




022

**BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ**





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

FRANCO UZZENI
PRESIDENTE U-POWER GROUP

Franco Uzzeni

HIGHLIGHTS

272 MLN€

di valore economico generato
+17% vs 2021

21.400

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

29

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

29

nuovi modelli
di calzatura certificati
Carbon Neutral





8%

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

44%

presenza femminile
nel personale del Gruppo

U-Green:

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

LETTERA AGLI STAKEHOLDER



FRANCO UZZENI
PRESIDENTE U-POWER GROUP



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

Cari stakeholder,

l'impegno e il duro lavoro sono sempre stati la nostra chiave per ottenere risultati. Grazie alla nostra visione orientata al futuro e al nostro costante desiderio di crescere e migliorare, siamo diventati una solida realtà internazionale nel settore dell'antinfortunistica.

Negli anni, ci siamo costantemente impegnati per migliorare i nostri risultati, con l'obiettivo di avere un impatto positivo sulla qualità della vita delle persone. Inoltre, ci dedichiamo quotidianamente a fornire Dispositivi di Protezione sicuri e confortevoli, con una particolare attenzione verso sostenibilità e l'innovazione.

Il nostro impegno per la Responsabilità Sociale d'Impresa va oltre la sostenibilità ambientale e si estende alla trasformazione del concetto di Gruppo, abbracciando la transizione verso una società Benefit. Questo implica essere un'azienda in grado di bilanciare gli obiettivi di profitto con l'innovazione del business, mantenendo una prospettiva sostenibile. Questo importante cambiamento è riflesso nello Statuto del Gruppo, che contiene chiari riferimenti al nostro impegno verso le persone, le comunità, il territorio e le attività socio-culturali, ma soprattutto in tutti noi.

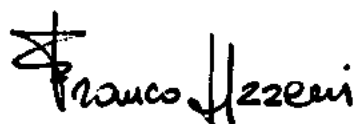
Da diversi anni, la nostra azienda si dedica con impegno alla sostenibilità, consapevole delle sfide attuali come la transizione energetica, la lotta ai cambiamenti climatici, la scarsità delle risorse naturali e la promozione di temi sociali.

Il nostro Bilancio di Sostenibilità racconta come affrontiamo queste sfide e ci impegna a condividere obiettivi e risultati raggiunti nel corso degli anni, continuando il nostro lavoro con competenza e passione.

Sono estremamente orgoglioso dei passi importanti che abbiamo compiuto nel corso degli anni e, in particolare, nel corso del 2022. Uno degli obiettivi più significativi che abbiamo raggiunto è stato il mantenimento della *carbon neutrality* per le nostre linee di scarpe, che ogni anno cerchiamo di ampliare includendo nuovi prodotti. Un progetto ambizioso che ha ottenuto un grande successo, e che ha richiesto un'intensa ricerca per lo sviluppo di nuovi materiali provenienti da fonti riciclate o rinnovabili.

Per perseguire gli obiettivi di beneficio comune, ci impegniamo costantemente a stabilire nuovi e importanti obiettivi mirando a raggiungere risultati sempre più all'avanguardia in ambito ESG (Ambiente, Sociale e Governance) e a consolidare il nostro ruolo nel settore. Tali obiettivi li raggiungeremo insieme al fondo NB Renaissance con cui, insieme all'impegno del nostro team, punteremo ad espandere le categorie di prodotto e le nostre attività in nuove aree geografiche, con lo scopo di diventare tra i leader mondiali nel settore dei dispositivi di protezione, mantenendo al contempo un impegno costante verso lo sviluppo sostenibile del Gruppo nel lungo termine.

Buona lettura.



5.271

DIPENDENTI

+4% vs 2021

272 MLN €

DI VALORE ECONOMICO
GENERATO E DISTRIBUITO

+17% vs 2021

93.166 GJ

CONSUMO TOTALE
DI ENERGIA DEL GRUPPO

+6% vs 2021 a seguito
incremento produzione

INDICE

Highlights	2
Lettera agli stakeholder	4
Valori e Purpose	8
La società	9
1. U-Power Group: un'azienda safety partner	11
1.1 Una storia di innovazione nella tradizione	14
1.2 Il business model	16
2. Governance e strategia di Sostenibilità	21
2.1 Il nostro impegno per la sostenibilità	22
2.2 Il modello di governance	23
2.3 La gestione dei rischi	25
2.4 Dialogo con gli stakeholder	27
2.5 La nuova materialità	28
3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente	31
3.1 L'innovazione al servizio della sicurezza	33
3.2 Le scarpe da lavoro Carbon Neutral: Linee U-Green, J-Respect e Lupos	36
3.3 Red Leve	39
3.4 Infinergy®	39
3.5 Red Carpet	39
4. La nostra squadra	41
4.1 Un'azienda di persone	43
4.2 Diversità e pari opportunità	47
4.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali	48
4.4 La nostra sicurezza	49
4.5 Le comunità U-Power Group	51
5. Ambiente al centro	53
5.1 La tutela dell'ambiente nella nostra creazione di valore	54
5.2 La gestione degli impatti ambientali	55
5.2.1 Energia ed emissioni	55
5.2.2 I materiali e rifiuti	58
5.2.3 Acqua	61
Nota metodologica	63
Gli stakeholder di U-Power Group	65
Gli impatti di U-Power Group	67
La metodologia di calcolo	68
GRI Content Index	71
Relazione della società di revisione	79

VALORI E PURPOSE



U-Power Group è una realtà in continua evoluzione che si pone l'obiettivo di costituire il più autentico e sicuro punto di riferimento per migliorare la qualità della vita delle persone che lavorano, offrendo un capitale di esperienza e conoscenza unico nel settore dei Personal Protection Equipment.

"La nostra filosofia "Don't worry... be happy!" rispecchia la nostra Mission che da sempre è l'impegno verso chi indossa le calzature da lavoro U-Power: ogni singola calzatura è garanzia di vero comfort e funzionalità nel segno del *puro design italiano*."

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

RICERCARE L'ECCELLENZA

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



FARE LEVA SULLA CREATIVITÀ

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



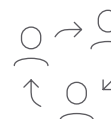
CREDERE NEL DOMANI

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



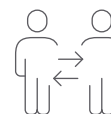
COINVOLGERE LE PERSONE

Portare empatia, costruire fiducia per creare relazioni di lungo periodo



VIVERE LE DIVERSITÀ

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



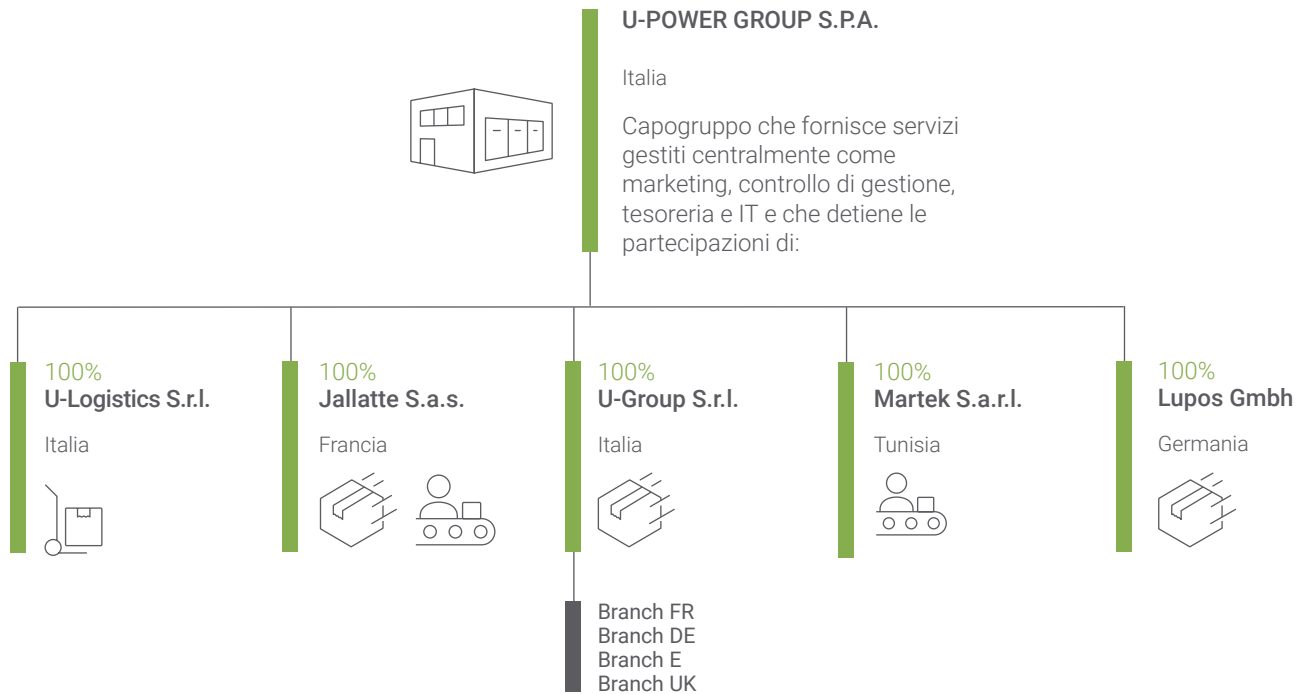
PERSEGUIRE IL SUCCESSO SOSTENIBILE

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



LA SOCIETÀ

La struttura del Gruppo al 31.12.2022 è di seguito rappresentata:



Società che gestisce tutte le attività logistiche collegate all'evasione dell'ordine e alle consegne dei prodotti

Società francese che si occupa della produzione e commercializzazione dei prodotti finiti (solo calzatura) utilizzando i servizi di logistica forniti da U-Logistics

Società principale del Gruppo che commercializza i prodotti finiti utilizzando i servizi di logistica forniti da U-Logistics; la società si occupa inoltre di tutti gli approvvigionamenti della materia prima e della Ricerca e Sviluppo per la realizzazione delle calzature; U Group, opera anche attraverso le branch in Francia, Spagna, Germania e UK

Sito produttivo tunisino che realizza le calzature con la materia prima acquistata dalle consociate di Gruppo

Società non più attiva, posta in liquidazione

Legenda



Holding



Produzione



Vendite



Logistica

Sede legale in Paruzzaro (NO) - Via Borgomanero 50

Capitale sociale: Euro 10.000.000 interamente versato

Codice Fiscale e Registro Imprese di Novara 08482990150

Camera di Commercio di Novara n. 163970 R.E.A.



U-SUP



U-Power



1

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

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

U-Power Group (di seguito "U-Power" o "Gruppo") è stata fondata dall'imprenditore Pier Francesco Uzzeni nel 2006, a Paruzzaro (Italia), traendo ispirazione dall'esperienza tramandata dal padre e dagli oltre 50 anni di attività nel settore delle calzature antinfortunistiche. Nel corso degli anni, il Gruppo è cresciuto fino a diventare uno dei principali attori nel settore, vantando una posizione di leadership nel mercato italiano ed europeo delle scarpe da lavoro, nonché risultati eccellenti nel settore dell'abbigliamento tecnico.

La missione di U-Power è diventare il **punto di riferimento per la sicurezza dei lavoratori**, mirando a migliorare la qualità della vita delle persone. Per raggiungere questo obiettivo, l'azienda si impegna a offrire Dispositivi di Pro-

tezione Individuale (DPI) sicuri, confortevoli, performanti e caratterizzati da un design accattivante.

Inoltre, U-Power si impegna a rimanere uno dei principali esponenti del mercato, investendo nella ricerca e nello sviluppo di nuove tecnologie e materiali avanzati per migliorare costantemente le prestazioni dei suoi prodotti. L'azienda collabora con esperti del settore e istituti di ricerca per garantire che le sue soluzioni siano allineate alle ultime tendenze e alle esigenze dei lavoratori.

U-Power Group quindi si distingue per il suo impegno nella sicurezza e nell'innovazione, unendo la tradizione artigianale all'utilizzo delle più moderne tecnologie, nonché offrendo prodotti di alta qualità, servizi personalizzati e supporto tecnico ai propri clienti.

NB RENAISSANCE ACQUISTA U-POWER

Nei primi mesi del 2023, Franco Uzzeni ha deciso di sottoscrivere un accordo con NB Renaissance, uno dei principali fondi di private equity operanti in Italia, al fine di avviare una nuova fase di crescita per il Gruppo.

Il nuovo piano strategico consentirà a U-Power Group di espandersi a livello internazionale, diversificare il proprio portfolio di prodotti e migliorare l'efficienza operativa, acquisendo una posizione di leadership globale nel settore.

Il Gruppo è composto da 5 società, con sede in 6 paesi: U-Power Group S.p.A.; U Group S.r.l.; Martek S.a.r.l.; U-Logistics S.r.l.; Jallatte S.a.S.

Questa solida rete internazionale copre tutte le fasi cruciali della catena del valore: **progettazione, prototipazione, produzione, vendita e supporto** ai clienti. Grazie a questa integrazione completa, il Gruppo gestisce direttamente le sue due unità produttive in Francia e in Tunisia, mantenendo un controllo efficace sulla qualità dei processi e dei prodotti, nel rispetto dell'ambiente e del benessere dei suoi dipendenti.

Il Gruppo, nel corso degli anni, ha cercato di distinguersi attraverso iniziative improntate alla sostenibilità e alla responsabilità sociale, con l'intento di generare valore nel lungo periodo. Nello specifico, ha promosso una cultura aziendale fondata sull'etica, la sostenibilità e l'attenzione verso la co-

munità, dimostrando così una visione sempre più globale dell'impresa.

Questo percorso del Gruppo è culminato nel 2021, anno nel quale U-Power ha deciso di modificare il proprio statuto societario e diventare una società Benefit. Questa forma giuridica ha conferito ad U-Power un'identità aziendale che spinge il Gruppo ad impegnarsi nel perseguire una o più finalità di beneficio comune, operando in modo responsabile e trasparente verso tutte le sue parti interessate.

Attraverso questa nuova visione e struttura societaria, U-Power si è impegnato a conciliare le attività commerciali con un'attenzione particolare verso i valori sociali e ambientali, collaborando con tutte le parti interessate, inclusi individui, comunità e organizzazioni, al fine di raggiungere un impatto positivo e contribuire al bene comune.

REGNO UNITO

Piattaforma logistica
1 Branch

GERMANIA

1 Branch

FRANCIA

Sito produttivo
1 Ufficio commerciale
1 Branch

ITALIA

Headquarter e piattaforma logistica
1 Ufficio commerciale

SPAGNA

1 Branch

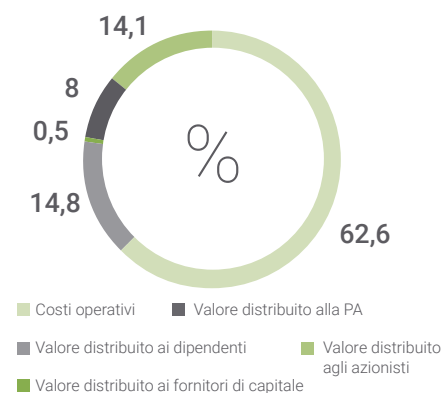
TUNISIA

Sito produttivo

Situazione al 31.12.2022

VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO E DISTRIBUITO (k€)	2020	2021	2022
Valore economico generato	173.919	232.344	272.595
Valore della produzione	173.818	232.303	272.465
Proventi finanziari	101	41	130
Valore economico distribuito	144.205	207.515	255.561
Costi operativi	102.619	139.189	159.968
Valore distribuito ai dipendenti	28.407	34.325	37.936
Valore distribuito ai fornitori di capitale	1.189	1.063	1.322
Valore distribuito alla PA	1.990	15.838	20.335
Valore distribuito agli azionisti	10.000	17.100	36.000
Valore economico trattenuto	29.714	24.829	17.034

Valore economico distribuito 2022



1.1 UNA STORIA DI INNOVAZIONE NELLA TRADIZIONE

Una lunga storia di successo



Il focus sulle calzature di sicurezza

- Almar deposita il marchio Aimont, specializzato in scarpe antinfortunistiche. In questi anni che la produzione viene trasferita in Tunisia e si registra un significativo aumento di paia prodotte all'anno.

