di un concorso rivolto alle scuole per la creazione di un podcast, intitolato "Storie di Futuro - Made in Italy". Il podcast si è proposto di affrontare il tema della percezione del mondo della Moda Made in Italy attuale e le opportunità che offre ai giovani. Ogni classe

partecipante è stata invitata a realizzare almeno tre episodi di cinque minuti ciascuno, nei quali gli studenti dovevano condividere esperienze personali, prospettive e idee creative legate al comparto Moda. Questa iniziativa non solo ha promosso la conoscenza e l'interesse per il settore tra i giovani, ma ha anche sollecitato le loro capacità di espressione e di analisi critica attraverso un medium moderno e accessibile come il podcast.

Nel corso del 2024, il progetto Storie di Futuro ha avuto un grande successo e una vasta adesione da parte delle scuole di tutto il territorio. Nello specifico, durante l'anno, sono stati tenuti 27 incontri nelle scuole che hanno coinvolto 1.442 studenti, 375 ragazzi hanno partecipato a visite aziendali per osservare i processi produttivi, mentre 366 insegnanti hanno aderito a corsi di formazione sulla didattica orientativa.

Il progetto, conclusosi a fine 2024, ha contribuito alla creazione di un importante ponte tra educazione e industria, rafforzando il legame tra le nuove generazioni e l'eccellenza del Made in Italy.







7.2 Showroom di Parigi



Lo Showroom di Parigi, situato nel cuore del Marais, rinomato quartiere di Parigi, è un luogo d'incontro e condivisione pensato come una vetrina permanente delle maestranze delle aziende che compongono il Gruppo, nonché come hub per eventi speciali e corsi di formazione, in un ambiente innovativo e stimolante, permeato di arte e cultura. Lo Showroom di Parigi traduce anche una volontà di prossimità con i clienti francesi e internazionali, che qui possono esplorare i materiali, le tecniche e gli archivi delle diverse aziende del Gruppo.

Co-LAB

Nel marzo 2024, presso lo *Showroom & Lab* di HModa, si è svolta la prima edizione di Co-LAB 16, un progetto nato dalla collaborazione tra sedici aziende del Gruppo, che hanno unito competenze ed esperienza per sviluppare una selezione di capi rappresentativi del loro know-how condiviso. L'iniziativa aveva l'obiettivo di mostrare ai brand le potenzialità delle sinergie interne al Gruppo, rafforzandone l'attrattività non solo come singole realtà, ma come un'unica entità integrata.

Durante l'evento, lo showroom ha ospitato l'esposizione dei capi realizzati e ha fatto da cornice a incontri commerciali tra i referenti aziendali e i rappresentanti di alcune delle più prestigiose maison del lusso. Co-LAB ha rappresentato un'importante occasione per consolidare il posizionamento di HModa come partner strategico per il settore, evidenziando la qualità e l'innovazione della sua produzione e favorendo nuove opportunità di business.

A ottobre il progetto è proseguito con un secondo appuntamento, *Co-LAB 18*, che ha rinnovato lo spirito della prima edizione, coinvolgendo altre due aziende del Gruppo. L'iniziativa ha permesso di esplorare un universo di storie intrecciate, esperienze condivise, culture, competenze e visioni in dialogo.

Questi eventi miravano a diffondere i core values del Gruppo attraverso un'esperienza immersiva



e condivisa, simbolo della collaborazione tra le diverse aziende. Allo stesso tempo, hanno rappresentato un'opportunità per dimostrare concretamente l'impegno del Gruppo nella ricerca, nella qualità e nella cura del dettaglio.

Progetti in collaborazione con IFM

Holding Moda collabora con l'Institut Français de la Mode (IFM), una delle istituzioni più prestigiose a livello internazionale nel campo della formazione nei settori della moda, del lusso, del design e del management. L'IFM si distingue per il suo impegno nel promuovere le pari opportunità nel settore della moda, offrendo borse di studio a studenti meritevoli e supportando la ricerca e l'innovazione nella formazione.

L'apertura di questa collaborazione ha rappresentato per Accademia HModa l'opportunità di esplorare nuove prospettive creative e un momento di scambio e crescita, in cui condividere con i giovani talenti i valori che rappresentano il nostro Gruppo. Tale collaborazione si è ulteriormente consolidata con l'ingresso ufficiale di Holding Moda nella Fondazione dell'Institut Français de la Mode (IFM) nel mese di ottobre 2024.

Summer School IFM

Sulla scia del grande successo riscosso dall'edizione precedente, a luglio 2024 lo Showroom ha nuovamente aperto le sue porte a 80 giovani talenti provenienti da 24 paesi diversi per partecipare alla Summer School.

Questo programma formativo organizzato in collaborazione con IFM ha rappresentato un'opportunità unica di apprendimento e confronto in un contesto internazionale, favorendo lo scambio di idee, conoscenze ed esperienze tra studenti provenienti da culture e background accademici differenti.



La diversità dei partecipanti ha contribuito ad arricchire ulteriormente l'esperienza, creando un ambiente dinamico e stimolante, in cui la valorizzazione delle tradizioni si è intrecciata con la visione di un futuro sempre più innovativo e globale.

Il programma ha proposto un ciclo di lezioni in lingua inglese dal titolo "Discovering Italian Luxury Supply Chain", ideato per approfondire le peculiarità della filiera produttiva del lusso in Italia. Gli studenti hanno avuto l'opportunità di esplorare tematiche fondamentali per comprendere il valore e l'unicità del settore, come la gestione della supply chain, l'evoluzione delle metodologie produttive, il ruolo centrale dell'artigianalità e l'innovazione che contraddistingue le eccellenze del Made in Italy.

L'obiettivo principale del percorso formativo è stato quello di fornire una panoramica approfondita e concreta sul funzionamento della manifattura del lusso italiana, analizzandone le dinamiche, le sfide e le numerose opportunità creative e professionali offerte dal comparto. Attraverso un approccio che ha combinato teoria e studio di casi pratici, gli studenti hanno sviluppato una maggiore

consapevolezza delle competenze richieste dal settore, acquisendo strumenti preziosi per il loro futuro professionale.

Workshops con IFM

Masters' of Arts in Fashion Design

A settembre 2024 ha preso il via la prima fase di un ambizioso progetto in collaborazione con l'Institut Français de la Mode - Master of Arts, consistita in diverse giornate di workshop incentrate sulla sperimentazione e formazione di giovani studenti di moda.

Durante questa prima fase, gli studenti del quinto anno del Master hanno preso parte a una settimana di workshop intensivi, ricevendo l'opportunità unica di interagire direttamente con cinque aziende del Gruppo Holding Moda: Rilievi, Project, RBS, Alex&Co e Beste. Ognuna di queste realtà ha condiviso con i giovani designer la propria esperienza, il proprio know-how e la propria visione, contribuendo a fornire una comprensione più concreta e



approfondita delle dinamiche produttive e delle sfide che caratterizzano l'industria della moda contemporanea.

I focus dei workshop di questa edizione sono stati la sostenibilità e l'innovazione, due temi sempre più centrali per il futuro del settore. Gli studenti hanno avuto modo di esplorare come l'industria della moda possa evolversi in ottica sostenibile attraverso strategie che coniughino creatività e responsabilità ambientale. Particolare attenzione è stata dedicata all'integrazione delle nuove tecnologie, come la prototipazione virtuale e i processi di produzione avanzati, con l'obiettivo di ridurre gli sprechi e ottimizzare le risorse. Inoltre, il concetto di responsabilità sociale d'impresa (CSR) è stato al centro del dibattito, stimolando una riflessione su come le aziende possano coniugare eccellenza artigianale e rispetto per l'ambiente, senza compromettere la qualità e l'identità del prodotto finito.

Uno degli aspetti più significativi del progetto è stato il dialogo intergenerazionale tra i Principals del nostro Gruppo e gli studenti dell'IFM. Questa connessione diretta ha permesso di creare un ponte tra il savoir-faire delle aziende manifatturiere e la visione innovativa delle nuove generazioni, delineando un percorso di crescita reciproca. Per i giovani designer, è stata un'occasione preziosa per comprendere da vicino il lavoro dei modellisti e degli artigiani, entrando in contatto con i processi reali della produzione e affinando la propria capacità di tradurre idee creative in capi concreti e realizzabili su scala industriale.

Tale collaborazione ha raggiunto la conclusione nell'anno successivo, offrendo agli studenti del *Masters' of Arts in Fashion Design* la possibilità di inaugurare la Paris Fashion Week negli spazi dell'IFM, presentando le loro collezioni realizzate con il supporto delle aziende del Gruppo Holding Moda che hanno partecipato alla loro formazione. Questo traguardo ha rappresentato non solo una vetrina straordinaria per il loro talento, ma anche una dimostrazione tangibile dell'impegno del Gruppo nella formazione delle future generazioni di designer.

L'obiettivo principale dell'iniziativa è stato quello di offrire agli studenti un'esperienza immersiva e altamente formativa, dando loro la possibilità di trasformare le proprie idee in collezioni concrete e di confrontarsi con i professionisti che operano quotidianamente nel settore. Al tempo stesso, il progetto ha rappresentato per un'importante occasione per sensibilizzare le nuove leve sull'importanza della sostenibilità e dell'innovazione, incoraggiandoli a integrare un approccio responsabile nei loro processi creativi e produttivi. La sinergia tra creatività, tradizione e progresso tecnologico permetterà di costruire il futuro della moda, mantenendo intatta l'eccellenza che contraddistingue il settore.

Première Vision: The management of supply chain, from fiber to final product

A luglio 2024, la PM di Formazione HModa France, Accademia HModa e Ente Formativo Calzaturiero, ha rappresentato il Gruppo partecipando al panel di Première Vision intitolato "*The Management of Supply Chain: From Fiber to Final Product*". Durante il suo intervento, sono stati affrontati temi cruciali come la sostenibilità nella supply chain e i progetti educativi lanciati da Holding Moda. Première Vision, uno dei saloni internazionali più importanti per il settore della moda e del tessile, offre uno spazio di confronto tra designer, produttori, fornitori di tessuti e altri protagonisti del settore, favorendo l'innovazione, la scoperta di nuove tendenze e materiali, e creando opportunità di networking e apprendimento. HModa, attraverso il suo approccio strategico basato su collaborazione, trasparenza e sostenibilità, ha sottolineato l'importanza di una gestione integrata della supply chain, come elemento chiave per la competitività e il successo a lungo termine. Il Gruppo ha anche discusso le sue iniziative volte ad attrarre giovani lavoratori nel settore della

moda, come Accademia HModa, che mirano a fornire formazione professionale, combinando teoria ed esperienza pratica.

L'obiettivo principale del progetto è stato promuovere una gestione sostenibile e integrata della supply chain nel settore, garantendo al contempo il trasferimento di competenze alle nuove generazioni attraverso percorsi formativi specializzati. Il progetto ha cercato di favorire la collaborazione tra i vari attori della filiera, creando un ecosistema altamente integrato e sinergico. Un altro obiettivo fondamentale è stato quello di rafforzare la trasparenza nei processi produttivi e promuovere pratiche sostenibili nel settore moda e tessile. Inoltre, il progetto ha mirato ad attrarre e formare giovani talenti attraverso programmi educativi innovativi, contribuendo al ricambio generazionale e alla trasmissione del know-how e delle competenze tecniche necessarie per mantenere l'eccellenza nella produzione della moda italiana.



7.3 MetaSfera

L'innovazione rappresenta uno dei pilastri fondamentali della filosofia del Gruppo, alla base del nostro progresso e sviluppo sostenibile.

Nell'ottobre 2022, nasce MetaGAB, la divisione interna a GAB, dedicata alla modellizzazione 3D e alla renderizzazione dei prototipi e dei prodotti finiti, successivamente conosciuta come MetaSfera. Questo approccio avanzato consente di migliorare l'efficienza dei processi produttivi, accelerare lo scambio di informazioni e ridurre l'impatto ambientale grazie a prototipi virtuali e prove di lavorazione totalmente digitali. L'utilizzo di tecnologie all'avanguardia, come gli avatar 3D, contribuisce a migliorare la precisione e la produttività, favorendo la missione del Gruppo di contribuire all'integrazione di innovazione e sostenibilità.

Lo sviluppo del progetto ha previsto inizialmente alcuni mesi dedicati allo studio e al perfezionamento delle tecniche necessarie per ottenere render di elevata qualità fotografica, arricchendo e potenziando le competenze offerte ai clienti. Il progetto supporta, infatti, i committenti nelle diverse fasi della produzione, della creazione degli schizzi, della realizzazione dei primi volumi in 3D, fino alla concretizzazione del prototipo finale nella fase di render virtuale. Inizialmente, il progetto si è concentrato sulla realizzazione di prototipi virtuali di accessori di pelletteria e piccola pelletteria, espandendosi successivamente all'abbigliamento di diverse categorie merceologiche.

L'ampliamento delle attività sviluppate dal team ha portato, nel 2024, a un'importante operazione di rebranding: MetaGAB diventa MetaSfera. Questo cambiamento sottolinea la maggiore versatilità del progetto e segna il suo evolversi in una realtà più ampia, pensata per essere una risorsa a disposizione di tutte le aziende del Gruppo e dei loro clienti.

La prototipia virtuale, se considerata parte integrante dell'evoluzione del mondo della moda, rende il processo produttivo più sostenibile, veloce ed efficiente. Sempre più clienti richiedono questa tipologia di servizi e



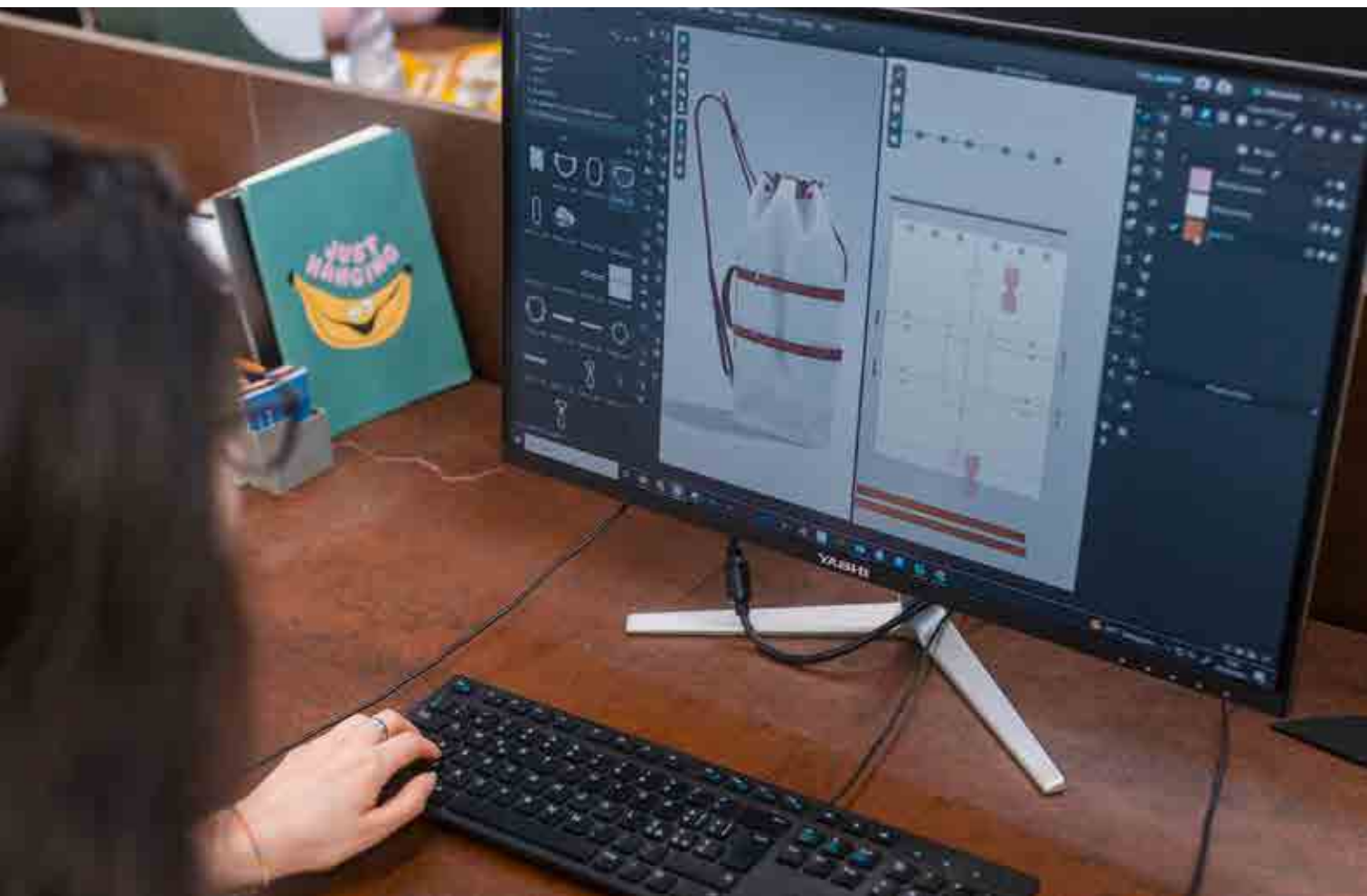
MetaSfera vuole essere tra i primi ad introdurre questa avanguardia nel mondo dell'artigianato, contribuendo a rendere il legame tra Made in Italy e innovazione sempre più forte ed indissolubile.