1988
2000

1956
1987

2000
2005

Almar, i primi anni

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

Il consolidamento

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





Creazione di U-Group

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

La nuova era tecnologica

Sono gli anni di maggior crescita del Gruppo:

- U-Power lancia le nuove rivoluzionarie linee con tecnologia Infinergy® di BASF.
- I dati finanziari del Gruppo registrano una crescita per tutti i marchi.
- U-Power diventa Società Benefit.
- Lancio delle linee U-Green, J-Respect e Lupos, le prime calzature da lavoro totalmente Carbon Neutral.
- Nel 2022 il fatturato si attesta a 270 milioni di Euro, +17,4% rispetto al 2021.

2006
2013

2017
2022

2013
2017



Acquisizione e rilancio di JAL Group

- Nel 2013, U-Power leader del settore, acquisisce i principali asset e marchi di JAL Group (Jallatte, Aimont e Lupos), fondando così U-Power Group.
- Nel 2017 i dati finanziari del Gruppo registrano una crescita sostenuta soprattutto grazie all'introduzione della linea Red Lion e ai primi risultati della ripresa dei marchi acquisiti.

1.2 IL BUSINESS MODEL

La gestione integrata dell'intera catena del valore, dalla Ricerca e Sviluppo (R&S) alla produzione e alla commercializzazione, assicura a U-Power Group flessibilità e tempestività nel rispondere alle esigenze del mercato. Il Gruppo produce e commercializza una vasta gamma di calzature antinfortunistiche, destinate a garantire la protezione e la sicurezza individuale negli ambienti di lavoro di operatori provenienti principalmente da settori industriali, agricoli e commerciali altamente regolamentati in termini di norme di sicurezza, come l'industria chimica, l'edilizia, le costruzioni in generale e i servizi. Oltre alle calzature, U-Power produce anche abbi-

gliamento da lavoro, come pantaloni, giacche, tute e accessori, che assicurano protezione e comfort per gli operatori impegnati nei diversi settori.

Per quanto riguarda le calzature antinfortunistiche, ad eccezione delle linee *basic* che rappresentano solo una piccola parte del fatturato totale e che vengono commissionate interamente a produttori selezionati, coordinati e sottoposti a periodiche verifiche, U-Power Group adotta un modello di business a integrazione verticale, controllando l'intera catena del valore.



Logistica: la rete capillare e multicanale del Gruppo U-Power, supportata dalle sue due piattaforme logistiche situate in Gran Bretagna e Italia, svolge un ruolo chiave nella gestione delle spedizioni e nell'evasione degli ordini. Questa infrastruttura logistica permette al Gruppo di gestire un volume significativo di spedizioni, con una media di oltre 21.400 paia di calzature al giorno.



R & S: Le attività di ricerca e sviluppo (R&S) all'interno del Gruppo U-Power vengono svolte presso i due centri dedicati situati a Trani e Paruzzaro. Questi centri sono focalizzati sull'obiettivo di migliorare e ottimizzare gli standard qualitativi e tecnologici dei prodotti U-Power, nonché di costante innovazione nei modelli e nello stile. Lo sviluppo dei prodotti include più fasi tra cui:

- ideazione e design
- prototipazione e creazione
- controllo e di testing di conformità
- approvazione del nuovo modello



Supply chain: Il Gruppo U-Power dedica particolare attenzione alla gestione dei fornitori, svolgendo un'attività di ricerca, qualificazione e monitoraggio accurata. L'obiettivo è selezionare fornitori affidabili e garantire la qualità dei materiali e dei servizi forniti, nonché il rispetto dei tempi di consegna. Lo screening dei fornitori include:

- Analisi finanziarie
- Questionari di valutazione
- Verifica delle certificazioni



Lavorazione, produzione e assemblaggio: le calzature U-Power vengono prodotte principalmente presso gli stabilimenti situati in Tunisia, che coprono l'87% della capacità produttiva complessiva grazie ad una forza lavoro locale di circa 5.200 dipendenti. Una parte della produzione avviene anche presso lo stabilimento in Francia, che rappresenta il circa 6% della capacità produttiva infine la produzione di prodotti basici (circa il 7% sul totale prodotto) è esternalizzata a produttori asiatici selezionati.

All'interno dello stabilimento francese, le attività si concentrano sull'assemblaggio delle soles con le tomaie prodotte in Tunisia. Questo processo di assemblaggio permette di combinare i componenti prodotti in entrambi gli stabilimenti per creare le calzature complete.

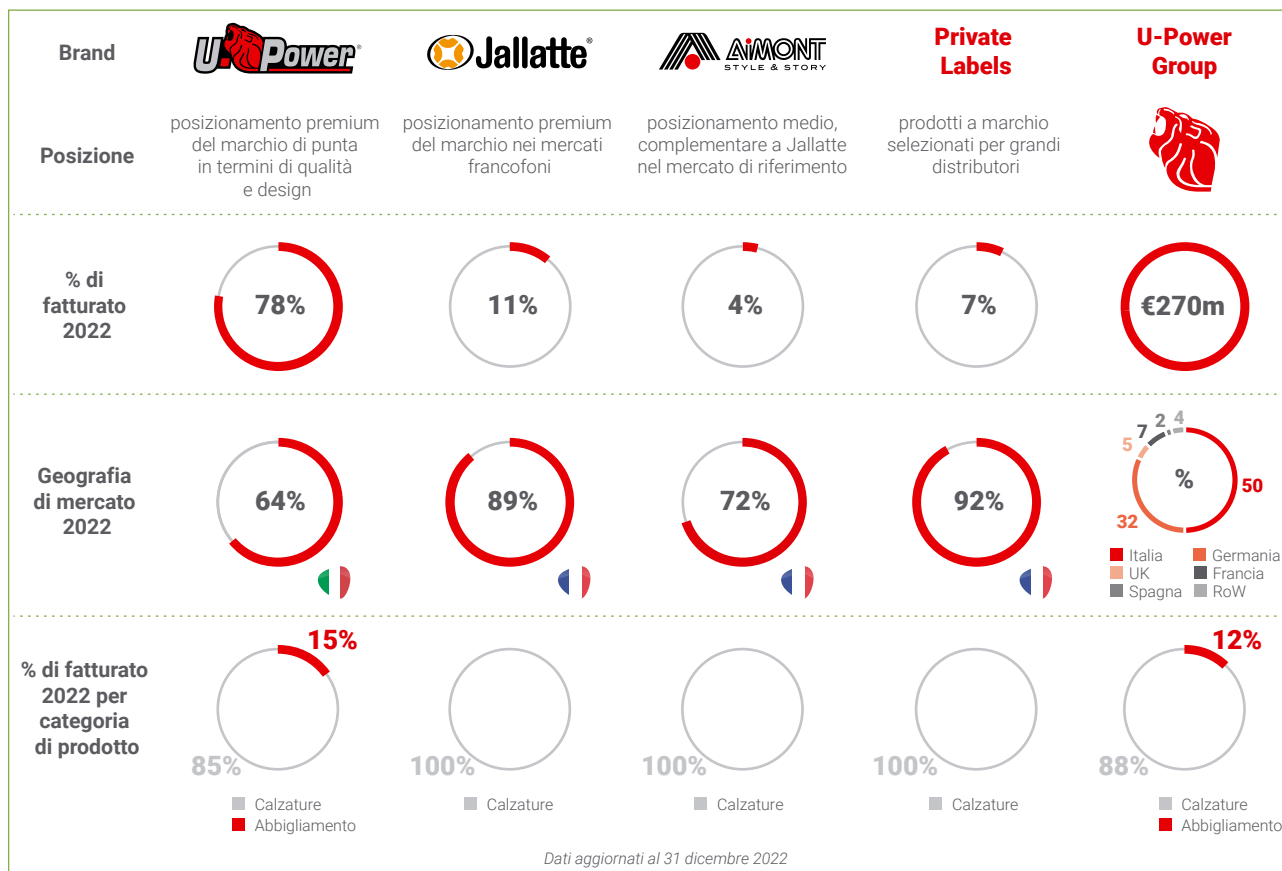


Vendita, gestione della clientela e marketing: il Gruppo commercializza i propri prodotti principalmente attraverso una rete di distributori e rivenditori che comprende oltre 70 partner nel 2022. Questi canali di distribuzione permettono ai prodotti U-Power di raggiungere gli utilizzatori finali, che possono acquistarli tramite i punti vendita dei rivenditori.

Per creare consapevolezza del marchio e promuovere i propri prodotti, U-Power adotta una politica di marketing mirata. Questa politica comprende campagne di sponsorizzazione in trasmissioni televisive di alto livello ("prime time"), una presenza strategica sui social media e partnership con società sportive. Tali strategie di marketing mirano a raggiungere un'ampia audience e a posizionare il marchio U-Power come leader nel settore delle calzature antinfortunistiche e dell'abbigliamento tecnico.

T-SHIRT CHRISTAL LS + BERMUDA ARES DG + CALZA GIADY VF + SCARPA ELVIS LINEA RED PREMIUM





TREND E CONTESTO DI MERCATO¹

Si stima che il mercato globale dei dispositivi di protezione individuale (DPI) abbia raggiunto un valore di **78,3 miliardi di dollari nel 2022**, con una previsione di crescita annuale composta del **6,7% nel periodo 2023-2030**, grazie ad una maggiore consapevolezza sulla sicurezza all'interno delle fabbriche.

Nel contesto asiatico, infatti, diverse industrie tra cui edilizia, produzione alimentare, chimica e farmaceutica, hanno sperimentato un notevole aumento dell'utilizzo di tali dispositivi proprio grazie ad una maggiore contezza riguardo ad essi, nonché agli investimenti sia di enti pubblici che privati. Inoltre, l'espansione del settore industriale ha contribuito a stimolare ulteriormente la domanda di DPI.

Tale trend è supportato dallo sviluppo di normative sempre più severe e da costi elevati associati ai rischi sul posto di lavoro.

La continua innovazione introduce soluzioni avanzate come dispositivi realizzati in tessuto confortevole, leggero e di alta qualità. Questo rappresenta, infine, un supporto importante per la crescita del mercato dei DPI, poiché tiene conto non solo dei requisiti di sicurezza, ma anche di parametri estetici e tecnologie avanzate. Grazie a queste evoluzioni, i lavoratori possono beneficiare di dispositivi che offrono non solo protezione efficace, ma anche comfort e stile.

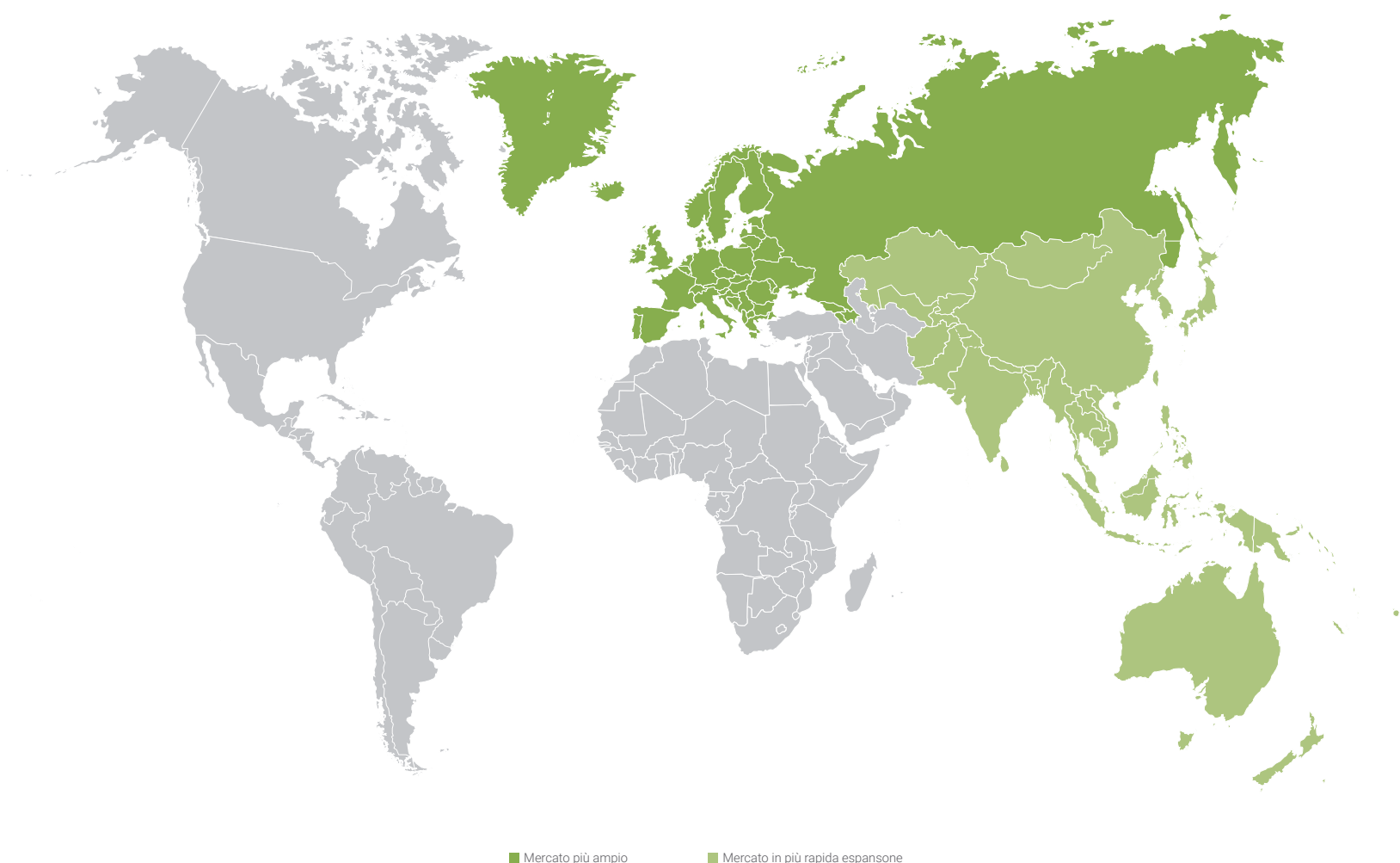
¹ Personal Protective Equipment (PPE) Market Size, Share & Trends Analysis Report By Product (Hand Protection, Eye Protection), By End-use (Construction, Manufacturing), By Region, And Segment Forecasts, 2023 – 2030 (<https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/personal-protective-equipment-ppe-market>)



I DPI NEL MONDO

Nel 2022, l'Europa si è posizionata come un attore di rilievo nel mercato globale dei dispositivi di protezione individuale (DPI), **rappresentando oltre il 30,8%** del fatturato complessivo. Questo successo è stato raggiunto grazie alla presenza di una solida piattaforma industriale e all'ampia diffusione dei DPI in diversi settori. La loro alta penetrazione nei paesi europei è risultato di un rigoroso quadro normativo e di severe sanzioni per la *mancata compliance*, che hanno spinto le aziende ad adottare regolarmente tali dispositivi per garantire la sicurezza dei lavoratori.

Tuttavia, le prospettive future indicano che sarà l'Asia a registrare il tasso di crescita più rapido nel mercato dei DPI. Nello specifico, **nel periodo compreso tra il 2023 e il 2030, si prevede un tasso di crescita annuale composto del 7,8% nella regione, grazie al significativo sviluppo economico e all'industrializzazione in corso**. Questo enorme potenziale di crescita è legato all'aumento dei costi di risarcimento, al numero crescente di incidenti sul lavoro, ad un robusto sviluppo economico e dalla necessità di affrontare le sfide legate alla sicurezza sul lavoro. Tali aspetti definiranno i prossimi trend di mercato.





U-Power

U-Power
WORKWEAR

U-Power

HONDA
PRO



2

GOVERNANCE E STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

2. GOVERNANCE E STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ



2.1 IL NOSTRO IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ

Il Gruppo U-Power è nato, e si è sviluppato nel corso della sua storia, con l'obiettivo di diventare il più autentico e affidabile punto di riferimento per la sicurezza dei lavoratori.

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

La sostenibilità è un elemento essenziale della visione strategica del Gruppo, finalizzata alla creazione di valore per tutti gli stakeholder. In un contesto in cui le imprese sono sempre più consapevoli dell'impatto ambientale e sociale, la sostenibilità riveste un ruolo importante nell'evoluzione dei processi produttivi.