Nel 2024, MetaSfera ha offerto un contributo determinante al progetto Co-Lab, un'iniziativa sviluppata in due edizioni e frutto della collaborazione tra le aziende del Gruppo, finalizzata alla realizzazione di una selezione di capi che valorizzassero il know-how condiviso. In occasione dell'evento, MetaSfera ha realizzato numerosi prototipi virtuali, offrendo alle aziende la possibilità di visualizzare le simulazioni digitali dei capi finiti. Il progetto è stato valorizzato attraverso la creazione di una sezione privata sul sito di Holding Moda, dove sono stati esposti circa 30 capi virtuali, sviluppati dalle aziende del Gruppo e presentati attraverso render fotografici e video.

A settembre 2024, MetaSfera ha collaborato con l'Institut Français de la Mode (IFM), attraverso l'organizzazione di lezioni e workshop dedicati alla prototipia virtuale. Questi incontri hanno

previsto il coinvolgimento diretto degli studenti, che sono stati supportati nella realizzazione dei propri progetti di tesi. I giovani designer hanno così potuto sviluppare prototipi virtuali dei capi da loro ideati, successivamente realizzati fisicamente dalle aziende del Gruppo e presentati alla Paris Fashion Week 2025.

Nel corso del 2024, il team di MetaSfera ha preso parte ad importanti convegni internazionali del settore moda, tra cui il Virtual Fashion Summit di Prisma Tech e il Threads on Digital Product Development di Hyphen, occasioni in cui ha potuto presentare le proprie metodologie e competenze. In particolare, al Virtual Fashion Summit - convegno di eccellenza per l'evoluzione digitale del fashion system - MetaSfera è stata riconosciuta come caso di successo, ottenendo l'opportunità di illustrare il proprio modello operativo e condividere il know-how tecnico acquisito negli ultimi anni. Questi appuntamenti hanno costituito non solo una vetrina d'eccellenza per il lavoro del team, ma anche un canale strategico per dialogare con leader globali del settore.





Appendice



8



8.1 GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Holding Moda S.r.l. ha presentato una rendicontazione "In accordance" rispetto agli Standard GRI per il periodo 01.01.2024 - 31.12.2024
Utilizzo GRI 1	GRI 1: Principi Fondamentali 2021
Standard di settore pertinenti	-

GRI	Dettaglio GRI Standard	Riferimento	Omissioni
GRI 2 Informativa generale 2021	L'organizzazione e le pratiche di reporting		
	Informativa 2-1 Dettagli organizzativi	8, 22-24	
	Informativa 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	8-10	
	Informativa 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	10	
	Informativa 2-4 Revisione delle informazioni	10	
	Informativa 2-5 Assurance esterna	10, 236-238	
	Attività e lavoratori		
	Informativa 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	22-24, 111-124	
	Informativa 2-7 Dipendenti	170, 216	
	Informativa 2-8 Lavoratori non dipendenti	217	
	Governance		
	Informativa 2-9 Struttura e composizione della governance	76-81	
	Informativa 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	80-81	
	Informativa 2-11 Presidente del massimo organo di governo	81	
	Informativa 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	80-81	
	Informativa 2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	80-81	
	Informativa 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	80-81	
	Informativa 2-15 Conflitti d'interesse	82, https://www.hmoda.it/wp-content/uploads/2024/03/HM-Codice-Etico-1.pdf	
	Informativa 2-16 Comunicazione delle criticità	82, https://www.hmoda.it/wp-content/uploads/2024/03/HM-Codice-Etico-1.pdf	
	Informativa 2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	80-81	
	Informativa 2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	80-81	
	Informativa 2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	87-89	
	Informativa 2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	87-89	
	Informativa 2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	217	X
	Informativa 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	30-31, 34-44	
	Informativa 2-23 Impegno in termini di policy	87-89	
	Informativa 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	87-89	
	Informativa 2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	87-89	
	Informativa 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	83-84	
	Informativa 2-27 Conformità a leggi e regolamenti	218, https://www.hmoda.it/wp-content/uploads/2024/03/HM-Codice-Etico-1.pdf	
	Informativa 2-28 Appartenenza ad associazioni	218	
	Stakeholder engagement		
	Informativa 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	99-100	
	Informativa 2-30 Contratti collettivi	182	

GRI	Dettaglio GRI Standard	Riferimento	Omissioni
Disclosure sui temi materiali			
GRI 3 Temi materiali 2021	Informativa 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	99-108	
	Informativa 3-2 Elenco di temi materiali	100-104	
Performance economiche			
GRI 3 Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	99-108	
GRI 201 Performance economica 2016	Informativa 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	92-93	
	Informativa 201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico	93-94	
	Informativa 201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici	219	
	Informativa 201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	220	
Presenza sul mercato			
GRI 3 Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	99-108	
GRI 202 Presenza sul mercato 2016	Informativa 202-2 Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale	220	
Prassi di approvvigionamento			
GRI 3 Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	99-108	
GRI 204 Prassi di approvvigionamento 2016	Informativa 204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	220	
Anticorruzione			
GRI 3 Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	99-108	
GRI 205 Anticorruzione 2016	Informativa 205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	82, https://www.hmoda.it/wp-content/uploads/2024/03/HM-Codice-Etico-1.pdf	
	Informativa 205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	222	
	Informativa 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	222	
Energia			
GRI 3 Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	99-108	
GRI 302 Energia 2016	Informativa 302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	133	
	Informativa 302-3 Intensità energetica	223	
Acqua ed effluenti			
GRI 3 Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	99-108	
GRI 303 Acqua e effluenti 2018	Informativa 303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	133, 223	
	Informativa 303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua	223	
	Informativa 303-3 Prelievo idrico	223	
	Informativa 303-4 Scarico idrico	224	
	Informativa 303-5 Consumo idrico	224	
Emissioni			
GRI 3 Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	99-108	
GRI 305 Emissioni 2016	Informativa 305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	141, 143	
	Informativa 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	141, 144	
	Informativa 305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	141, 145-147	
	Informativa 305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	224	