Il Gruppo U-Power, diventando Società Benefit, ha inserito all'interno del proprio statuto societario gli obiettivi di beneficio comune da seguire durante l'esercizio delle proprie attività.

 La protezione del pianeta	<p>La ricerca sistematica e l'implementazione di soluzioni innovative in grado di fronteggiare le sfide ambientali globali, che abbiamo l'obiettivo di limitare gli impatti ambientali promuovendo una cultura di utilizzo responsabile delle risorse e considerando l'intero ciclo di vita del prodotto. A tal fine, la società si pone l'obiettivo di:</p> <ol style="list-style-type: none">1. minimizzare il proprio impatto sui cambiamenti climatici, facendosi parte attiva per il loro contrasto,2. favorire lo sviluppo di pratiche di economia circolare sia durante la fase di creazione che di utilizzo a fine vita dei propri prodotti.
 La promozione della sicurezza e del benessere delle persone	<p>U-Power Group si impegna nel continuo miglioramento delle caratteristiche tecniche e qualitative dei propri prodotti che si configurano come Dispositivi di Protezione individuale per contribuire a migliorare la sicurezza sul lavoro, la qualità della vita ed il benessere delle persone.</p>
 Il valore delle persone	<p>U-Power Group si impegna a perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento. Persegue l'impegno di sostenere pratiche e spazi di lavoro a misura di tutti per creare una cultura inclusiva e flessibile.</p> <p>Il Gruppo si impegna a garantire pari dignità ed opportunità a tutte le persone a prescindere del Paese di origine, cultura o religione di appartenenza, dal genere all'orientamento sessuale, delle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale.</p>
 Lo sviluppo e la valorizzazione delle comunità all'interno delle quali il Gruppo opera	<p>U-Power Group favorisce lo sviluppo culturale, sociale ed economico delle comunità nelle quali opera, sia a livello internazionale che locale, con iniziative di sensibilizzazione sui temi dello sviluppo sostenibile e del bene comune.</p> <p>Nel perseguimento del proprio oggetto sociale e nel rispetto dei principi che ispirano i propri obiettivi, il Gruppo si impegna a creare, sostenere e sviluppare progetti e partnership con entità nazionali o straniere, pubbliche o private.</p>

Inoltre, in un contesto sempre più attento agli impatti che i processi industriali producono su società e ambiente, U-Power Group ha deciso di impegnarsi per fare della sostenibilità una vera e propria missione, diventando così un modello di eccellenza nel settore. Per rispondere a questa nuova sfida il Gruppo ha deciso di strutturare il proprio business attraverso l'adozione di una strategia integrata, in grado di coniugare la crescita economica con un percorso di sostenibilità sociale e ambientale,

Per questo, è stata sviluppata una roadmap di sostenibilità che risponde ai trend socioeconomici attuali e ha identificato quattro direttrici di sviluppo che riflettono la visione strategica in termini di sostenibilità. U-Power Group ha così deciso di rispondere ad alcune delle sfide globali in materia di sostenibilità e declinare gli impegni assunti attraverso i 5 SDGs².

Il Piano, infatti, contribuisce agli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile individuati dall'ONU, che puntano alla salvaguardia

² Business Reporting on SDGs – An analysis of the Goals and Targets (GRI and UN Global Compact)

U-Circular&Carbon

Consapevoli dei nostri impatti e della necessità di azioni imminenti e concrete per la salvaguardia del pianeta, ci dedichiamo all'implementazione di un **modello circolare** che coinvolga tutte le *operations* del Gruppo, dai processi produttivi alla progettazione dei prodotti. Ci impegniamo nella ricerca di soluzioni innovative volte all'efficiamento energetico e alla **riduzione delle emissioni** di gas serra.



U-Innovation Safety

Siamo costantemente alla ricerca di tecnologie all'avanguardia, capaci di garantire lo **sviluppo di prodotti** innovativi, in grado di coniugare massima qualità, elevati standard di sicurezza e minimizzazione degli impatti ambientali: dalla riduzione degli scarti, al recupero e riutilizzo dei materiali, alla riduzione dei consumi energetici e delle emissioni.



U-People

Crediamo che il successo del Gruppo si fondi sulle competenze e sul valore delle nostre persone. Investiamo, per questo, grandi energie nella selezione dei migliori talenti, nella loro crescita professionale, nella promozione del benessere, nello sviluppo di un ambiente di lavoro stimolante e inclusivo. Favoriamo lo sviluppo formativo e professionale delle nostre persone, e ci dedichiamo ogni giorno all'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione, al fine di assicurare uguaglianze e pari opportunità a tutti i dipendenti.



U-Community

Promuoviamo lo **sviluppo e la valorizzazione delle comunità**, con l'obiettivo di contribuire in modo attivo alla creazione di valore per il territorio in cui U-Power Group opera.

Ci impegniamo a **creare, sostenere, sviluppare progetti e partnership** con entità nazionali o straniere, pubbliche o private.



del pianeta e al benessere dei suoi abitanti, e declina gli impegni del Gruppo in azioni concrete capaci di creare valore nel lungo periodo.

I pilastri del Piano di Sostenibilità del Gruppo U-Power sono in linea con quanto definito a livello di statuto come società Benefit: la protezione del pianeta, la promozione della sicurezza e del benessere delle persone, il valore delle persone, lo sviluppo la valorizzazione delle comunità all'interno delle quali l'azienda opera.

2.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE

La struttura di governo si occupa di delineare le strategie del Gruppo e coordinare le attività finanziarie, commerciali e di marketing per favorire la crescita, l'implementazione di nuove iniziative e il raggiungimento dei piani di investimento. Oltre a questi compiti, si occupa anche del monitoraggio e della valutazione dei risultati conseguiti.

- **Consiglio di Amministrazione (CdA)**, l'organo amministrativo responsabile della corretta gestione aziendale e della guida strategica e organizzativa del Gruppo nel raggiungimento dei propri obiettivi;
- **Collegio Sindacale**, l'organo di supervisione che garantisce il rispetto della legge e valuta l'efficacia della struttura organizzativa e del sistema di controllo interno del Gruppo.

Il consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione detiene ampi poteri per perseguire gli obiettivi sociali e gestire gli affari ordinari e straordinari del Gruppo, ad eccezione degli atti che, in conformità alla legge e allo Statuto, rientrano nella competenza esclusiva dell'Assemblea.

La società è governata da un Consiglio di Amministrazione (CdA) composto da un numero minimo di cinque ed un massimo di nove membri, anche non soci, in base alle deliberazioni dell'Assemblea. Gli amministratori vengono nominati dalla stessa sulla base delle liste di candidati presentate dai soci.

Tutti gli amministratori, esecutivi e non esecutivi, devono essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge e dalle altre disposizioni applicabili e dei requisiti di indipendenza. Inoltre, nella composizione del CdA deve essere assicurato l'equilibrio tra il genere maschile e il genere femminile.

Gli amministratori possono essere rieletti e, a meno di diversa decisione dell'Assemblea al momento della nomina, mantengono la carica per un periodo di tre esercizi. Inoltre, il Consiglio può designare un Segretario, anche tra persone esterne, stabilendo la propria remunerazione. Nel rispetto delle disposizioni legali e statutarie, il CdA può infine delegare alcune delle sue funzioni a un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri e/o ad un amministratore delegato.

Ogni anno, durante la pianificazione delle attività, i membri del Consiglio di Amministrazione (CdA) vengono regolarmente rispetto alle ultime novità riguardanti la sostenibilità. Questi incontri permettono di esplorare le opportunità connesse alla reportistica di sostenibilità, i trend di settore e gli sviluppi normativi che possono influenzare le scelte strategiche e operative dell'azienda.

La gestione degli impatti è delegata, invece, ai relativi responsabili di funzione che riportano con frequenza almeno annuale al top management tutti gli aggiornamenti rilevanti, ed eventuali criticità, relativi alle tematiche di sostenibilità.

Il CdA, nella sua composizione al 31 dicembre 2022, è costituito da un Presidente e due Consiglieri.

MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE³

(al 31 dicembre 2022)

Presidente e Amministratore Delegato	Pier Franco Uzzeni
Consiglieri	Franco Gandini (CFO) Giovanni Falco (Direttore Generale)

Il collegio sindacale

Il Collegio Sindacale svolge il compito di vigilare, come previsto dalle leggi e dai regolamenti in vigore. In particolare, verifica il rispetto della legge e dello Statuto, l'adesione ai principi di corretta amministrazione e l'adeguatezza degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili adottati dalla società, nonché il loro effettivo funzionamento.

Il Collegio Sindacale è stato nominato durante l'Assemblea degli azionisti nel marzo 2021 e manterrà la carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio del 2023. I membri, infatti, rimangono in carica per tre esercizi consecutivi e hanno la possibilità di essere rieletti.

L'organo collegiale responsabile della gestione aziendale è composto da tre membri effettivi e due supplenti.

MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

(al 31 dicembre 2022)

Presidente	Cristian Novello
Sindaco effettivo	Cristiano Agogliati Silvia Daccò
Sindaco supplementare	Cesare Zanotto Alessandra Maggioni

³ I membri del Consiglio di Amministrazione hanno un'età superiore a 50 anni.

⁴ Il Codice Etico è presente al seguente link: [U-Power Group: documenti societari del Gruppo](#)

Il modello organizzativo

Il Consiglio di Amministrazione, con data 22 marzo 2021, ha deliberato l'approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01, estendendolo a tutte le sedi italiane del prestigioso Gruppo. L'approvazione è giunta in seguito ad un'attenta attività di mappatura dei rischi connessi ai reati rilevanti, così come prescritto dal D.lgs. 231/2001, alcuni dei quali sono rilevanti in termini di sostenibilità, tra cui la lotta contro la corruzione attiva e passiva, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e la tutela dell'ambiente.

In conformità al Modello 231, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza, presieduto dal Presidente del Collegio Sindacale, che ha autonomi poteri di iniziativa, vigilanza e controllo, come previsto dall'articolo 6 del D.lgs. 231/2001. Nello specifico, l'Organismo di Vigilanza è responsabile della supervisione e dell'adeguamento del Modello 231, inclusi eventuali aggiornamenti, nonché della redazione di una relazione riepilogativa da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, contenente una sintesi delle attività svolte, delle problematiche riscontrate e un resoconto delle segnalazioni pervenute nel periodo. Tali segnalazioni, in assenza di una procedura di whistleblowing, vengono raccolte tramite linee dirette, mentre le non conformità a leggi e regolamenti sono monitorate costantemente, soprattutto grazie ai sistemi di gestione adottati dal Gruppo.

Inoltre, U-Power Group ha implementato una politica anticorruzione estesa a tutte le società del Gruppo, comprese quelle con sede legale all'estero. Questa politica mira a prevenire fenomeni di corruzione che coinvolgono tutto il personale, garantendo la massima sicurezza per tutti gli stakeholder.

I Modelli organizzativi delle società italiane e il Codice Etico costituiscono una solida base per affrontare le questioni legate alla responsabilità sociale.

Anche il Codice Etico⁴, infatti, approvato nel 2021 dal Consiglio di Amministrazione, definisce chiaramente i valori, i principi e i criteri di condotta. Il Codice è stato predisposto secondo le principali linee guida a livello nazionale riguardanti i diritti umani, la responsabilità sociale d'impresa e la corporate governance. Inoltre, i principi di legalità, trasparenza e conformità sono applicati anche nelle altre società del Gruppo, secondo le normative locali, se presenti.

I principi sono applicati a tutte le società del Gruppo affinché vengano osservati da organi sociali, dipendenti e da tutte le persone coinvolte nel perseguimento degli obiettivi aziendali. Secondo il Codice, i destinatari sono tenuti ad assicurare che

ogni decisione di business sia presa nell'interesse del Gruppo, evitando quindi tutte le situazioni in cui si possa manifestare un conflitto di interesse tra le attività economiche personali o familiari e le mansioni ricoperte, tali da interferire o inficiare la capacità di assumere decisioni in modo imparziale ed obiettivo.

Nello specifico, i membri del Consiglio di Amministrazione sono tenuti a seguirli nella definizione degli obiettivi delle imprese del Gruppo, nella proposta di investimenti e nell'implementazione dei progetti, nonché in ogni decisione o azione. I membri del Collegio Sindacale, invece, assicurano il rispetto e l'osservanza dei contenuti del Codice Etico nell'esercizio delle proprie funzioni. Allo stesso modo, i dirigenti, nel dare concreta attuazione all'attività, si ispirano ai medesimi principi, sia all'interno del Gruppo, rafforzando la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei confronti di terza parti.

Come nel corso degli esercizi precedenti, al 31 dicembre 2022, non sono state ricevute segnalazioni di casi di corruzione, di comportamenti anti-competitivi, di violazioni di leggi antitrust e contro il monopolio o sanzioni di non conformità a leggi e regolamenti in ambito sociale o economico.


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

2.3 LA GESTIONE DEI RISCHI

Il Gruppo ha condotto un'analisi dei rischi non finanziari che sono stati identificati, classificati e successivamente valutati qualitativamente in base alle attuali strategie di gestione e mitigazione.



I rischi sono stati identificati attraverso un'analisi di benchmark, interviste al management e analisi di contesto. In particolare, sono state esaminate le informazioni non finanziarie di diverse società del settore moda e calzature al fine di individuare i principali rischi. Successivamente, sono state approfondite le principali aree di rischio e le modalità di gestione e mitigazione relative ai vari ambiti di sostenibilità, mediante interviste al management e analisi dei documenti interni del Gruppo. Nel corso del 2022 tale analisi è stata aggiornata, confermando i rischi già identificati.

Questa analisi ha identificato 21 rischi connessi alle attività di U-Power Group, suddivisi in quattro macroaree: rischi operativi, di compliance, finanziari e strategici.