GRI	Dettaglio GRI Standard	Riferimento	Omissioni
	Rifiuti		
GRI 3 Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	99-108	
	Informativa 306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	153-154	
	Informativa 306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	153-154	
GRI 306 Rifiuti 2020	Informativa 306-3 Rifiuti generati	153-154	
	Informativa 306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	225	
	Informativa 306-5 Rifiuti conferiti in discarica	225	
	Valutazione ambientale dei fornitori		
GRI 3 Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	99-108	
GRI 308 Valutazione ambientale dei fornitori 2016	Informativa 308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	122-125	
	Talent retention		
GRI 3 Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	99-108	
GRI 401 Occupazione	GRI 401-1 Assunzione nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	179-180	
	Salute e sicurezza dei lavoratori		
GRI 3 Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	99-108	
	Informativa 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	162, 171-172	
	Informativa 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	162, 171-172	
	Informativa 403-3 Servizi per la salute professionale	162, 171-172	
	Informativa 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	162, 171-172	
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro 2018	Informativa 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	172	
	Informativa 403-6 Promozione della salute dei lavoratori	162, 171-172	
	Informativa 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	162, 171-172	
	Informativa 403-9 Infortuni sul lavoro	171-173, 232	
	Informativa 403-10 Malattia professionale	172	
	Diversità e pari opportunità		
GRI 3 Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	99-108	
GRI 405 Diversità e pari opportunità	Informativa 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	81, 170, 226	
	Non discriminazione		
GRI 3 Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	99-108	
GRI 406 Non discriminazione	Informativa 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	173	
	Valutazione sociale dei fornitori		
GRI 3 Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	99-108	
GRI 414 Valutazione sociale dei fornitori	Informativa 414-2 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	122-125	
	Privacy dei clienti		
GRI 3 Temi materiali 2021	Informativa 3-3 Gestione dei temi materiali	99-108	
GRI 418 privacy dei clienti	Informativa 418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	226	

Informativa 2-7 Dipendenti

Le cifre sono da considerarsi per i soli lavoratori dipendenti al 31.12.2024. I dipendenti appartenenti alla regione geografica Italia sono imputabili alle aziende presenti sul territorio italiano, la sola ragione sociale Rilievi India ha dipendenti situati nella regione geografica India (Mumbai). La variazione dei dipendenti è imputabile alle nuove acquisizioni aziendali.

2024

Numero totale di dipendenti per genere e area geografica	u.m	M	F	Altro	Non dichiarato	Totale
Italia	n	698	1.033	0	0	1.731
Estero - India	n	161	34	0	0	195
Numero totale di dipendenti	n	859	1.067	0	0	1.926

2024

Numero totale di dipendenti per tipologia di contratto di lavoro e genere	u.m	M	F	Altro	Non dichiarato	Totale
Numero di dipendenti permanenti (DTI) - di cui Full Time	n	628	801	0	0	1.429
Numero di dipendenti permanenti (DTI) - di cui Part Time	n	9	55	0	0	64
Numero di dipendenti permanenti (DTI)	n	637	856	0	0	1.493
Numero di dipendenti a contratto determinato (DTD) - di cui Full Time	n	167	115	0	0	282
Numero di dipendenti a contratto determinato (DTD) - di cui Part Time	n	0	9	0	0	9
Numero di dipendenti a contratto determinato (DTD)	n	167	124	0	0	291
Numero di dipendenti con contratto di apprendistato - di cui Full Time	n	54	86	0	0	140
Numero di dipendenti con contratto di apprendistato - di cui Part Time	n	1	1	0	0	2

2024

Numero di dipendenti con contratto di apprendistato	n	55	87	0	0	142
Numero di dipendenti - di cui Full Time	n	849	1.002	0	0	1.851
Numero di dipendenti - di cui Part Time	n	10	65	0	0	75
Numero totale di dipendenti	n	859	1.067	0	0	1.926

Informativa 2-8 Lavoratori non dipendenti

	Collaboratori	Tirocinanti Extra-Curricolari	Lavoratori interinali/Somministrati	Totale
n. totale dei lavoratori non dipendenti	23	18	13	54

La forza lavoro del Gruppo comprende diverse tipologie di lavoratori non dipendenti che contribuiscono attivamente alle attività dell'organizzazione:

- Collaboratori: sono generalmente gli imprenditori rimasti in azienda con un ruolo direzionale, offrono la loro esperienza e competenza della gestione dei business;
- Tirocinanti Extra-Curricolari: operano in diversi reparti, imparando l'arte di numerose lavorazioni e fornendo un supporto fondamentale alle operazioni aziendali;
- Lavoratori interinali/Somministrati: contribuiscono alla gestione del flusso di lavoro durante i periodi di picco dell'attività e sovente vengono assunti come lavoratori dipendenti.

Il numero totale dei lavoratori non dipendenti al 31.12.2024 è di 54.

Informativa 2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale

Nel calcolo della retribuzione dei lavoratori è stato preso in considerazione esclusivamente il personale dipendente in forza al 31 dicembre 2024. Le altre tipologie di lavoratori, nonché coloro che hanno cessato il rapporto di lavoro prima di tale data, non sono stati inclusi poiché non hanno maturato il 100% della retribuzione annua a causa dell'uscita dall'azienda prima della fine dell'anno. Di conseguenza, tali lavoratori potrebbero non aver ottenuto premi o altri benefit riservati a chi rimane in forza per l'intero anno.

È stato creato un aggregato comprendente tutti i lavoratori, successivamente suddiviso in:

- Lavoratori dipendenti

● Lavoratori non dipendenti, amministratori e collaboratori

Dal calcolo della retribuzione variabile sono stati esclusi:

- I lavoratori di Rilievi India, poiché sottostanno a una legislazione differente e non possono essere paragonati con gli equivalenti italiani;
- I lavoratori interinali, in quanto non sono dipendenti delle società del Gruppo, ma di società esterne con cui il Gruppo ha rapporti commerciali;
- Gli stagisti, poiché il loro servizio non è configurabile come lavoro dipendente, ma come periodo di formazione. Per questi, il rimborso spese può variare da azienda ad azienda in quanto il minimo di rimborso spese è stabilito dalle regioni di appartenenza;
- Gli amministratori ed i collaboratori delle società del Gruppo, ove i dati dei compensi non siano stati comunicati dalle aziende.

I dati retributivi dei lavoratori che hanno iniziato la loro prestazione di servizio presso le società nel corso del 2024 sono stati riparametrati al fine di ottenere un importo equivalente a una retribuzione annua completa.

La parte variabile della retribuzione differisce da azienda a azienda, in quanto l'attribuzione di bonus ai lavoratori è una scelta aziendale, comportando così possibili variazioni significative tra le diverse imprese.

Informativa 2-27 Conformità a leggi e regolamenti

Non conformità a leggi e normative	u.m.	2024
Casi in cui il Gruppo è incorso in una sanzione monetaria	n	0
Casi in cui il Gruppo ha ricevuto una sanzione non monetaria	n	0
Numero totale di casi di non conformità a leggi e normative	n	0

Informativa 2-28 Appartenenza ad associazioni

HModa è associata tramite la holding principale HIND a United Nation Global Compact, Unione Industriali di Torino, Sistema Moda Italia, Confindustria (tramite le aziende Famar, Valmor). Holding Moda ha inoltre aderito al Monitor for Circular Fashion promosso da SDA Bocconi e a Slow Fiber.

Informativa 201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici

L'importo del TFR è legato allo stipendio del lavoratore, il quale ogni matura una determinata somma accantonata dal proprio datore di lavoro. Si tratta in pratica di una retribuzione differita riconosciuta al dipendente per ogni mese di lavoro, in quanto non viene pagata subito ma quando si interrompe il rapporto lavorativo con l'azienda. Spesso il TFR viene anche chiamato comunemente liquidazione, indicando il pagamento del trattamento di fine rapporto da parte del datore di lavoro, quando effettua la liquidazione del TFR in base a quanto maturato dal lavoratore fino a quel momento. Il TFR viene pagato quando avviene la cessazione del rapporto di lavoro, a prescindere dalla motivazione. Questo emolumento, infatti, viene corrisposto in tutti i seguenti casi:

-  Licenziamento del lavoratore
-  Dimissioni volontarie del dipendente
-  Raggiungimento dell'età pensionabile