Area	Rischio	Descrizione del rischio	Modalità di gestione e mitigazione
 Occupazione	Incapacità di retention dei dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento dei tassi di turnover come conseguenza dell'assenza di politiche di welfare e sviluppo dei dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> • L'elevata fidelizzazione del personale testimonia un adeguato welfare anche in assenza di politiche formalizzate
	Mancanza di personale adeguatamente qualificato e carenza di expertise nei lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di adeguate competenze sia tecniche che manageriali dei dipendenti • Incapacità di trasmissione del know-how aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di formazione on the job dei lavoratori appartenenti a tutte le funzioni aziendali
	Incapacità di garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata osservanza, da parte del personale, di policy/procedure/legislazione inerente la salute e sicurezza sul lavoro • Mancato aggiornamento delle procedure di sicurezza a fronte di nuovi rischi o obblighi normativi • Infortuni sul luogo di lavoro di dipendenti o lavoratori esterni 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 45001 (Tunisia) • Utilizzo di impianti e macchinari in linea con le norme di legge e i più recenti parametri di sicurezza
	Casi di discriminazione, disegualianza o mancato rispetto delle pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> • Mancato rispetto delle pari opportunità o di altre disegualianze nel personale lavoratore 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico
	Assenza di strumenti per la continuità del business nelle funzioni chiave	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di piani di successione per le funzioni chiave aziendali o di altri strumenti di mitigazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Avviato un progetto per la selezione di figure professionali qualificate per rafforzare l'attuale gruppo di manager aziendali

continua >>

<< segue

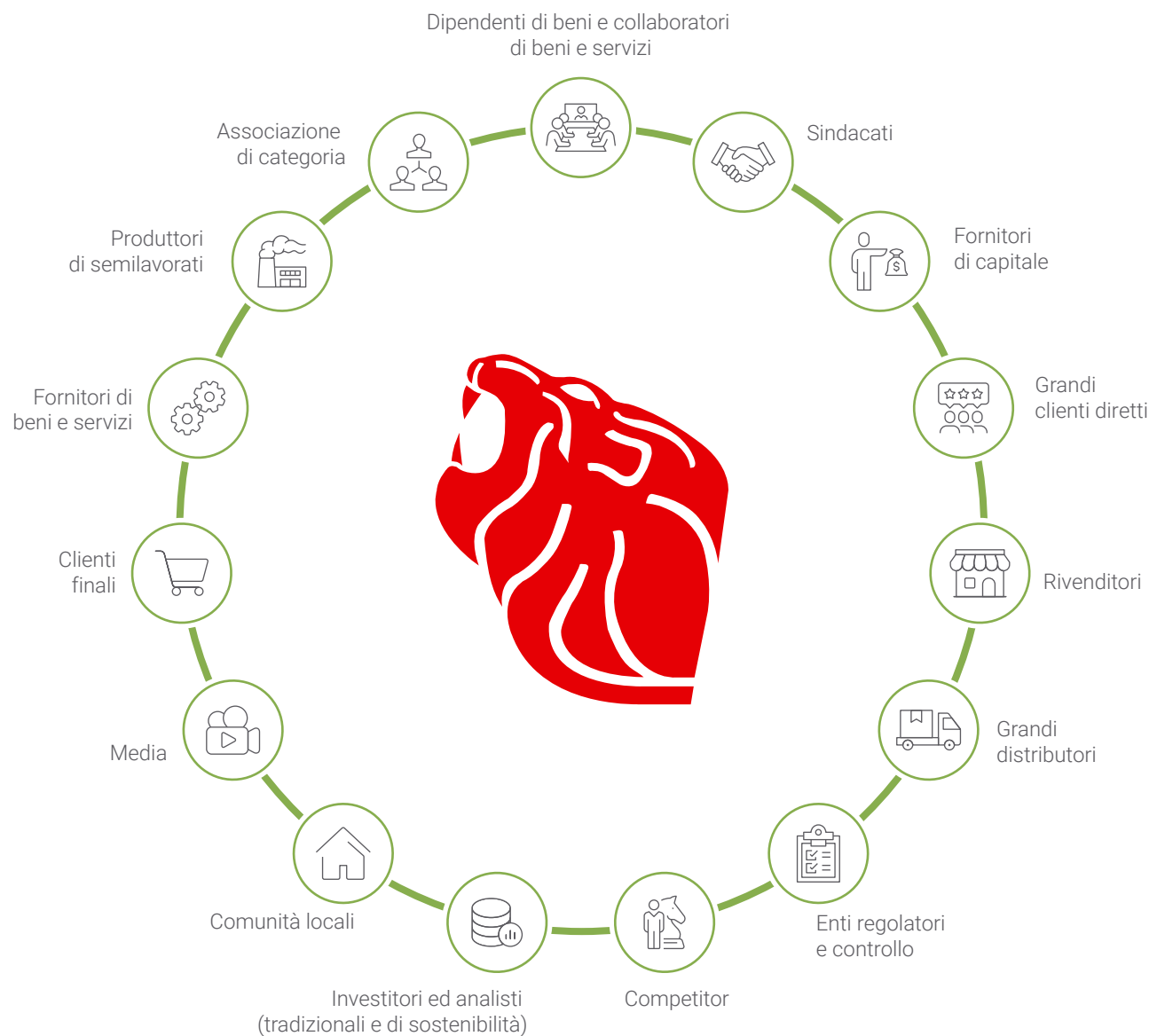
Area	Rischio	Descrizione del rischio	Modalità di gestione e mitigazione
 Ambiente	Incapacità di soddisfare richieste e pressioni da parte dei clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Impossibilità di far fronte alle richieste dei clienti in termini di innovazione di prodotto (ad es. prodotti a ridotto impatto ambientale, utilizzo di materiali riciclati e riciclabili) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo di una linea di prodotto a ridotto impatto ambientale (U-Green e J-Respect)
	Gestione non adeguata dei rifiuti	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata osservanza dei requisiti normativi • Impatti ambientali legati ad una non corretta gestione dei rifiuti • Danni reputazionali dovuti a una scorretta gestione dei rifiuti 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 14001 (Tunisia)
	Mancato rispetto della normativa ambientale lungo la catena di fornitura	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata osservanza dei requisiti normativi • Impatti ambientali legati ad una non corretta gestione ambientale da parte dei fornitori • Danni reputazionali dovuti agli impatti ambientali generati dai propri fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> • Visite in sito presso gli stabilimenti dei fornitori, ad opera della funzione Acquisti di Gruppo, legate alla qualità delle materie prime acquistate
	Gestione non adeguata dei consumi energetici	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata opportunità di riduzione dei costi operativi attraverso l'implementazione di progetti di efficientamento energetico • Impreparazione ad evoluzioni normative (ad es. aumento del costo dell'energia) 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 14001 (Tunisia)
 Sociale	Casi di comportamenti corruttivi messi in opera o subiti dai lavoratori e dai fornitori	<ul style="list-style-type: none"> • Casi di comportamenti corruttivi attivi o passivi messi in opera dai dipendenti del Gruppo o dai fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> • Policy anticorruzione di Gruppo (approvata nel 2021)
	Mancato rispetto di norme e regolamenti nell'ambito della sicurezza di prodotto	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata osservanza dei requisiti normativi • Casi di difettosità di prodotto 	<ul style="list-style-type: none"> • I principali siti del Gruppo hanno implementato un sistema di gestione della qualità certificato secondo lo standard ISO 9001 • Il Gruppo monitora e gestisce periodicamente il rispetto delle certificazioni di prodotto legate alla sicurezza (ad es. ISO 20345)
	Mancato rispetto della normativa socioeconomica lungo la catena di fornitura	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata osservanza dei requisiti normativi • Impatti legati ad una non corretta gestione dei diritti dei lavoratori, dei diritti umani e degli aspetti sociali da parte dei fornitori • Danni reputazionali dovuti agli impatti generati dai propri in tali ambiti 	<ul style="list-style-type: none"> • La funzione Acquisti di Gruppo svolge visite in sito presso gli stabilimenti dei fornitori legate alla qualità delle materie prime acquistate • Sono previsti dei questionari di valutazione dei fornitori
	Incapacità di proporre prodotti innovativi per tecnologia e in linea con i trend del mercato	<ul style="list-style-type: none"> • Incapacità del Gruppo di essere motore di innovazione tecnologica in linea con le richieste del mercato e dello stato dell'arte del settore 	<ul style="list-style-type: none"> • Investimenti in R&S e continua ricerca di innovazioni di prodotto (ad es. nuovi materiali, design)

2.4 DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

Il presente Bilancio di Sostenibilità viene considerato come un canale attraverso cui comunicare le performance sociali e ambientali nonché per mantenere e migliorare costantemente la trasparenza verso tutti gli stakeholder di U-Power Group. Con la consapevolezza che le relazioni con gli stakeholder sono fondamentali nel processo di creazione di valore per l'a-

zienda, il Gruppo si impegna nel rafforzare il processo di engagement con i propri stakeholder, considerati parte integrante nella gestione responsabile e sostenibile del business.

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



Un rapporto basato sul dialogo costante e sul coinvolgimento attivo dei propri stakeholder è espressione della responsabilità che U-Power Group ha nei confronti del contesto sociale con cui si relaziona.

L'attenzione del Gruppo alla qualità delle relazioni con gli stakeholder interni ed esterni, finalizzata a comprenderne i diversi punti di vista, le aspettative e le esigenze, e il relativo adeguamento del modello di servizio, si concretizza in un approccio proattivo alla pluralità di interlocutori con cui interagisce quotidianamente attraverso numerosi punti di contatto (per le attività di coinvolgimento fare riferimento alla Nota Metodologica). U-Power Group è infatti consapevole che questi momenti, costituendo opportunità di crescita e arricchimento reciproco, sono un elemento indispensabile per la creazione di valore nel lungo periodo.

2.5 LA NUOVA MATERIALITÀ

L'analisi di materialità svolge un ruolo fondamentale nell'orientare il Gruppo nella scelta delle informazioni da presentare all'interno del Bilancio di Sostenibilità. Lo scopo è quello di giungere ad una rappresentazione accurata e completa della rilevanza degli impatti generati dalle attività del Gruppo, offrendo una visione chiara e trasparente: infatti, secondo i GRI Standards, l'identificazione dei temi materiali è basata sull'analisi degli impatti effettivi e potenziali, positivi o negativi, che un'organizzazione può avere sull'economia, sull'ambiente e sul benessere delle persone, incluso il rispetto dei diritti umani e il contributo allo sviluppo sostenibile.

Il processo di analisi di materialità si è articolato in quattro diverse fasi:

- 1. Comprensione del contesto in cui opera il Gruppo:** analisi del settore prendendo in considerazione diverse categorie di fonti esterne al Gruppo, tra cui il quadro normativo, gli standard di rendicontazione e documenti settoriali.
- 2. Identificazione degli impatti effettivi e potenziali del Gruppo:** analisi della documentazione interna al fine individuare gli impatti applicabili al modello di business del Gruppo. Tali impatti sono stati categorizzati attraverso le seguenti definizioni:
 - **Effettivo o potenziale:** un impatto è considerato effettivo quando i suoi effetti si sono verificati o si stanno attualmente verificando. Al contrario, viene definito come potenziale quando i suoi effetti potrebbero verificarsi, ma non sono ancora avvenuti al momento dell'analisi;

- **Positivo o negativo:** gli impatti sono da considerarsi positivi quando contribuiscono al progresso sostenibile delle persone, delle comunità e dell'ambiente. Al contrario, diventano negativi quando causano danno agli individui, alla comunità e all'ambiente, e perciò non contribuiscono allo sviluppo sostenibile.

3. Valutazione della significatività degli impatti: per tutti gli impatti è stato definito un livello di significatività secondo il loro grado di gravità (*severity*) e probabilità di accadimento (*likelihood*). In particolare, la gravità di un impatto è stata valutata tenendo in considerazione tre aspetti:

- **Scala di gravità (*scale*):** quanto è grave l'impatto e il contesto esterno in cui si verifica l'impatto, tra cui la geografia;
- **Ambito di applicazione (*scope*):** quanto è diffuso l'impatto lungo la catena del valore del Gruppo;
- **Carattere di irrimediabilità (*irremediable character*):** il grado di difficoltà nel rimediare al danno generato dall'impatto negativo.

Nello specifico, la rilevanza degli impatti effettivi è stata determinata valutando unicamente la loro gravità, mentre per gli impatti potenziali è stata considerata anche probabilità di accadimento. In quest'ultimo caso, essa è stata calcolata analizzando tutte le politiche, procedure e azioni che il Gruppo ha intrapreso per prevenire e mitigare l'impatto identificato.

Nel caso di potenziali impatti negativi sui diritti umani e su temi di corruzione, la gravità dell'impatto ha avuto la precedenza sulla probabilità, come richiesto dallo Standard GRI.

4. Prioritizzazione degli impatti più significativi per la rendicontazione: nell'ultima fase, sono state definite due soglie numeriche di rilevanza al fine di classificare ciascun impatto come segue: **molto rilevante, rilevante e poco rilevante**. Agli impatti con significatività molto rilevante e rilevante sono stati successivamente aggregati in temi materiali.

A valle di tale analisi, è stato organizzato un workshop dedicato, coinvolgendo il top management aziendale al fine di validare gli impatti, e successivamente i temi, emersi come significativi.

Nella tabella qui di seguito sono stati riportati i temi materiali e i relativi impatti associati. Le descrizioni degli impatti sono riportate in Nota Metodologica, mentre le relative Disclosure GRI e i criteri di rendicontazione specifici sono dettagliati nel Content Index.

Temi materiali	Impatti	Tipologia d'impatto
Gestione energetica e climate change	Sfruttamento delle risorse energetiche prodotte da fonti non rinnovabili	✓ -
	Contributo al cambiamento climatico	✓ -
Salute e sicurezza dei lavoratori	Danni relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori	✓ -
Gestione dei rifiuti	Generazione e trattamento di rifiuti e del prodotto a fine vita	✓ -
Materiali utilizzati	Sfruttamento delle materie prime non rinnovabili	✓ -
Tutela dei diritti umani	Violazione dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori	? -
Sviluppo del territorio e delle comunità locali	Aumento del tasso di occupazione e sviluppo del territorio e delle comunità locali	✓ +
	Contributo allo sviluppo del tessuto industriale in Tunisia	✓ +
Sviluppo e formazione dei lavoratori	Mancanza di crescita professionale dovuta ad un'inefficiente attività di formazione	? -
Salute e sicurezza dei consumatori	Violazione delle norme relative alla qualità e sicurezza dei prodotti	? -
Etica di business	Impatto negativo sugli stakeholder a causa di pratiche di business scorrette	? -
Diversità e pari opportunità	Discriminazione nell'ambiente di lavoro	? -
Consumo idrico	Sfruttamento e inquinamento delle risorse idriche	? -
Ricerca e sviluppo di prodotti a ridotto impatto ambientale	Sviluppo di prodotti a ridotto impatto ambientale e conseguenze di mercato	✓ +

Legenda: ✓ Impatto effettivo - Impatto negativo + Impatto positivo ? Impatto potenziale

Rispetto al 2021, vengono segnalati i seguenti cambiamenti:

- Il tema *Innovazione e qualità di prodotto* è stato rinominato in *Ricerca e sviluppo di prodotti a ridotto impatto ambientale*, al fine di sottolineare l'impegno del Gruppo e i relativi impatti positivi sul mercato;
- I temi *Comunità Locali* e *Occupazione* sono stati uniti all'interno del tema *Sviluppo del territorio e delle comunità locali*;
- I temi *Libertà di associazione e contrattazione collettiva* e *Lavoro forzato e obbligatorio* sono confluiti all'interno del tema *Tutela dei diritti umani*;
- Il tema *Gestione delle risorse idriche*, rinominato in *Consumo idrico*, è risultato materiale in relazione agli impatti generati dalla catena di approvvigionamento;
- Il tema *Anticorruzione*, ampliato in *Etica di business*, è risultato materiale, a seguito dell'individuazione di un possibile impatto sugli stakeholder a causa di pratiche scorrette lungo la catena del valore;
- Il tema *Valutazione socio-ambientale dei fornitori* è stato eliminato.



ESTINTORE

PT1



3

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

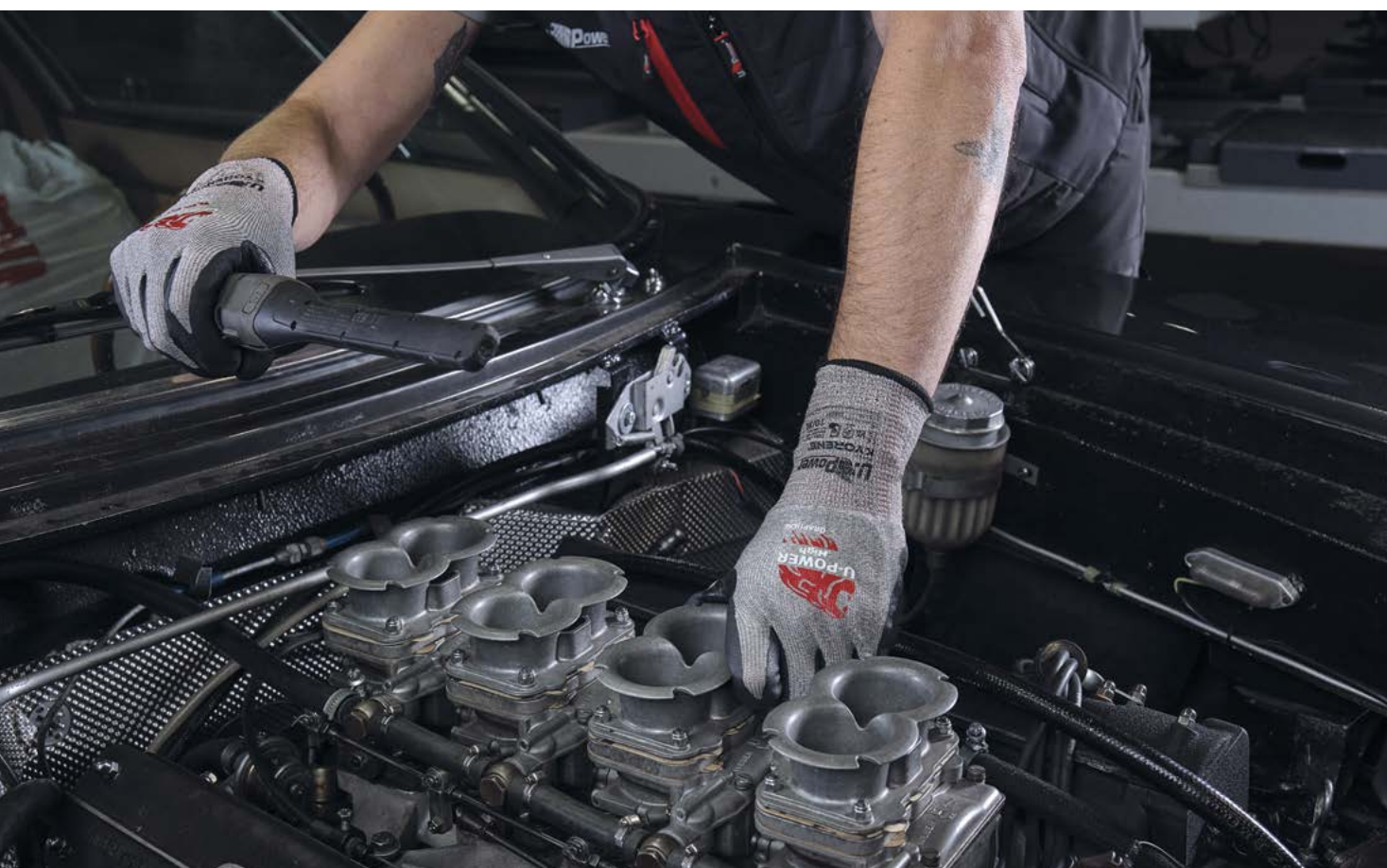
3. INNOVAZIONE E DESIGN ITALIANI AL SERVIZIO DEL CLIENTE

L'attuale scenario in continua trasformazione ed evoluzione richiede una solida strategia del marchio, orientata a sviluppare prodotti con design distintivo, sempre più innovativi, ma che possano garantire comfort e sicurezza. Per questo, U-Power Group è costantemente alla ricerca di nuove tecnologie che rispondano ai principi della sostenibilità e che possano offrire una protezione a 360° nell'immediato, ma

che siano anche in grado di preservare la salute psico-fisica nel medio e nel lungo periodo.