In queste circostanze il lavoratore ha diritto a ricevere il compenso maturato; quindi, il datore di lavoro deve realizzare il calcolo del TFR e versare quando dovuto al dipendente. La rivalutazione del TFR avviene su base annuale, tenendo conto di una serie di indici di riferimento previsti dalle normative di legge. La somma però viene maturata mensilmente, quindi i lavoratori devono ricevere il TFR anche se hanno prestato servizio per un periodo inferiore a 12 mesi. Il calcolo del TFR prevede innanzitutto il conteggio della retribuzione annua, un valore da dividere per un coefficiente di 13,5. Successivamente l'importo ottenuto è soggetto alla rivalutazione del TFR in base all'inflazione registrata durante l'anno. Per farlo si impiegano appositi indici, con una rivalutazione standard del 75% rispetto all'inflazione rilevata dall'Istat. A questa somma bisogna poi aggiungere un tasso fisso dell'1,5%, ottenendo dunque il valore del trattamento di fine rapporto spettante al lavoratore. Le due opzioni per un lavoratore dipendente sono lasciare il TFR in azienda o investirlo in un fondo pensione. Entro sei mesi dall'assunzione, infatti, il lavoratore deve decidere come gestire questo emolumento, aderendo a un fondo complementare pensionistico oppure tenendo l'importo maturato all'interno dell'azienda. Nel primo caso si tratta di una scelta che non può essere revocata, nel secondo invece è possibile decidere successivamente di destinare il TFR a un fondo complementare. Quando il TFR viene lasciato in azienda, se l'impresa ha meno di 50 dipendenti è il datore di lavoro responsabile della gestione dell'emolumento, mentre per le attività con più di 50 dipendenti il TFR viene conferito automaticamente al Fondo di Tesoreria dell'INPS. In questo caso viene applicata una tassazione di almeno il 23%, rendendo poco attrattivo mantenere il TFR nell'impresa al giorno d'oggi, considerando anche la rivalutazione minima obbligatoria piuttosto bassa (1,5% fisso più 75% del tasso di inflazione rilevato dall'Istat). Molti dipendenti infatti scelgono di aderire a un fondo pensione, utilizzando il TFR maturato per versare i contributi periodici. Si tratta di una forma di previdenza complementare, con la possibilità di ricevere al raggiungimento dell'età pensionabile il pagamento del capitale in un'unica soluzione oppure tramite una rendita. Inoltre, nei fondi pensione il TFR può rivalutarsi in modo maggiore rispetto ai minimi di legge, oltre a beneficiare di una tassazione agevolata; tuttavia, è fondamentale scegliere con attenzione i fondi giusti con il supporto di un consulente esperto⁹.

⁹ <https://quifinanza.it/lavoro/come-funziona-il-tfr-calcolo-tassazione-e-liquidazione/595878/>

Informativa 201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo

Nel 2024 il Gruppo non ha beneficiato di alcuna forma di assistenza dal governo.

Informativa 202-2 Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale

Al 31.12.2024 il 100% dei principals delle aziende Holding Moda risultano essere a livello locale, ovvero sono della stessa nazionalità del paese in cui lavorano (Italia e, esclusivamente per Rilievi India, India).

A differenza dell'anno di rendicontazione precedente, in cui i principals rendicontati facevano diretto riferimento agli imprenditori delle aziende, per l'anno in corso risulta significativo riportare i dirigenti, ossia i senior manager assunti direttamente dalle Società del Gruppo.

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

Le aziende sono strettamente legate al territorio italiano in cui operano, sia per quanto riguarda i fornitori a monte sia per quelli a valle.

Paese	Percentuale approvvigionamento
EU	2%
Extra EU	8%
Italia	90%
Totale	100%

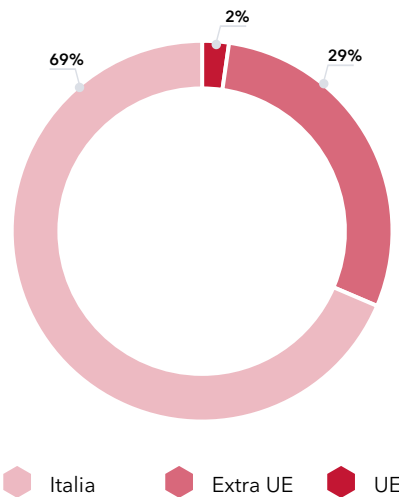


Figura 20: Grafico - Holding Moda distribuzione geografica dei fornitori a monte in base al valore economico.

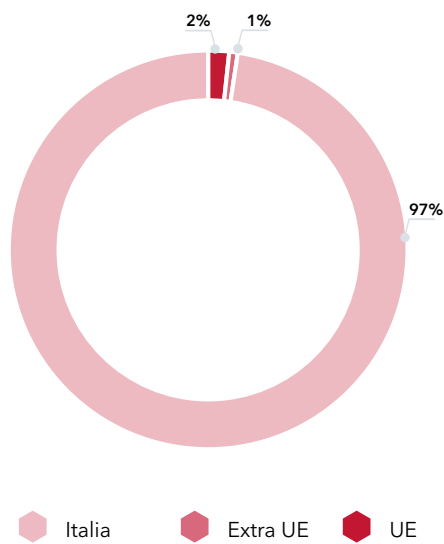


Figura 21: Grafico - Holding Moda distribuzione geografica dei fornitori a valle in base al valore economico.

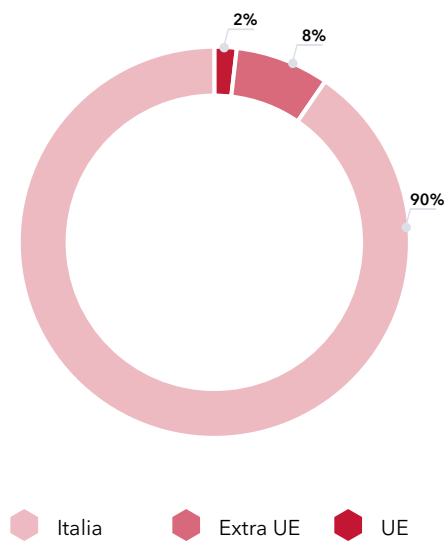


Figura 22: Grafico - Holding Moda distribuzione geografica dei fornitori totali in base al valore economico.

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

Il numero di membri dell'organo di governo e dipendenti che hanno seguito corsi di formazione sull'anticorruzione è pari a 0. A tutti i membri del CdA sono state comunicate le normative e le procedure anticorruzione del Gruppo, il codice etico è condiviso con tutti i dipendenti ed è esposto in tutte le aziende, nonché sul sito internet, dove è consultabile anche dai partner aziendali.

Informativa 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate

Incidenti confermati di corruzione

Numero totale e natura degli incidenti confermati	0
Numero totale e natura degli incidenti confermati per i quali sono stati licenziati o disciplinati	0
Numero totale di incidenti confermati per i quali sono stati rescissi o non sono stati rinnovati contratti stipulati con partner aziendali a causa di violazioni correlate a corruzione.	0
Casi legali di dominio pubblico riguardanti corruzione intentati contro l'organizzazione o suoi dipendenti durante il periodo di rendicontazione e gli esiti di tali casi.	0

Informativa 302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione

Consumo totale di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti di energia non rinnovabile, in joule o multipli, e includendo i tipi di combustibili utilizzati	87.163
i. Consumo di benzina	1.059
ii. Consumo di gasolio	8.226
iii. Consumo di gas naturale	77.878
Consumo totale di combustibili nell'organizzazione derivanti da fonti di energia rinnovabile, in joule o multipli, e includendo i tipi di combustibili utilizzati	406
i. Consumo di Bio diesel	276
ii. Consumo di HVO	130
In joule, wattora o multipli, il totale dei seguenti consumi	29.871
i. Consumo di energia elettrica	29.871
ii. Consumo di energia di riscaldamento	-
iii. Consumo di energia di raffreddamento	-
iv. Consumo di energia di vapore	-

In joule, wattora o multipli, il totale delle seguenti energie:	1.324
i. Energia elettrica venduta	1.324
ii. Energia di riscaldamento venduta	-
iii. Energia di raffreddamento venduta	-
iv. Energia di vapore venduta	-
Il consumo totale di energia interno all'organizzazione, in joule o multipli.	117.440
Fonte dei fattori di conversione utilizzati	DEFRA 2024

Informativa 302-3 Intensità energetica

L'intensità energetica 2024 di Holding Moda ammonta a 0,00046 GJ consumati/fatturato. Nel calcolo dei kWh si è preso in considerazione l'intero fabbisogno di energia elettrica, gas naturale e carburante nell'anno.