L'attenzione del Gruppo è, quindi, focalizzata non solo sulla realizzazione di un prodotto di alta qualità, ma anche sulla ricerca di soluzioni tecniche capaci di ridurre gli impatti, andando a ridefinire e sviluppare nuovi processi produttivi.

U-POWER HIGH



3.1 L'INNOVAZIONE AL SERVIZIO DELLA SICUREZZA

Il Gruppo possiede due laboratori di ricerca e sviluppo in Italia, uno ubicato a Paruzzaro (NO) e l'altro a Trani (BT), che sviluppano nuovi modelli e collezioni ogni anno. Il punto di partenza è la progettazione di modelli di alta tecnologia e qualità che tengano conto non solo dei requisiti di comfort e sicurezza, ma anche dei problemi di tutela della salute e dei rischi legati ai disturbi muscolo-scheletrici dovuti alla postura e al movimento ripetitivo durante il lavoro. Lo studio preliminare è quindi sempre più incentrato sull'analisi approfondita delle postazioni e dei processi di lavoro in termini di ergonomia. Ciò significa che, accanto agli aspetti legati alla sicurezza, si prendono in considerazione anche le condizioni e le problematiche primarie che i lavoratori possono trovarsi ad affrontare nello svolgimento del proprio lavoro, per offrire loro soluzioni sempre più performanti ed efficaci per garantire il loro benessere.

Le attività di R&S, inoltre, sono orientate da un lato alla costante ricerca e individuazione di materie prime, materiali e componenti di produzione e/o tecniche di produzione in grado di migliorare e efficientare gli standard qualitativi e tecnologici dei prodotti, anche in funzione dell'evolversi delle esigenze della clientela, dall'altro, alla continua innovazione dei modelli e dello stile dei prodotti offerti sul mercato. In quest'ottica, nel corso degli ultimi anni, U-Power Group ha in-





stallato una proficua collaborazione con gli enti e le autorità che definiscono gli standard nel settore della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso un dialogo costante e lo sviluppo di progetti comuni.

Il Gruppo, inoltre, è costantemente impegnato nella ricerca di nuove materie prime rinnovabili o riciclate, al fine di ridurre gli impatti ambientali nell'intero ciclo di vita dei propri prodotti, e nell'eliminazione di eventuali difetti di produzione per offrire un prodotto finito con un'elevata affidabilità.

L'attenzione è quindi rivolta alla creazione di un prodotto di alta qualità che possa contribuire attivamente al benessere dei lavoratori e che presti costante attenzione alle questioni sociali/ambientali.

Il successo delle attività di ricerca e sviluppo del Gruppo è confermato, infine, dalla capacità di anticipare i concorrenti nello sviluppo di tecnologie all'avanguardia e prodotti conformi agli standard di settore più avanzati. Nel 2022, U-Power Group ha ulteriormente consolidato la propria leadership depositando un nuovo brevetto, per un totale di 29. Questi brevetti coprono sia l'intera scarpa da lavoro che le innovazioni apportate alle singole componenti della calzatura.

I BREVETTI DI PROPRIETÀ A MAGGIOR IMPATTO SUL MERCATO

	AIRTOE	Puntale ultraleggeri che garantisce impermeabilità e sicurezza
	Save&FlexPlus	Esclusiva soletta tessile anti-perforazione totalmente "metal free"
	Stressout System	Linguetta innovativa che accompagna la camminata senza stressare il collo del piede
	Wingtex	Fodera interna a tunnel d'aria che garantisce la salute del piede



QUALITÀ E SICUREZZA LUNGO LA CATENA DI FORNITURA

La qualità e l'affidabilità dei prodotti del Gruppo dipendono dalla scelta di materiali eccellenti e controllati e da una corretta gestione della catena di fornitura. U-Power Group collabora con oltre 170 fornitori con cui ha instaurato relazioni solide e durature.

Nel 2022, tutti i fornitori di materie prime, appaltatori e sub-appaltatori sono stati sottoposti al sistema di valutazione interno. U-Power si rivolge a fornitori/appaltatori che sono qualificati secondo i requisiti stabiliti internamente e le modalità previste dal sistema di gestione. Il processo prevede anche una valutazione ambientale dei fornitori attraverso l'invio di un questionario che riguarda vari aspetti, tra cui la presenza di sistemi di gestione, la conformità alla normativa sulla gestione dei rifiuti, il rispetto delle autorizzazioni vigenti, l'implementazione di misure per il risparmio energetico, l'elaborazione di un piano di emergenza e la conduzione di relative simulazioni. Tale questionario è stato condiviso sia a tutti i nuovi fornitori che a quelli storici.

I responsabili U-Power, inoltre, si recano periodicamente presso gli stabilimenti produttivi dei fornitori più rilevanti per controllare il processo di produzione e la qualità dei prodotti acquistati, al fine di verificare il prodotto acquistato ancora prima che venga spedito e ricevuto dalle sedi produttive o logistiche del Gruppo. Nel 2022 sono stati effettuati due audit di secondo livello, uno per i fornitori in Cina e uno per i pellami in Brasile.

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

La sicurezza dei prodotti U-Power Group rappresenta il requisito imprescindibile per garantire la fiducia dei consumatori verso i propri prodotti. Il Gruppo ha come obiettivo quello di assicurare il massimo del comfort e della funzionalità dei propri articoli, al fine di migliorare le condizioni di lavoro, anche attraverso la riduzione dei rischi "invisibili" di alterazione fisica e della salute. Ai fini di garantire la massima qualità dei prodotti, il sito produttivo tunisino del Gruppo e l'ufficio generale italiano hanno rinnovato la certificazione dei sistemi di gestione della qualità, secondo lo standard ISO 9001:2015, rispettivamente nel 2021 e nella seconda metà del 2022. Secondo quanto previsto dalla norma, le due sedi hanno implementato un sistema di monitoraggio dei processi operativi legati alla gestione della qualità e al supporto al cliente, i quali rappresentano i punti di riferimento per un'organizzazione che intende pianificare, attuare, monitorare e migliorare i propri obiettivi.

Inoltre, per concretizzare i propri impegni, la sede dello stabilimento produttivo in Tunisia ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale (SGA). Tramite il SGA, il Gruppo adot-

ta un approccio preventivo nella gestione dei rischi connessi agli aspetti ambientali, in linea con l'approccio della norma ISO 14001, che prevede un'analisi dei rischi ambientali rilevanti connessi al sito produttivo. Le certificazioni ISO 9001:2015 e ISO 14001: 2015 sono in programma anche per lo stabilimento produttivo francese.

Tutte le calzature U-Power Group, sia quelle commercializzate in mercati europei che in mercati extra-europei, inoltre, sono certificate secondo la norma UNI EN ISO 20345:2011, la quale regola i requisiti generali che le calzature di sicurezza sono tenute a rispettare per garantire la massima tutela del lavoratore in fase di utilizzo. Tra i requisiti vengono specificati l'altezza minima della tomaia, la presenza di un puntale di protezione contro gli urti, di una fodera anteriore e di un sottopiede, che rappresentano caratteristiche imprescindibili affinché la scarpa possa essere classificata come "Calzatura di sicurezza". In aggiunta, in funzione del tipo di utilizzo, le calzature possono essere integrate con altre specifiche tecniche, come la lamina antiforo.

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

Questo sistema di certificazioni ISO viene assegnato e garantito da laboratori esterni, accreditati e tracciati attraverso un numero di identificazione. Le relative informazioni di conformità sono presenti e visibili su tutte le etichette che vengono apposte sulle calzature. Inoltre, l'etichetta contiene informazioni riguardo al mese e l'anno di fabbricazione,

la classe di protezione, la norma di riferimento e la relativa conformità.

Il Gruppo per poter sempre assicurare l'alta qualità dei prodotti offerti presta la massima attenzione alla soddisfazione della propria clientela. Per questo U-Power Group lavora quotidianamente per tracciare ed analizzare tutte le possibili non conformità di prodotto, attenzionando in particolar modo tutti i casi di reso. Per ogni episodio, vengono svolte delle analisi statistiche volte a definire delle azioni di miglioramento qualitative nei prodotti. Nello specifico, l'azienda è solita aprire un processo di indagine al fine di comprendere, analizzare e risolvere la problematica intervenendo a livello progettuale, nel caso in cui i reclami siano relativi ad un problema specifico. Grazie a questo modello di gestione ed intervento, nel corso del triennio 2020-2022 non sono stati accertati casi significativi di non conformità di prodotto.

GILET SATURN BC+ BERMUDA MERCURY BC + T-SHIRT FLUO YF + CALZA GIADI YF + GUANTI U-POWER FLEX + SCARPE YELLOW LINEA RED LION



3.2 LE SCARPE DA LAVORO CARBON NEUTRAL: LINEE U-GREEN, J-RESPECT E LUPOS

U-Power Group, attraverso un approccio responsabile ed innovativo, propone sul mercato scarpe antinfortunistiche, in grado di coniugare il massimo della protezione e del comfort con il rispetto per l'ambiente, offrendo ai consumatori una maggiore trasparenza per decisioni d'acquisto più consapevoli.

In quest'ottica, il Gruppo ha lanciato le linee di calzature U-Green e J-Respect, un progetto ambizioso iniziato nel corso del 2020 e proseguito sia nel 2021 che nel 2022, anno in cui è stata prodotta anche la nuova linea Lupos ed è stato aumentato il numero totale di modelli certificati *Carbon Neutral* a quasi 50⁵.

Il Gruppo per ridurre in modo significativo le proprie emissioni si è concentrato sulla ricerca di materiali a minor impatto ambientale per i propri prodotti, favorendo componenti con alte percentuali di materiali riciclati, così come materiali originati da fonti rinnovabili. Le caratteristiche principali sono:

- **Suola:** antiabrasiva, antiolio, antiscivolo e antistatica, realizzata in poliuretano al 100% originato da materie prime rinnovabili, secondo il progetto *biomass-balanced* del Gruppo BASF.
- **Sistema anti-perforazione:** realizzato al 50% da materiali riciclati e totalmente "metalfree", garantisce una protezione anti-perforazione sul 100% della superficie poiché cucita direttamente sulla tomaia.
- **Sottopiede:** anatomico e antibatterico, è realizzato con il poliuretano sviluppato dal Gruppo BASF secondo il progetto *biomass-balanced*.
- **Tomaia:** realizzata con il 50% di materiale riciclati, garantisce le caratteristiche di robustezza e leggerezza della tecnologia PUTEK.
- **Fodera:** altamente traspirante, è costituita dal 66% di materiale riciclati a tunnel l'aria.

- **Stringhe:** al 100% in poliestere riciclati.
- **Puntale:** resistente a 200 Joule (corrispondente ad una caduta di un peso di 20 kg da un metro di altezza o ad una compressione di circa 1,5 tonnellate).

Per l'ideazione delle linee di scarpe *Carbon Neutral*, caratterizzate da un alto livello tecnologico e qualitativo che tiene conto del profilo emissivo, U-Power Group si è avvalso della collaborazione del Gruppo BASF il quale ha sviluppato un poliuretano originato al 100% da fonti rinnovabili e certificata REDcert2⁶. Quest'ultima attesta l'utilizzo dell'approccio *biomass-balanced*, un sistema volto a garantire l'ecosostenibilità del prodotto finito.

La suola in poliuretano Biomass Balance di BASF, attraverso la sostituzione dei materiali fossili con materiali al 100% originati da fonti rinnovabili, introdotti a monte dei processi produttivi di BASF, vanta una riduzione delle emissioni di carbonio del 60% rispetto ad una suola in poliuretano tradizionale. Grazie all'introduzione di questo materiale, le emissioni di CO₂ per la produzione di un paio di scarpe antinfortunistiche si sono ridotte del 12%.

Con l'obiettivo di ridurre le emissioni nelle fasi di progettazione e prototipazione dei modelli, la capogruppo U-Power Group S.p.A. ha deciso di acquistare energia da fonti rinnovabili presso le sedi di Paruzzaro (uffici e magazzino) e per St.Hyppolite du Fort a partire dal mese di marzo. Inoltre, da gennaio 2022 a dicembre 2024, il Gruppo adotterà una serie di azioni di miglioramento, definite a seguito di una diagnosi energetica, con l'obiettivo di ridurre le emissioni di CO₂ legate al ciclo di vita delle scarpe. Oltre alla diagnosi energetica, è stato svolto uno studio di fattibilità per l'installazione di un impianto fotovoltaico presso gli stabilimenti tunisini del Gruppo al fine di ridurre ulteriormente le emissioni legate all'utilizzo di energia elettrica.

⁵ La dichiarazione esplicativa della qualifica di "carbon neutrality" (Qualifying Explanatory Statements, QES), che dimostra che U-Power Group ha raggiunto la neutralità rispetto alle emissioni GHG relative 48 modelli di calzature, è stata redatta in conformità allo standard PAS 2060:2014. La Carbon Footprint di tutti i modelli, invece, è stata effettuata in accordo con la ISO 14067:2018, norma internazionale che definisce i requisiti e le linee guida per la quantificazione dell'impronta carbonica dei prodotti, e considerando la Product Category Rules (PCR) relativa Leather Footwear (versione 2.11; Product Category Classification: UN CPC 2933), contenente le regole necessarie per rendere confrontabili gli studi LCA e le EPD riferite ai prodotti.

⁶ REDCert² è una certificazione europea utilizzata per dimostrare che le materie prime a base fossile sono state sostituite da materiali sostenibili rinnovabili, utilizzando l'approccio del bilancio di massa.

In merito alle emissioni inevitabili associate alla produzione della linea U-Green, J-Respect e Lupos, U-Power Group ha messo in atto un programma di off-setting, in linea con le best practice a livello internazionale, con l'obiettivo non solo di compensare le emissioni generate, ma anche di promuovere benefici sociali ed economici per la comunità. In particolare, il Gruppo ha acquistato i crediti di carbonio relativi al progetto Xenamnoy Clean Hydropower, sviluppato in Laos. Il progetto compensa le emissioni di gas serra grazie alla costruzione di una centrale idroelettrica ad acqua fluente, con capacità installata di 14,8 MW e con potenza annua di 85 GWh fornita alla rete elettrica.

Inoltre, al fine di comunicare il proprio impegno in modo trasparente e condividerlo a livello nazionale e internazionale, U-Power Group ha aderito a Carbon Footprint Italy, il programma italiano dedicato alla diffusione dei risultati ottenuti a seguito della quantificazione delle emissioni di gas a effetto serra di prodotti e delle loro riduzioni. La partecipazione è riservata alle sole organizzazioni che sono entrate in possesso di attestazione di terza parte accreditata relativa alla quantificazione delle emissioni e che hanno raggiunto emissioni nette di GHG pari a "zero" attraverso azioni di riduzione e attraverso l'acquisto di crediti di carbonio riconosciuti.

GILET WALL BC + PANTALONE HARMONY BC + T-SHIRT CHRISTAL BC + GUANTI U-POWER FLEX_GREY + SCARPE MATT LINEA RED LEVE



SOFTSHELL SPACE AG + PANTALONE WORLD AG + GUANTI U-POWER FIT + CALZE GIADY OF + SCARPE IRVIN / SOFTSHELL DONNA SPACE GF + PANTALONE WORLD GF + GUANTI U-POWER FIT + SCARPE IVY LINEA RED PREMIUM



3.3 RED LEVE

L'azienda nel corso dell'anno 2022 ha lanciato la linea **Red Leve**, la nuova gamma di scarpe da lavoro, caratterizzate da un'estrema leggerezza. Costituita da diciassette modelli di scarpe antinfortunistiche superleggere, prive di semilavorati di origine animale, essendo dotata di una tomaia in nylon traspirante, con protezione della punta in film anti-abrasione, si appresta a porsi come la scelta più indicata per affrontare i periodi più caldi. Traspirante è anche la fodera Wingtex a tunnel d'aria, mentre di fa più leggero, ma ugualmente sicuro, anche il sottopiede anti-perforazione.

I modelli sono stati ideati con lo scopo di ridurre il peso sulle gambe, consentendo di minimizzare il dispendio di energie durante il movimento del piede, con un beneficio generale all'intero organismo e una complessiva riduzione della percezione di stanchezza e gonfiore delle gambe a fine giornata. Le scarpe antinfortunistiche della linea Red Leve donano leggerezza, garantendo tutta la sicurezza da sempre riconosciuta al marchio U-Power e prevista dalle normative europee. La suola in mescola poliuretanic di nuova generazione, unitamente al puntale Airtoe® Aluminium, ha permesso di ridurre notevolmente il peso della calzatura superando tutti i test di protezione e sicurezza, a garanzia di un prodotto di qualità e altamente performante.

3.4 INFINERGY®

Per la realizzazione di calzature all'avanguardia U-Power Group si è avvalsa ancora una volta della collaborazione con il leader mondiale della chimica, il Gruppo BASF, che ha messo appunto Infinergy®. La tecnologia Infinergy è un inserto della suola costituito da poliuretano espanso (TPU, *Expanded Thermoplastic Polyurethan*) in grado di restituire energia positiva offrendo al contempo un'alternativa leggera e ad alta resistenza per la camminata. Quest'innovativo materiale, concepito dal Gruppo BASF per il mondo dello sport, associa schiume costituite da particelle a cellule chiuse a

quelle dei poliuretani termoplastici, garantendo così un'ammortizzazione dinamica.

Il Gruppo ha brevettato l'inserimento di tale inserto in una calzatura antinfortunistica, consentendo all'utilizzatore finale di mantenere livelli di energia più a lungo di qualsiasi suola tradizionale, assicurando leggerezza e libertà di movimento con la possibilità di ridurre disturbi muscolo scheletrici. Questo inserto elastico, visibile e tangibile, è caratterizzato da una capacità di resilienza conforme a DIN 53512⁷.

La suola, inoltre, dopo l'impatto, ritorna alla sua forma originale, conservando l'energia nella fase di aderenza al suolo e restituendola nella fase di movimento del piede fino al 55%. Grazie a questo effetto di rimbalzo, derivante dalla resilienza del materiale, chi indossa la scarpa consuma meno energia rispetto a prima.

3.5 RED CARPET

Per fornire il giusto supporto al personale che lavora molte ore in posizione eretta, i laboratori R&S di U-Power Group hanno sviluppato delle calzature antinfortunistiche dedicate, volte a garantire il giusto supporto alla postura e rivitalizzando le aree interessate sottoposte a stress. La tecnologia **Red Carpet**, sviluppata in collaborazione con il Gruppo chimico BASF, è stata progettata per assorbire e alleviare lo stress corporeo, riducendo i traumi derivanti dalla permanenza prolungata in stazioni di lavoro fisse. Il materiale utilizzato, totalmente privo di sostanze nocive, è in grado di riattivare la circolazione sanguigna e dare sollievo ad articolazioni, cervicale, lombi e supportare il lavoratore durante tutta la giornata lavorativa, garantendo comfort e sicurezza. In materia di innovazione è stata una vera svolta, originariamente concepita per il mondo dello sport, ha rivoluzionato la calzatura running. BASF è riuscita in questa performance tecnica associando a schiume costituite da particelle a cellule chiuse a quelle dei poliuretani termoplastici.

⁷ Norma tecnica emanata dal Deutsches Institut für Normung tedesco. In particolare, la norma 53512 fa riferimento alla determinazione della resistenza al rimbalzo della gomma utilizzando il pendolo di Schob.





4
**LA NOSTRA
SQUADRA**

4. LA NOSTRA SQUADRA

Per assicurare il proprio successo, il Gruppo U-Power si avvale di persone capaci di portare un valore aggiunto attraverso lo sviluppo delle competenze, l'esperienza professionale ed il know-how tecnico. Questi sono solo alcuni degli elementi che distinguono la gestione aziendale del Gruppo: al centro rimangono l'impegno e la forte passione che hanno da sempre contraddistinto la squadra, portandola a rispondere in maniera sempre più efficace alle alte richieste del mercato.

U-Power Group è consapevole dell'importanza delle proprie risorse ed è per questo che investe in maniera continuativa sulla ricerca e la selezione dei migliori talenti, nella crescita professionale delle proprie risorse e nella promozione del benessere dei dipendenti. In virtù di questo impegno, il Gruppo lavora costantemente per garantire un ambiente di lavoro sano, sicuro, meritocratico, collaborativo e inclusivo, dove le diversità sono valorizzate e dove ogni persona è messa nella condizione di esprimere al meglio le proprie capacità e il proprio talento.

GILET WALL AG + PANTALONE HARMONY AG + T-SHIRT CHRISTAL LS + GUANTI U-POWER HIGH + SCARPE EGON / GILET WALL DG + PANTALONE HARMONY DG + CHRISTAL BO + GUANTI U-POWER ICON + CALZE GIADY YF + SCARPE ELVIS LINEA RED PREMIUM



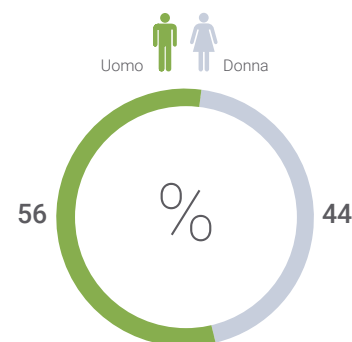
4.1 UN'AZIENDA DI PERSONE

Il successo di U-Power non è solo il risultato del talento, dell'innovazione e dell'autenticità, ma si fonda soprattutto sulle risorse umane, che lavorano fianco a fianco e si impegnano

ogni giorno per raggiungere gli obiettivi prefissati. Nel 2022 la forza lavoro è composta da 5.271 dipendenti (+4% rispetto al 2021), circa 146 collaboratori⁸ e 55 agenti plurimandatari.

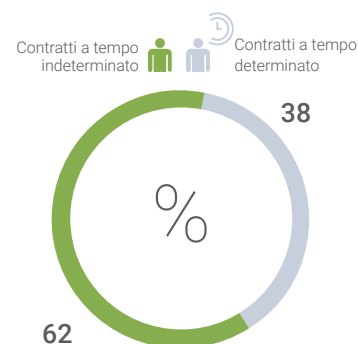
DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE

	Tempo indeterminato			Tempo determinato			Totale		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Uomini	1.302	1.511	1.735	1.063	1.287	1.211	2.365	2.798	2.946
Donne	1.259	1.410	1.520	741	839	805	2.000	2.249	2.325
Totale	2.561	2.921	3.255	1.804	2.126	2.016	4.365	5.047	5.271



DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E AREA GEOGRAFICA

	Tempo indeterminato			Tempo determinato			Totale		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Europa	144	155	168	26	15	6	170	170	174
Tunisia	2.417	2.766	3.087	1.778	2.111	2.010	4.195	4.877	5.097
Totale	2.561	2.921	3.255	1.804	2.126	2.016	4.365	5.047	5.271

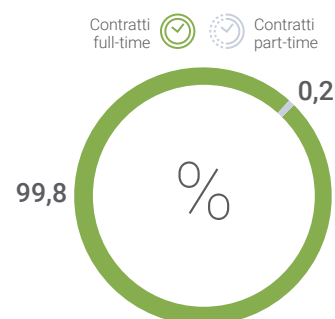


Il Gruppo si impegna a garantire un lavoro stabile alla propria squadra offrendo prevalentemente come tipologia di contratto quella a tempo indeterminato, che copre nel 2022 il 62% dei dipendenti. Inoltre, U-Power cerca di soddisfare le esigenze personali dei propri dipendenti offrendo loro, ove applicabile,

la possibilità di scegliere una tipologia di impiego part-time. Nel 2022, 10 persone risultano essere assunte con questa tipologia contrattuale, mentre il restante personale è coperto da contratti full-time. Inoltre, non sono presenti dipendenti a cui non è garantito un numero minimo o fisso di ore lavorative.

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE E GENERE

	Full-time			Part-time			Totale		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Uomini	2.361	2.793	2.942	4	5	4	2.365	2.798	2.946
Donne	1.989	2.240	2.319	11	9	6	2.000	2.249	2.325
Totale	4.350	5.033	5.261	15	14	10	4.365	5.047	5.271



⁸ Tale dato include tirocinanti, lavoratori autonomi, interinali.

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE E AREA GEOGRAFICA

	Full-time			Part-time			Totale		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Europa	155	156	164	15	14	10	170	170	174
Tunisia	4.195	4.877	5.097	0	0	0	4.195	4.877	5.097
Totale	4.350	5.033	5.261	15	14	10	4.365	5.047	5.271

I processi di selezione e assunzione rivestono un ruolo fondamentale nell'attuazione di campagne di reclutamento basate su criteri di oggettività, competenza e professionalità. Questi processi, inoltre, si basano sulla promozione delle pari opportunità, assicurando, quando possibile, la rappresentanza di generi e di ogni altra forma di diversità tra i candidati. Questa forte convinzione si riflette anche nei numeri del Gruppo che anche nel 2022 hanno visto una crescita di 1.066 persone a fronte di 842 cessazioni.

Il Gruppo si impegna quotidianamente, anche attraverso il proprio portale aziendale, ad attrarre e individuare persone di talento, capaci di distinguersi non solo per le competenze tecnico-professionali e manageriali, ma anche per le proprie qualità personali e relazionali, in sintonia con i valori di U-Power Group. Il processo di ricerca si sta espandendo sempre più verso profili internazionali ed eterogenei, sia per provenienza che per formazione, al fine di costruire un ambiente lavorativo basato su rapporti di collaborazione positivi, proficui e che consentano l'adattamento ad un contesto in continua e rapida evoluzione.

NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER GENERE

	Assunzioni			Cessazioni		
	2020	2021 ⁹	2022	2020	2021	2022
Uomini	219	615	607	178	164	459
Donne	220	481	459	211	222	383
Totale	439	1.096	1.066	389	386	842

NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER FASCE D'ETÀ

	2020	2021	2022	2020	2021	2022
	Meno di 30 anni	245	553	618	208	169
30-50 anni	187	496	420	161	185	335
Più di 50 anni	7	47	28	20	32	52
Totale	439	1.096	1.066	389	386	842

⁹ All'interno delle assunzioni sono conteggiati i 25 dipendenti di Altek Europe S.r.l. fusa in U-Group S.r.l. e i 3 dipendenti di Lupos GmbH.

NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER AREA GEOGRAFICA

	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Europa	14	63	35	14	17	31
Tunisia	425	1.033	1.031	375	369	811
Totale	439	1.096	1.066	389	386	842

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE

	Tasso di turnover in entrata			Tasso di turnover in uscita		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Uomini	9%	22%	21%	7%	6%	16%
Donne	11%	21%	20%	11%	10%	16%
Totale	10%	22%	20%	9%	8%	16%

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

	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Meno di 30 anni	68%	50%	54%	21%	15%	40%
30-50 anni	16%	14%	12%	6%	5%	9%
più di 50 anni	11%	9%	5%	8%	6%	9%
Totale	10%	22%	20%	9%	8%	16%

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER AREA GEOGRAFICA

	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Europa	11%	37%	20%	11%	10%	18%
Tunisia	10%	21%	20%	9%	8%	16%
Totale	10%	22%	20%	9%	8%	16%

L'attuale scenario in continua trasformazione ed evoluzione richiede nuove competenze, professionalità e flessibilità di adattamento. Il Gruppo riconosce l'importanza dello svilup-

po dei propri collaboratori. Negli anni, U-Power Group si impegna a potenziare le competenze dei propri dipendenti e a garantire il loro sviluppo professionale.

ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE

	2020	2021	2022
Ore di formazione fornite ai Dirigenti	18	28	56
Ore di formazione fornite ai Quadri	183,5	126	320
Ore di formazione fornite agli Impiegati	56	1.267	952
Ore di formazione fornite agli Operai	56	148	101
Totale	313,5	1.569	1.429

ORE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE

	2020	2021	2022
Ore di formazione pro capite per Dirigente	1,13	1,56	3,29
Ore di formazione pro capite per Quadro	6,80	4,34	9,41
Ore di formazione pro capite per Impiegato	0,47	10,56	7,38
Ore di formazione pro capite per Operaio	0,01	0,03	0,02

ORE DI FORMAZIONE PER GENERE

	2020	2021	2022
Ore di formazione fornite alle donne	75,5	728	666
Ore di formazione fornite agli uomini	238	841	763
Totale	313,5	1.569	1.429

ORE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER GENERE

	2020	2021	2022
Ore di formazione pro capite per donna	0,03	0,32	0,29
Ore di formazione pro capite per uomo	0,11	0,30	0,26

4.2 DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

All'interno del Gruppo, le discriminazioni basate sulla razza, religione, lingua, genere, appartenenza politica e sindacale non sono ammesse né tollerate. U-Power Group crede fortemente nelle competenze di ognuno e nell'arricchimento che deriva dalla diversità e dall'inclusione. L'inclusione di individui con formazioni, esperienze e patrimoni socioculturali diversi rappresenta una preziosa risorsa sia dal punto di vista tecnico che sociale. Questi elementi permettono al Gruppo di affrontare al meglio le sfide di un mercato sempre più globalizzato, che supera i confini geografici.

Per quanto riguarda le differenze tra generi, sul totale dell'organico è rilevante la presenza femminile che si attesta intorno al 44%, percentuale significativa e caratterizzata da una omogenea distribuzione in tutte le aree geografiche e nelle diverse categorie professionali. La percentuale di donne risulta elevata soprattutto con riferimento alla realtà tunisina, dove le donne raggiungono il 44% dei lavoratori dipendenti.

In generale, a livello contrattuale le donne rappresentano il 47% della popolazione aziendale a tempo indeterminato e il 40% di quella a tempo determinato. Nel 2022 prosegue l'incidenza della crescita della presenza femminile con contratto full-time (44%).

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	2	13	3	15	3	14
Quadri	11	15	12	17	12	22
Impiegati	78	37	83	37	88	41
Operai	1.909	2.300	2.151	2.729	2.222	2.869
Totale	2.000	2.365	2.249	2.798	2.325	2.946

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE DI ETÀ

	2020			2021			2022		
	< 30 anni	fra i 30 e i 50 anni	> 50 anni	< 30 anni	fra i 30 e i 50 anni	> 50 anni	< 30 anni	fra i 30 e i 50 anni	> 50 anni
Dirigenti	0	5	10	0	4	14	0	6	11
Quadri	2	9	15	1	11	18	2	10	22
Impiegati	11	66	38	14	68	39	21	72	36
Operai	806	3.055	348	1.087	3.355	436	1.117	3.445	529
Totale	819	3.135	411	1.102	3.438	507	1.140	3.533	598

U-Power Group riconosce l'importanza di tutelare e promuovere i diritti umani ed il rispetto di quelli dei lavoratori; pertanto, si impegna a comunicare con trasparenza gli sviluppi e

le modalità di risoluzione di ogni caso di presunta discriminazione emerso. Nel corso del triennio 2020-2022 non sono stati accertati casi di discriminazione.