Informativa 303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa

In tutte le aziende HModa l'acqua viene impiegata ai soli fini sanitari che sono equiparabili al consumo ad uso domestico. Prelievo idrico e scarico sono normati da quanto previsto dall'acquedotto regionale per ciascuna azienda. L'azienda Beste invece dispone di processi ad acqua.

Informativa 303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua

Tutta l'acqua che viene acquistata viene scaricata in fognatura. Prelievo idrico e scarico sono normati da quanto previsto dall'acquedotto regionale per ciascuna azienda.

Informativa 303-3 Prelievo idrico

Holding Moda preleva acqua al 100% dall'acquedotto, la quantità di acqua totale prelevata è pari a 293,88 ML ed appartiene interamente alla categoria "Altra acqua". Si riporta inoltre che il prelievo idrico avviene da aree a forte stress idrico.

Informativa 303-4 Scarico idrico

Scarico idrico totale in tutte le aree in megalitri e ripartizione di tale totale per i seguenti tipi di destinazione, se applicabile: • Acque superficiali; • Acque sotterranee; • Acqua di mare; • Acqua di terze parti e il volume di questo totale inviato per l'uso ad altre organizzazioni	0
Una ripartizione dello scarico totale di acqua da ciascuna delle fonti elencate nelle Informative 303-3-a e 303-3-b in mega litri per le seguenti categorie: • Acqua dolce (>1.000 mg/L di solidi totali disciolti); • Altra acqua (>1.000 mg/L di solidi totali disciolti).	0

Informativa 303-5 Consumo idrico

Totale del consumo idrico in tutte le aree in megalitri utilizzati	293,88
Totale del consumo idrico in tutte le aree soggette a stress idrico in megalitri	293,88
Modificazioni nello stoccaggio idrico in megalitri, se tale operazione risulta avere un impatto significativo in relazione alle risorse idriche	n.a.

Informativa 305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)

L'intensità delle emissioni di gas a effetto serra calcolate sul fatturato è pari a:

0,00014 tonCO₂e/euro fatturato location-based

0,00014 tonCO₂e/euro fatturato market-based

Le emissioni incluse nel calcolo sono Scope1, Scope 2, Scope 3 (Beni e servizi, beni capitali, rifiuti generati, spostamenti casa-lavoro, viaggi di lavoro e trasporti upstream). I fattori di conversione utilizzati sono: TERNA 2019, AIB 2023, DEFRA 2024, EPA 2021.

Informativa 306-4 Rifiuti non destinati allo smaltimento

Rifiuti non conferiti in discarica	Non Pericoloso (ton)	Pericoloso (ton)	Totale
Altro	120,54	11,38	131,92
Carta & Cartone	453,61	0,00	453,61
Fibre tessili	205,48	0,00	205,48
Legno	39,78	0,00	39,78
Metallo	7,57	0,05	7,62
Plastica	157,86	0,13	157,98
Toner	0,33	0,00	0,33
Totale	985,15	11,55	996,71

Nella categoria "altro" rientrano:

- tra i rifiuti pericolosi: adesivi e sigillanti di scarti, assorbenti, materiali filtranti e imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose, estintori, tubi fluorescenti, miscele bituminose, carbone attivo esaurito e oli;
- tra i rifiuti non pericolosi: imballaggi misti e rifiuti delle operazioni di confezionamento e ripulitura, rifiuti ingombranti e materiali da costruzione a base di gesso.

Il peso totale di rifiuti non conferiti in discarica in tonnellate rientra nella categoria: Altre operazioni di recupero.

Informativa 306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento

Rifiuti conferiti in discarica	Non Pericoloso (ton)	Pericoloso (ton)	Totale
Altro	141	14	155
Plastica	1	0	1
Toner	0	0	0
Totale	142	14	156

Nella categoria "altro" rientrano:

- tra i rifiuti pericolosi: adesivi e sigillanti di scarti contenenti residui di sostanze pericolose, materiali filtranti, altri materiali isolante, carbone attivo esaurito e imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze;
- tra i rifiuti non pericolosi: rifiuti indifferenziati o da materiali compositi e soluzioni acquose di scarto, rifiuti da operazioni di confezionamento e finitura.

Il peso totale di rifiuti non conferiti in discarica in tonnellate rientra nella categoria: Altre operazioni di recupero.

Informativa 403-9 Infortuni sul lavoro

Di seguito si riporta il dettaglio degli infortuni registrati per i lavoratori non dipendenti.

Infortuni sul lavoro	Numero infortuni	Tasso di infortuni (%)
Decessi a seguito di infortuni sul lavoro registrati nel 2024	-	0,00
Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze registrati nel 2024	-	0,00
Infortuni registrati sul lavoro nel corso del 2024	-	0,00
Infortuni registrati in itinere nel corso del 2024	-	0,00
Numero ore lavorate	100.224	

Si precisa che nel perimetro 'non dipendenti' rientrano sia i collaboratori che i lavoratori somministrati. I collaboratori, avendo un rapporto di natura autonoma, non sono soggetti alla rilevazione oraria; i lavoratori somministrati, essendo dipendenti delle agenzie di somministrazione, non sono tenuti a comunicare direttamente all'azienda il dettaglio delle ore lavorate, salvo diversa disposizione prevista nei contratti in essere tra le agenzie e le aziende del Gruppo. Pertanto, non disponendo di dati puntuali per tutte le Società, il valore riportato per le ore lavorate è una stima basata sull'ipotesi che ogni lavoratore non dipendente in forza al 31.12.2024 abbia lavorato 8 ore per 232 giorni lavorativi.

Informativa 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti

Categoria di diversità	Organi di governance (%)
Genere	
Maschi	66,67
Femmine	33,33
Fascia di età	
Sotto i 30 anni	0
Tra i 30 e i 50 anni	33,33
Oltre i 50 anni	66,67

Informativa 418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati

Numero totale di fondati reclami ricevuti da terze parti e comprovati dall'organizzazione	0
Numero totale di fondati reclami ricevuti da organi normativi	0

8.2 Interoperabilità GRI-ESRS

Nel corso del 2024, HModa ha intrapreso volontariamente e in via anticipata un percorso di avvicinamento alle direttive della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Questa iniziativa riflette il nostro impegno proattivo verso una maggiore trasparenza e un'evoluzione delle nostre pratiche di rendicontazione di sostenibilità. A tal fine, abbiamo avviato un'analisi preliminare degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), proposti dall'EFRAG, al fine di comprenderne la struttura, i requisiti nonché le nuove aree di disclosure che richiederanno la nostra attenzione nelle prossime rendicontazioni. La tabella che segue è frutto di questo primo approfondimento e illustra, ove possibile, una prima panoramica delle aree di interoperabilità tra gli attuali indicatori GRI (Global Reporting Initiative) contenuti nel nostro Content Index e le nuove metriche ESRS. Attraverso l'elaborazione dell'analisi di doppia materialità, abbiamo condotto una gap analysis mirata a identificare le informazioni da integrare o le aree che necessitano di un maggiore sviluppo per allinearci ai futuri requisiti che consentiranno ai nostri prossimi bilanci di sostenibilità di evolversi. Con la presente mappatura, intendiamo condividere con i nostri stakeholder le direzioni su cui stiamo già lavorando attivamente, sui ci stiamo formando e in cui desideriamo dimostrare il nostro impegno nell'adozione delle nuove metodologie di rendicontazione e nel rafforzamento delle nostre performance di sostenibilità. Siamo pienamente consapevoli che il quadro normativo relativo agli ESRS è in continua evoluzione e soggetto ad aggiornamenti, come dimostrato dai recenti sviluppi e dalle future implementazioni. Per questo motivo, il parallelismo tra i nostri indicatori GRI e gli ESRS qui presentato non ha la pretesa di essere esaustivo o definitivo. Si tratta piuttosto di un esercizio esplorativo, volto a identificare le potenziali aree di sovrapposizione e interoperabilità tra gli standard che attualmente adottiamo e quelli che diventeranno il riferimento per la rendicontazione di sostenibilità in Europa. Il nostro obiettivo è informare gli stakeholder sul nostro approccio metodologico e sulle direzioni di lavoro intraprese, riconoscendo la complessità del contesto e la necessità di adattamenti continui nel nostro percorso di allineamento. La tabella seguente è stata elaborata sulla base del documento "GRI-ESRS Interoperability Index.pdf", disponibile sul sito ufficiale di EFRAG all'indirizzo: <https://www.efrag.org/en/sustainability-reporting/esrs-workstreams/interoperability>."

GRI disclosures and requirements	ESRS disclosure requirements
2-1 Organizational details	See requirements of Directive 2013/34/EU
2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	ESRS 1 5.1; ESRS 2 BP-1 §5 (a) and (b) i
2-3 Reporting period, frequency and contact point (2-3-a and 2-3-b)	ESRS 1 §73
2-4 Restatements of information	ESRS 2 BP-2 §13, §14 (a) to (b)
2-5 External assurance	See external assurance requirements of Directive (EU) 2022/2464
2-6 Activities, value chain and other business relationships	ESRS 2 SBM-1 §40 (a) i to (a) ii, (b) to (c), §42 (c)
2-7 Employees	ESRS 2 SBM-1 §40 (a) iii; ESRS S1 S1-6 §50 (a) to (b) and (d) to (e), §51 to §52
2-8 Workers who are not employees	ESRS S1 S1-7 §55 to §56
2-9 Governance structure and composition (2-9-a [for public-interest entities only], 2-9-b, 2-9-c-i, c-ii, c-v to c-viii)	ESRS 2 GOV-1 §21, §22 (a), §23; ESRS G1 §5 (b) See also corporate governance statement requirements of
2-10 Nomination and selection of the highest governance body	This topic is not covered by the list of sustainability matters in ESRS 1 AR §16.
2-11 Chair of the highest governance body	This topic is not covered by the list of sustainability matters in ESRS 1 AR §16.
2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	ESRS 2 GOV-1 §22 (c); GOV-2 §26 (a) to (b); SBM-2 §45 (d); ESRS G1 §5 (a)
2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	ESRS 2 GOV-1 §22 (c) i; GOV-2 §26 (a); ESRS G1 G1-3 §18 (c)
2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	ESRS 2 GOV-5 §36; IRO-1 §53 (d)
2-15 Conflicts of interest	This topic is not covered by the list of sustainability matters in ESRS 1 AR §16.
2-16 Communication of critical concerns	ESRS 2 GOV-2 §26 (a); ESRS G1 G1-1 AR 1 (a); G1-3 §18 (c)
2-17 Collective knowledge of the highest governance body	ESRS 2 GOV-1 §23
2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	This topic is not covered by the list of sustainability matters in ESRS 1 AR §16.
2-19 Remuneration policies (2-19-a [for listed undertakings only] and 2-19-b)	ESRS 2 GOV-3 §29 (a) to (c); ESRS E1 §13 See also remuneration report requirements of Directive (EU) 2017/828 for listed undertakings

GRI disclosures and requirements	ESRS disclosure requirements
2-20 Process to determine remuneration <i>[for listed undertakings only]</i>	ESRS 2 GOV-3 §29 (e) See also remuneration report requirements of Directive (EU) 2017/828 for listed undertakings
2-21 Annual total compensation ratio <i>(2-21-a and 2-21-c)</i>	ESRS S1 S1-16 §97 (b) to (c)
2-22 Statement on sustainable development strategy	ESRS 2 SBM-1 §40 (g)
2-23 Policy commitments <i>(2-23-a-i and a-iv; 2-23-b, 2-23-d, 2-23-e, 2-23-f)</i>	ESRS 2 GOV-4; MDR-P §65 (b) to (c) and (f); ESRS S1 S1-1 §19 to §21, and §AR 14; ESRS S2 S2-1 §16 to §17, §19, and §AR 16; ESRS S3 S3-1 §14, §16 to §17 and §AR 11; ESRS S4 S4-1 §15 to §17, and §AR 13; ESRS G1 G1-1 §7 and §AR 1 (b)
2-24 Embedding policy commitments	ESRS 2 GOV-2 §26 (b); MDR-P §65 (c); ESRS S1 S1-4 §AR 35; ESRS S2 S2-4 §AR 30; ESRS S3 S3-4 §AR 27; ESRS S4 S4-4 §AR 27; ESRS G1 G1-1 §9 and §10 (g)
2-25 Processes to remediate negative impacts	ESRS S1 S1-1 §20 (c); S1-3 §32 (a), (b) and (e), §AR 31; ESRS S2 S2-1 §17 (c); S2-3 §27 (a), (b) and (e), §AR 26; S2-4 §33 (c); ESRS S3 S3-1 §16 (c); S3-3 §27 (a), (b) and (e), §AR 23; S3-4 §33 (c); ESRS S4 S4-1 §16 (c); S4-3 §25 (a), (b) and (e), §AR 23; S4-4 §32 (c)
2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	ESRS S1 S1-3 §AR 32 (d); ESRS S2 S2-3 §AR 27 (d); ESRS S3 S3-3 §AR 24 (d); ESRS S4 S4-3 §AR 24 (d); ESRS G1 G1-1 §10 (a); G1-3 §18 (a)
2-27 Compliance with laws and regulations	ESRS 2 SMB-3 §48 (d); ESRS E2 E2-4 §AR 25 (b); ESRS S1 S1-17 §103 (c) to (d) and §104 (b); ESRS G1 G1-4 §24 (a)
2-28 Membership associations	'Political engagement' is a sustainability matter for G1 covered by ESRS 1 §AR 16. Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity-specific metric to be disclosed according to ESRS 1 §11 and pursuant to MDR-M.

GRI disclosures and requirements	ESRS disclosure requirements
2-29 Approach to stakeholder engagement	ESRS 2 SMB-2 §45 (a) i to (a) iv; ESRS S1 S1-1 §20 (b); S1-2 §25, §27 (e) and §28; ESRS S2 S2-1 §17 (b); S2-2 §20, §22 (e) and §23; ESRS S3 S3-1 §16 (b); S3-2 §19, §21 (d) and §22; ESRS S4 S4-1 §16 (b); S4-2 §18, §20 (d) and §21
2-30 Collective bargaining agreements	ESRS S1 S1-8 §60 (a) and §61
3-1 Process to determine material topics	ESRS 2 BP-1 §AR 1 (a); IRO-1 §53 (b) ii to (b) iv
3-2 List of material topics	ESRS 2 SBM-3 §48 (a) and (g)
3-3 Management of material topics	ESRS 2 SBM-1 §40 (e); SBM-3 §48 (c) i and (c) iv; MDR-P, MDR-A, MDR-M, and MDR-T; ESRS S1 S1-2 §27; S1-4 §39 and AR 40
	(a); S1-5 §47 (b) to (c); ESRS S2 S2-2 §22; S2-4 §33, §AR 33 and §AR 36 (a); S2-5 §42 (b) to (c); ESRS S3 S3-2 §21; S3-4 §33, §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §42 (b) to (c); ESRS S4 S4-2 §20, S4-4 §31, §AR 30, and §AR 33 (a); S4-5 §41 (b) to (c) See below for additional linkages to specific topics.
201-1 Direct economic value generated and distributed	This topic is not covered by the list of sustainability matters in ESRS 1 AR §16.
201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	ESRS 2 SBM-3 §48 (a), and (d) to (e); ESRS E1 §18; E1-3 §26; E1-9 §64
201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans	This topic is not covered by the list of sustainability matters in ESRS 1 AR §16.
201-4 Financial assistance received from government	This topic is not covered by the list of sustainability matters in ESRS 1 AR §16.
202-2 Proportion of senior management hired from the local community	'Communities' economic, social and cultural rights' is a sustainability matter for S3 covered by ESRS 1 §AR 16. Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity- specific metric to be disclosed