IL BENESSERE DEI DIPENDENTI

U-Power si impegna costantemente a prendersi cura delle necessità dei suoi collaboratori e a fornire supporto ai dipendenti. A tal fine, nel corso degli anni, U-Power Group ha introdotto diverse iniziative volte a migliorare il benessere del proprio team.

Per rispondere alle necessità dei dipendenti che risiedono lontano dagli stabilimenti produttivi tunisini, il Gruppo ha incrementato il numero di autobus messi a disposizione gratuitamente. Quest'iniziativa assicura sia una certezza negli orari lavorativi, permettendo ai dipendenti di gestire meglio la propria vita privata, sia un notevole risparmio dal punto di vista economico.

Inoltre, in Tunisia, su richiesta dei sindacati, U-Power ha offerto la disponibilità di anticipare somme di denaro come forma di supporto ai dipendenti. Nel 2022, circa 3.600 dipendenti hanno richiesto un prestito per celebrare sia la fine del Ramadan (Aid el Fitr) che la festa del sacrificio (Aid el Idhaa). In media, sono stati anticipati circa 700 dinari a persona.

Anche nel 2022, il Gruppo ha offerto un sostegno concreto alle donne dipendenti in Tunisia, che rappresentano una presenza significativa nella nostra azienda. In particolare, U-Power ha fornito sovvenzioni per le mammografie a tutte le donne che ne hanno fatto richiesta.

4.3 IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E LE RELAZIONI INDUSTRIALI

Per garantire un miglioramento dell'attività di un Gruppo, è essenziale concentrarsi anche sulla creazione e lo sviluppo di un *employer brand* solido. Infatti, per poter mantenere la posizione di leadership è essenziale essere in grado di attrarre e selezionare talenti di alto livello e poter offrire loro un pacchetto retributivo equo, in linea con il mercato del lavoro e ai risultati conseguiti.

La retribuzione dei membri dell'organo di governo viene stabilita dall'Assemblea, la quale periodicamente determina e rivede l'entità della retribuzione. Il Consiglio di Amministrazione è inoltre soggetto a una retribuzione variabile, comprensiva di bonus, che vengono regolarmente determinati in base al tipo e alla funzione del dirigente, utilizzando criteri economici, produttivi e commerciali. Al momento, i membri del CdA non sono soggetti a una valutazione periodica delle performance in merito alle tematiche di sostenibilità.

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

Tutti i dipendenti italiani sono coperti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore calzaturiero, mentre per le altre regioni il rapporto di lavoro è regolato secondo quanto previsto dalle specifiche legislazioni. Il CCNL tratta tutti gli aspetti correlati alle condizioni lavorative, tra cui i giorni di ferie e congedo, la retribuzione delle ore di lavoro supplementari, l'organizzazione del lavoro flessibile e i premi variabili di partecipazione. Inoltre, secondo questo contratto, i cambiamenti organizzativi quali fusioni, cessioni di ramo d'azienda, vengono tempestivamente comunicati per iscritto ai dipendenti.

In U-Power Group la remunerazione è basata sull'integrazione dei valori minimi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) tramite l'introduzione di accordi aziendali e benefici che vengono assegnati in base a criteri oggettivi, quali responsabilità e competenze. Inoltre, sono previsti dei premi per il raggiungimento degli obiettivi legati alle strategie di business del Gruppo.

Al fine di promuovere il merito all'interno dell'impresa, dietro proposta dei manager, possono essere proposti degli incrementi retributivi per i collaboratori. Queste proposte, successivamente valutate in appositi steering committee, prendono in considerazione i risultati delle valutazioni annuali, gli

obiettivi raggiunti e il potenziale espresso nell'esercizio delle proprie mansioni, nonché il contributo alla creazione di valore del Gruppo, dell'equità interna e della competitività rispetto al mercato.

Nei Paesi in cui opera, U-Power Group offre, senza differenze tra uomini e donne, livelli salariali di ingresso uguali o superiori al minimo previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva, come evidenziato dall'analisi svolta nel 2020 sull'intera popolazione aziendale, inclusa la sede produttiva in Tunisia, dove la retribuzione è risultata essere superiore al 60% rispetto al minimo salariale.

Nel corso del 2021, il Gruppo ha stipulato un accordo sindacale in merito all'adeguamento della retribuzione dei dipendenti tunisini. Nello specifico, l'aumento è stato definito come un importo fisso anziché in percentuale, al fine di garantire una ripartizione più equa per gli operai, ed è stato associato ad una tantum retroattiva al fine di sostenere il personale in nei periodi di crisi. Per i dipendenti a tempo determinato, i quali rappresentano oltre il 40% della forza lavoro in Tunisia, invece, sono stati riconosciuti un aumento e un bonus anche se di entità minore.

La retribuzione dei manager della forza vendita, infine, è composta da una quota fissa e una variabile che vengono adeguatamente bilanciate in base al contributo fornito agli obiettivi strategici del Gruppo, assicurando così un equilibrio tra gli interessi degli impiegati e gli obiettivi di breve e lungo termine dell'azienda. La componente variabile della remun-

razione è di breve periodo (*Management By Objective*) ed è legata ad obiettivi prevalentemente quantitativi di funzione e ruolo.

Come precedentemente anticipato, U-Power Group riconosce e rispetta il diritto dei lavoratori ad essere rappresentati da organizzazioni sindacali e mantiene, con tali rappresentanze, relazioni improntate al reciproco riconoscimento, al dialogo e alla cooperazione. Consapevole della propria influenza sul tessuto economico e sociale, il Gruppo gestisce i rapporti e le negoziazioni con i sindacati nel rispetto dei più elevati principi di trasparenza e correttezza, in osservanza delle leggi vigenti.

U-Power Group fonda la propria politica di relazioni industriali su un confronto costruttivo, che mira al coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori e al mantenimento di un buon clima aziendale. I rapporti con i dipendenti sono ispirati dal rispetto reciproco e da un maturo, strutturato e armonico sistema di relazioni che ha garantito, anche per il 2022, l'assenza di scioperi aziendali o proteste sindacali da parte di lavoratori alle dirette dipendenze delle società.

Nel corso del 2022, non sono stati rilevati casi in cui le libertà di associazione e di contrattazione collettiva non siano state rispettate o messo in discussione il rispetto di esse, e, inoltre, non sono state individuate attività e fornitori in cui i diritti dei lavoratori di esercitare la libertà di associazione o la contrattazione collettiva non siano stati rispettati o comunque sottoposti a rischio elevato.

4.4 LA NOSTRA SICUREZZA

Promuovere e garantire il massimo livello di benessere fisico, mentale e sociale di tutti i dipendenti è una priorità fondamentale, attraverso l'attuazione di misure preventive e di protezione per rendere i luoghi di lavoro sicuri e sani per tutti. U-Power persegue questo obiettivo assicurando che le condizioni esistenti siano costantemente conformi alle normative vigenti, fornendo tempestivamente formazione e sorveglianza sanitaria ai dipendenti.

Il Gruppo svolge le sue attività nel pieno rispetto dei requisiti definiti dalle specifiche normative applicabili nei Paesi in cui opera, con un approccio volto al continuo miglioramento. Benché le attività del Gruppo, comprese le mansioni strettamente legate alla produzione, non siano soggette ad alti rischi relativi alla salute e alla sicurezza dei dipendenti, la tutela delle persone è considerata una condizione impre-

scindibile per tutte le attività aziendali. Per questo, U-Power Group promuove costantemente la cultura della prevenzione e si impegna ad assicurare la sicurezza sul luogo di lavoro di tutti i dipendenti.

Per quanto riguarda l'organizzazione, a livello di sede centrale sono presenti delle figure specializzate (*Health and Safety Staff*) con la responsabilità di garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti, definire le linee guida di salute e sicurezza, coordinare le attività di monitoraggio e, ove necessario, migliorare le condizioni di sicurezza, supervisionare le attività di progettisti e di architetti e mantenere i rapporti con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Inoltre, gli uffici e gli stabilimenti esistenti vengono sottoposti periodicamente ad attività di controllo di conformità, attraverso analisi documentale e

sopralluoghi sul luogo di lavoro (verifica degli ambienti e delle attrezzature di lavoro), al fine di definire un piano di miglioramento, se necessario.

In quest'ottica, nel corso del 2021 sono stati svolti i sopralluoghi relativi alla verifica della salute e sicurezza dei dipendenti nella sede produttiva in Tunisia. Tali sopralluoghi, svolti sia da personale interno che da enti esterni, sono stati propeedeutici all'ottenimento della certificazione ISO 45001, un modello organizzativo e gestionale per gli aspetti di sicurezza sui luoghi di lavoro, che si basa su una solida analisi dei rischi, aggiornata periodicamente e riportata nel "Documento di valutazione dei rischi" (DVR). All'interno del documento vengono definiti i criteri e le modalità per l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi diretti e indiretti, legati ad attività, prodotti, servizi ed attrezzature fornite sia dall'azienda che da terzi.

Il Gruppo svolge un'analisi dei rischi che non comprende solo lo stabilimento produttivo in Tunisia, ma anche i siti francesi e italiani. Generalmente, durante l'analisi, vengono mappati i rischi di salute e sicurezza a cui sono soggetti i di-

pendenti per ogni tipo di mansione e le misure più efficaci di prevenzione. Vengono, quindi, valutati l'effettiva probabilità o frequenza di accadimento di un evento infortunistico o di un danno per la salute e la sicurezza dei lavoratori, in relazione all'entità del rischio e alla gravità delle conseguenze. In questo processo viene attribuita particolare importanza alla definizione delle modalità di controllo e gestione dei rischi, nonché alle misure di miglioramento adottate o da adottare al fine di mitigare i rischi individuati.

Anche nel 2022 è proseguito l'impegno di U-Power Group nel monitoraggio degli indici infortunistici dei dipendenti. Nel corso dell'anno si sono verificati 172 infortuni, per lo più relativi a ferite superficiali e contusioni, registrando un tasso pari a 13,82.

Nel corso del 2022 non sono stati registrati infortuni sul lavoro relativi ai collaboratori esterni, per cui si è stimato un totale di ore lavorate¹⁰ pari a 153.600 per il 2020 e 195.667 nel 2021 e 212.892 nel 2022 con un relativo tasso di infortunio pari a 0 nel 2022. Nel 2022 si è verificato un infortunio che ha comportato più di 180 giorni di assenza presso il sito tunisino.

INDICI INFORTUNISTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

	2020	2021	2022
Ore lavorate	8.534.572	10.267.801	12.445.046
Numero totale di infortuni	94	111	172
<i>di cui in itinere</i> ¹¹	17	4	15
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze ¹²	0	0	1
Tasso di infortunio sul lavoro ¹³	11,01	10,81	13,82
Tasso di infortunio sul lavoro con gravi conseguenze ¹⁴	0	0	0,08

U-Power Group fa della comunicazione aziendale interna un elemento imprescindibile, poiché essa non rappresenta soltanto un importante strumento informativo, ma anche un approccio che permette di migliorare la collaborazione e il

senso di appartenenza della propria squadra. Nei momenti più delicati, infatti, l'utilizzo di una corretta comunicazione interna risulta essere di vitale importanza per il mantenimento della sicurezza e della continuità del business.

¹⁰ Nell'ambito del calcolo del dato relativo alle ore lavorate dai lavoratori che non sono dipendenti, si sono resi disponibili dati di maggior dettaglio rispetto a quanto considerato e riportato nel Bilancio di Sostenibilità 2021 per quanto riguarda il biennio 2020-2021. Il presente Bilancio di Sostenibilità riporta quindi il dato più accurato per l'intero triennio di rendicontazione.

¹¹ Per Infortunio in itinere si intende un incidente che si verifica nel tragitto tra il luogo di lavoro e un luogo appartenente alla sfera privata

¹² Per Infortunio sul lavoro con gravi conseguenze si intende un infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

¹³ Il tasso di infortunio sul lavoro è calcolato come numero di infortuni sul lavoro/ore lavorate*1.000.000.




¹⁴ Il tasso di infortunio sul lavoro con gravi conseguenze è calcolato come numero di infortuni sul lavoro/ore lavorate*1.000.000.

4.5 LE COMUNITÀ U-POWER GROUP

Il desiderio di assicurare il benessere dei propri dipendenti si unisce alla volontà di contribuire attivamente al benessere della comunità. Pertanto, in linea con i propri valori e il proprio statuto, U-Power sostiene lo sviluppo di iniziative benefiche a vantaggio della società. L'impegno per la comunità si basa sull'Agenda 2030, che promuove la collaborazione tra imprese e realtà locali per raggiungere obiettivi di sviluppo sostenibile. Per questo, nel corso del 2022, il Gruppo ha continuato a fornire impegno nelle

comunità e ai territori in cui opera, diventando sempre più un punto di riferimento non solo per l'occupazione e lo sviluppo economico, ma anche un partner importante per la comunità.

U-Power Group ha scelto di impegnarsi in modo sistematico nel sostenere iniziative e organizzazioni capaci di generare impatti positivi per lo sviluppo e la valorizzazione delle comunità in cui opera:

	<p>Il Gruppo sostiene con donazioni annuali alcune società sportive sia in Italia che in Tunisia, aiutando a diffondere sane abitudini, promuovendo attività fisica e gioco di squadra.</p>
	<p>Nel mese di aprile, U-Power ha ospitato i ragazzi della 4° e 5° liceo dell'Istituto Primo Levi di Seregno, provenienti dal percorso di studi Sistema Moda, con l'obiettivo di illustrare loro il funzionamento di un'azienda specializzata nella produzione di scarpe antinfortunistiche e abbigliamento da lavoro. La visita ha coinvolto un totale di 40 studenti e sono stati presentati loro tutti i diversi dipartimenti presenti all'interno della azienda. Inoltre, i ragazzi hanno avuto l'opportunità di visitare la modelliera direttamente sul posto, con una presentazione guidata, che ha illustrato loro il processo di creazione dei modelli di scarpe e abbigliamento da lavoro.</p>
	<p>U-Power ha rinnovato il suo impegno come sponsor principale dell'AC Monza anche per la stagione 2021/2022. La partnership con l'AC Monza ha rappresentato un'occasione unica per U-Power di consolidare la propria presenza nel mondo dello sport e di condividere i valori di impegno, determinazione e successo che caratterizzano entrambe le realtà.</p>





5

**AMBIENTE
AL CENTRO**

5. AMBIENTE AL CENTRO

U-Power Group è consapevole delle sfide legate alla sostenibilità ambientale e di come queste rivestano un ruolo sempre più rilevante all'interno delle agende della comunità internazionale. A tal proposito, il Gruppo si impegna a investire le risorse tecniche, economiche e professionali necessarie per sviluppare una strategia che operi nel pieno rispetto delle leggi e continui a migliorare le proprie prestazioni.

5.1 LA TUTELA DELL'AMBIENTE NELLA NOSTRA CREAZIONE DI VALORE

In termini ambientali, gli impatti più significativi si concentrano nei due stabilimenti produttivi del Gruppo, in Francia e Tunisia. Il Gruppo è impegnato nella gestione responsabile ed efficiente delle risorse lungo tutte le fasi produttive: dalle materie prime ai rifiuti, focalizzandosi sulla riduzione dei consumi energetici durante la produzione e dell'impatto dei propri prodotti in termini di emissioni di gas serra.

A maggio 2021, infatti, è stata adottata una politica ambientale valida per tutte le società del Gruppo, che definisce alcuni obiettivi tra cui: soddisfazione dei requisiti normativi, monitoraggio e miglioramento delle performance ambientali, riduzione degli impatti e sensibilizzazione del personale.