GRI disclosures and requirements	ESRS disclosure requirements
204-1 Proportion of spending on local suppliers	'Communities' economic, social and cultural rights' is a sustainability matter for S3 covered by ESRS 1 §AR 16. Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity-specific metric to be disclosed according to ESRS 1 §11 and pursuant to MDR-M.
205-1 Operations assessed for risks related to corruption	ESRS G1 G1-3 §AR 5
205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	ESRS G1 G1-3 §20, §21 (b) and (c) and §AR 7 and 8
205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	ESRS G1 G1-4 §25
302-1 Energy consumption within the organization (302-1-a, b, c, e and g)	ESRS E1 E1-5 §37; §38; §AR 32 (a), (c), (e) and (f)
302-3 Energy intensity	ESRS E1 E1-5 §40 to §42
303-1 Interactions with water as a shared resource	ESRS 2 SBM-3 §48 (a); MDR-T §80 (f); ESRS E3 §8 (a); §AR 15 (a); E3-2 §15, §AR 20
303-2 Management of water discharge-related impacts (303-2-iv)	ESRS E2 E2-3 §24
303-3 Water withdrawal	'Water withdrawals' is a sustainability matter for E3 covered by ESRS 1 §AR 16. Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity-specific metric to be disclosed according to ESRS 1 §11 and pursuant to MDR-M.
303-4 Water discharge	'Water discharges' is a sustainability matter for E3 covered by ESRS 1 §AR 16. Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity-specific metric to be disclosed according to ESRS 1 §11 and pursuant to MDR-M.
303-5 Water consumption	ESRS E3 E3-4 §28 (a), (b), (d) and (e)
305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (a); §46; §50; §AR 25 (b) and (c); §AR 39 (a) to (d); §AR 40; AR §43 (c) to (d)
305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (b); §46; §49; §50; §AR 25 (b) and (c); §AR 39 (a) to (d); §AR 40; §AR 45 (a), (c), (d), and (f)

GRI disclosures and requirements	ESRS disclosure requirements
305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (c); §51; §AR 25 (b) and (c); §AR 39 (a) to (d); §AR 46 (a) (i) to (k)
305-4 GHG emissions intensity	ESRS E1 E1-6 §53; §54; §AR 39 (c); §AR 53 (a)
306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	ESRS 2 SBM-3 §48 (a), (c) ii and iv; ESRS E5 E5-4 §30
306-2 Management of significant waste-related impacts (306-2-a and c)	ESRS E5 E5-2 §17 and §20 (e) and (f); E5-5 §40 and §AR 33 (c)
306-3 Waste generated	ESRS E5 E5-5 §37 (a), §38 to §40
306-4 Waste diverted from disposal (306-4-a, b, c, e)	ESRS E5 E5-5 §37 (b), §38 and §40
306-5 Waste directed to disposal (306-5-a, b, c, e)	ESRS E5 E5-5 §37 (c), §38 and §40
308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken (308-2-c)	ESRS 2 SBM-3 §48 (c) i and iv
401-1 New employee hires and employee turnover (401-1-b)	ESRS S1 S1-6 §50 (c)
403-1 Occupational health and safety management system (403-1-a)	ESRS S1 S1-1 §23
403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation (403-2-b)	ESRS S1 S1-3 §32 (b) and §33
403-3 Occupational health services	'Health and safety' and 'Training and skills development' are sustainability matters for S1 covered by ESRS 1 §AR 16. Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity-specific metric to be disclosed according to ESRS 1 §11 and pursuant to MDR-M.
403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	
403-5 Worker training on occupational health and safety	
403-6 Promotion of worker health	'Social protection' is a sustainability matter for S1 covered by ESRS 1 §AR 16. Hence this GRI disclosure is covered by MDR-P, MDR-A, MDR-T, and/or as an entity-specific metric to be disclosed according to ESRS 1 §11 and pursuant to MDR-M.

GRI disclosures and requirements	ESRS disclosure requirements
403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	ESRS S2 S2-4 §32 (a)
403-9 Work-related injuries (403-9-a-i, a-iii, b-i, b-iii, c-iii, d, e)	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) and (c); §AR 82
403-10 Work-related ill health (403-10-a-i, a-ii, b-i, b-ii, c-iii)	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) and (d); §89; §AR 82
405-1 Diversity of governance bodies and employees (405-1-a-i and iii, 405-1-b)	ESRS 2 GOV-1 §21 (d); ESRS S1 S1-6 §50 (a); S1-9 §66 (a) to (b); S1-12 §79
406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	ESRS S1 S1-17 §97, §103 (a), §AR 103
414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken (414-2-c)	ESRS 2 SBM-3 §48 (c) i and iv
418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	ESRS S4 S4-3 §AR 23; S4-4 §35



8.3 Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di Sostenibilità



Relazione della società di revisione indipendente sui dati e le informazioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità 2024 richiamate nel “GRI Content Index”

Al Consiglio di Amministrazione di
Holding Moda S.r.l.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“limited assurance engagement”) dei dati e delle informazioni contenute nell'Informativa GRI del Bilancio di Sostenibilità 2024 di Holding Moda S.r.l. e delle sue controllate (di seguito anche “il Gruppo Holding Moda” o “il Gruppo”) relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 (di seguito anche “Informativa GRI” o “Informativa GRI del Bilancio di Sostenibilità”).

Responsabilità degli Amministratori per l'Informativa GRI del Bilancio di Sostenibilità 2024

Gli Amministratori di Holding Moda S.r.l. sono responsabili per la redazione dell'Informativa GRI del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards” definiti dal GRI – Global Reporting Initiative (“GRI Standards”), come descritto nella sezione “Nota metodologica” del Bilancio di Sostenibilità.

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

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo Holding Moda in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

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

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità dell'Informativa GRI del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nell'International Standard on

Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information” (di seguito anche “ISAE 3000 Revised”), emanato dall’International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi di limited assurance. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che l’Informativa GRI del Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un’estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l’ISAE 3000 Revised (“*reasonable assurance engagement*”) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame. Le procedure svolte sull’Informativa GRI del Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nell’Informativa GRI Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all’acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nell’Informativa GRI del Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
 2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel paragrafo “Generazione e condivisione del valore: performance economiche” dell’Informativa GRI del Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo;
 3. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nell’Informativa GRI del Bilancio di Sostenibilità.
- In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Holding Moda S.r.l. e con il personale di Beste S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l’aggregazione, l’elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione dell’Informativa GRI del Bilancio di Sostenibilità.

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

- a livello di Gruppo
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nell’Informativa GRI del Bilancio di Sostenibilità, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- Per la società Beste S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle sue attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo



acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che l'Informativa GRI del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Holding Moda relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità 2024.

Firenze, 4 agosto 2025

EY S.p.A.

Andrea Eronidi
(Revisore Legale)

A conclusione di questo bilancio di sostenibilità vogliamo riservare uno speciale ringraziamento a tutte le Persone di Holding Moda e di Holding Industriale che hanno contribuito alla realizzazione del presente documento.

Un sentito ringraziamento va al Presidente Claudio Rovere e alla Direzione per essere stati i primi sponsor della sostenibilità e per averci permesso di realizzare questo progetto.

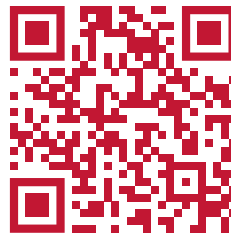
EY Spa - Revisori legali del bilancio di sostenibilità - Per la revisione del bilancio e per il supporto nell'individuazione delle migliori pratiche che spingono a migliorare ogni anno.

Gli stakeholder coinvolti nel processo per il loro continuo dialogo e i loro preziosi feedback, elementi cruciali per il miglioramento continuo delle nostre pratiche di sostenibilità.

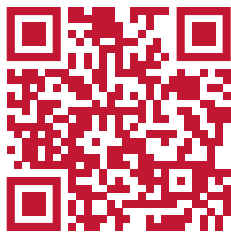
Grazie e al prossimo anno
Il Team HPlanet



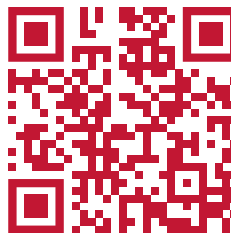
Sito di Holding Moda



Instagram di Holding Moda



LinkedIn di Holding Moda



LinkedIn di Holding Industriale

La carta utilizzata per la realizzazione del nostro Bilancio di Sostenibilità 2024 è la Materica Fedrigoni colorazione Gesso, composta da 25% di pura cellulosa vergine ECF, 25% fibre di recupero, 40% di cellulosa CTMP e 10% fibre di cotone, certificati FSC®.