Lo stabilimento produttivo in Tunisia dispone dal 2021 di un Sistema di Gestione Ambientale (SGA) conforme alla norma UNI EN ISO 14001. Tale certificazione richiede la definizione di una metodologia per l'analisi e la valutazione degli impatti generati dalle attività svolte e dei rischi specifici associati al sito produttivo. Inoltre, nel corso del 2022, anche lo stabilimento francese ha avviato il processo per l'ottenimento di questa certificazione. Questa attività evidenzia l'impegno del Gruppo nell'estendere le buone pratiche di gestione ambientale a tutte le sedi produttive, così da poter sviluppare un sistema coerente e standardizzato verso le tematiche ambientali.

Le pratiche di gestione implementate da U-Power Group nel periodo 2020-2022 hanno portato risultati significativi. Infatti, nei paesi in cui opera il Gruppo non sono state riscontrate violazioni delle normative ambientali.

SCARPE ROBIN LINEA RED LEVE



5.2 LA GESTIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI

5.2.1 ENERGIA ED EMISSIONI

L'impegno di U-Power Group è volto a perseguire il continuo miglioramento delle prestazioni energetiche negli stabilimenti, identificando misure appropriate volte a ridurre i consumi.

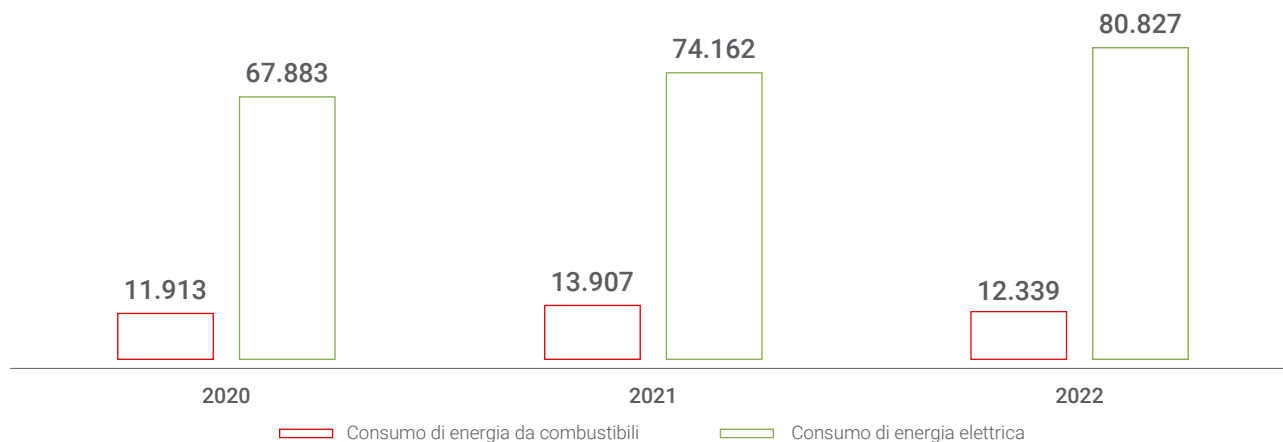
Nel 2022, il consumo totale di energia nelle due società produttive del Gruppo è stato pari a 93.166 GJ, in aumento rispetto al 2021 del 6% a seguito di un'importante crescita dei

volumi di produzione. Dall'analisi dei vettori energetici utilizzati negli stabilimenti, emerge che i consumi energetici comprendono diverse fonti. Queste includono l'energia elettrica fornita dalla rete nazionale, il consumo di combustibile per la flotta aziendale, il gas metano utilizzato per riscaldamento degli ambienti limitato esclusivamente allo stabilimento situato in Francia. Qui, inoltre, a partire da marzo 2022 è stata acquistata energia elettrica da fonti rinnovabili certificata attraverso Garanzie di Origine (GO).

CONSUMO DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

	2020	2021	2022
Consumo di combustibile da fonti non rinnovabili (GJ)			
Diesel	4.515	5.417	6.370
Benzina	690	613 ¹⁵	916
Gas naturale	6.708	7.941	5.054
Consumo di energia indiretta (GJ)			
Consumo energia elettrica acquistata dalla rete (fonti miste)	67.883	74.162	80.827
<i>Di cui con Certificati di Origine</i>	-	-	3.795





Consumi energetici (GJ)



¹⁵ Nell'ambito del calcolo del dato relativo ai consumi di benzina della flotta aziendale, si sono resi disponibili dati di maggior dettaglio rispetto a quanto considerato e riportato nel Bilancio di Sostenibilità 2021 per quanto riguarda l'anno 2021. Il presente Bilancio di Sostenibilità riporta quindi il dato più accurato per l'intero triennio di rendicontazione.

La misurazione ed il monitoraggio dei consumi energetici rappresentano elementi chiave per la ricerca di un uso sempre più contenuto ed intelligente dell'energia e sono alla base delle scelte di investimento per la riduzione degli impatti ambientali.

Alcuni dei progetti di efficientamento energetico realizzati o in corso di realizzazione sono:

 <p>Diagnosi energetiche svolte in Tunisia e Francia</p>	<p>U-Power Group ha svolto, con il coinvolgimento di una società esterna specializzata, una diagnosi energetica degli edifici in Tunisia e in Francia, al fine di identificare delle iniziative di efficientamento in grado di ridurre le emissioni derivanti dai consumi energetici. Tra queste, il Gruppo U-Power ha intenzione di avviare un progetto per l'installazione un impianto fotovoltaico sui terreni limitrofi del proprio stabilimento tunisino.</p>
 <p>Sistema di illuminazione a LED</p>	<p>Attualmente, nelle sedi di Francia e Tunisia, sono stati sviluppati progetti per la sostituzione dei sistemi di illuminazione. Nello specifico, sono stati sostituiti corpi illuminanti tradizionali con corpi a LED che, oltre che per la riduzione dei consumi, si caratterizzano per il minore impatto legato al fine vita, grazie all'assenza di metalli pericolosi come piombo e mercurio. Sulla base di questo progetto di efficientamento energetico degli stabilimenti produttivi, è stata stimata una possibile riduzione del consumo di energia elettrica di circa il 40% rispetto al precedente impianto di illuminazione.</p>
 <p>Nuovo capannone certificato LEED</p>	<p>Il Gruppo sta ultimando la costruzione di un capannone a Paruzzaro, per il quale mira ad ottenere la certificazione LEED Gold. Questo sistema di valutazione della sostenibilità degli edifici non prende in considerazione la sola riduzione delle emissioni di CO₂, ma riconosce anche le prestazioni degli edifici in termini di risparmio energetico e idrico e di miglioramento della qualità ecologica degli interni, dei materiali e delle risorse utilizzate. Sul nuovo immobile verrà installato anche un impianto fotovoltaico, con una potenza di 450 kW, che servirà sia la struttura logistica che i nuovi uffici in fase di ristrutturazione.</p>
 <p>Utilizzo di energia elettrica proveniente da fonti Certificate GO</p>	<p>L'impegno nell'utilizzo di fonti energetiche pulite è evidente dal fatto che, per l'intero anno 2022 in Italia e a partire dal mese di marzo in Francia, i consumi di energia elettrica acquistata provengono interamente da fonti rinnovabili. Questa conferma è supportata dai certificati di Garanzia di Origine (GO).</p> <p>U-Power Group calcola le proprie emissioni di gas ad effetto serra (GHG) dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) legate ai consumi energetici, in conformità con le linee guida previste dal GHG Protocol. Le emissioni Scopo 2, derivanti dall'acquisto di energia elettrica utilizzata nelle attività aziendali, vengono calcolate secondo due approcci differenti: <i>Location-based</i>, metodo che utilizza un fattore di emissione medio riferito al mix energetico nazionale, e <i>Market-based</i>, che considera eventuali accordi contrattuali stipulati con il distributore dell'energia elettrica.</p>

Nel 2022 le emissioni GHG del Gruppo sono state pari a 13.106 ton CO₂ in aumento rispetto al 2021 del 12%¹⁶.

EMISSIONI GHG

	2020	2021	2022
Emissioni dirette GHG - Scope 1 (tCO_{2eq})			
Consumo di combustibili	706	833	766
Ricariche di gas refrigerante	1	1.666	2.257
Totale	707	2.499¹⁷	3.022
Emissioni indirette GHG - Scope 2 (tCO_{2eq})			
Energia elettrica (Market-based)	8.571	9.192	10.023
Energia elettrica (Location-based)	8.587	9.188	10.084
Intensità emissiva (tCO_{2eq}/milioni €)			
Intensità emissiva	53	50	48

¹⁶ Dati che considerano le emissioni GHG Scopo 1 e le emissioni GHG Scopo 2 Location Based.

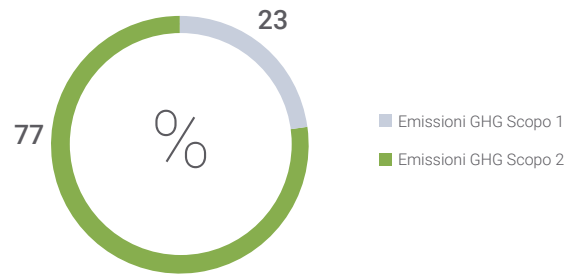
¹⁷ Nell'ambito del calcolo del dato relativo al consumo di combustibili e di ricariche di gas refrigeranti, si sono resi disponibili dati di maggior dettaglio rispetto a quanto considerato e riportato nel Bilancio di Sostenibilità 2021 per quanto riguarda l'anno 2021. Il presente Bilancio di Sostenibilità riporta quindi il dato più accurato per l'intero triennio di rendicontazione.

Nonostante un aumento significativo del valore della produzione, negli ultimi tre anni il Gruppo è riuscito a disaccoppiare l'aumento di fatturato e le emissioni di gas a effetto serra. In particolare, dal 2020 al 2022 l'intensità emissiva, calcolata come rapporto tra le emissioni GHG Scope 1 e 2 (Location-based) e il fatturato, è diminuita del 10%.

Al fine di rafforzare l'impegno per la lotta ai cambiamenti climatici, il Gruppo si impegna per i prossimi esercizi a calcolare le emissioni GHG Scope 3 con l'obiettivo di analizzare il profilo emissivo lungo l'intera catena del valore. Parallelamente, si impegna a definire un piano di riduzione delle emissioni che abbia come perimetro, oltre alle linee U-Green, J-Respect e Lupos per le quali sono presenti dei Carbon Ma-

nagement Plan dedicati, tutte le attività del Gruppo, incluse le fasi *upstream* e *downstream*.

Emissioni GHG 2022



SCARPE LAKE LINEA RED INDUSTRY GREEN



5.2.2 I MATERIALI E RIFIUTI

U-Power Group crea, innova e progetta prodotti altamente tecnici e performanti, a partire da una scelta particolarmente attenta delle materie prime. La selezione dei materiali include sia semilavorati che prodotti finiti, tra cui le componenti in poliuretano e diverse tipologie di packaging (come legno e cartone).

Nel 2022 è stata implementata la raccolta dati sui materiali al fine di analizzare le quantità dei diversi prodotti acquistati e utilizzati, classificandoli per tipologia. Nel corso dell'anno, il Gruppo ha riscontrato un notevole incremento della produzione che si riflette anche nel totale dei materiali acquistati e utilizzati. Nel 2022, il volume complessivo dei materiali acquistati è stato di circa 15.000 tonnellate, con un aumento del 4% rispetto al 2021.

Tra le materie prime, la pelle rappresenta il materiale principale con una percentuale di circa il 17% sul totale dei prodotti acquistati, in leggera riduzione rispetto all'anno precedente (-2%). Al contrario i materiali per il processo produttivo hanno subito un aumento del 11% rispetto al 2021, principalmente legato all'acquisto di prodotti chimici volti a garantire la sicurezza dei prodotti e delle operazioni.

Infine, una categoria rilevante riguarda gli imballaggi, con il cartone in aumento del 13% rispetto al 2021 e direttamente connesso all'aumento delle vendite. Legno e cartone costituiscono il 10% del materiale rinnovabile sul totale acquistato.

All'interno della tabella sottostante vengono presentate le quantità, di materiale acquistato nel biennio 2021-2022.

MATERIALI ACQUISTATI

	Rinnovabile	2021	2022
Materie prime (t)			
Pelle per fodera	No	1.831,4	1.635,9
Pelle per tomaia	No	831,3	909,8
Puntali e lamine	No	303,8	391,9
Totale	-	2.966,5	2.937,6
Materiali necessari nel processo di produzione (t)			
Chimici	No	4.006,3	4.435,5
Grassi e oli	No	0,2	0,2
Totale	-	4.006,5	4.435,7
Materiali e componenti diversi dalle materie prime finale (t)			
Accessori	No	1.184,5	1.246,0
Etichette	No	207,6	345,6
Stringhe	No	2.375,8	2.236,2
Suole in acciaio	No	20,9	19,7
Suole in gomma	No	15,2	17,8
Solette	No	34,3	37,6
Altre suole	No	1,1	1,5
Inseriti Infinergy®	No	7,3	10,5
Altri materiali	No	1.036,7	1.082,8
Totale	-	4.883,4	4.997,7
Materiali di imballaggio (t)			
Cartone	Si	1.226,2	1.380,2
Pallet di legno	Si	33,0	43,2
Altri imballi	No	1.162,4	998,1
Totale	-	2.421,6	2.421,5
Totale materiali	-	14.278,0	14.792,5

Al fine di rispondere alle richieste dei propri impianti, U-Power Group ha sviluppato una rete globale di approvvigionamento, attraverso il consolidamento di rapporti di lungo termine con i fornitori (nazionali e internazionali), caratterizzati da elevati standard qualitativi, nonché dalla tempestività del servizio.

Inoltre, negli ultimi anni il Gruppo si è impegnato nella ricerca

di materiali alternativi e sempre più eco-sostenibili, come ad esempio il poliestere riciclato, tessuti derivati da materiali riciclati e il poliuretano prodotto da materie prime rinnovabili. Attualmente, uno dei tratti distintivi dei prodotti di U-Power Group risiede proprio nei materiali ad alte prestazioni, che si distinguono sia per la qualità che per il loro ridotto impatto ambientale (per approfondimenti si rimanda al capitolo 3).



TAGLIO COMPUTERIZZATO DELLE PELLI

L'utilizzo delle pelli animali ha un impatto ambientale significativo, in quanto richiede l'utilizzo di elevate quantitative d'acqua e di sostanze chimiche che possono contaminare l'ambiente e il suolo.

Per questo U-Power Group, attraverso la collaborazione con un'azienda specializzata sta portando avanti un progetto pilota di taglio computerizzato delle pelli, con l'obiettivo di innovare e ripensare il modo in cui viene tagliata e modellata la pelle per la realizzazione delle scarpe.

Il progetto prevede l'utilizzo di sistemi e isole di taglio ad alto contenuto tecnologico, flessibili e customizzati che si distinguono per gli alti livelli di produttività.

Con questa nuova proposta il Gruppo sarà in grado di ridurre sensibilmente i propri scarti di produzione (10% della pelle), riducendo così lo spreco di materiale.

U-Power Group si impegna nella gestione e riduzione dei rifiuti che derivano prevalentemente dagli stabilimenti produttivi. Il Gruppo è costantemente aggiornato sulle normative in materia di gestione e smaltimento dei rifiuti nei paesi in cui opera, inoltre, collabora con fornitori accreditati al fine di garantire il rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché promuovere le migliori pratiche lungo la catena di fornitura.

Nel 2022 il Gruppo, presso i propri stabilimenti, ha generato complessivamente 494,14 tonnellate di rifiuti, un aumento di oltre il 30% rispetto al 2021, dovuto ad un incremento dei volumi di produzione. Tutti i rifiuti vengono smaltiti esternamente almeno una volta l'anno, da soggetti terzi specializzati che contribuiscono alla corretta gestione dei materiali. Il 36% del totale dei rifiuti è classificato come pericoloso; questi comprendono principalmente taniche di metallo esauste e composti chimici.

RIFIUTI PRODOTTI

Tipologia (ton)	2021			2022		
	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Carta e cartone	-	60,38	60,38	-	70,46	70,46
Rifiuti chimici	10,46	76,00	86,46	13,50	95,64	109,14
Rifiuti elettrici ed elettronici	0,35	-	0,35	0,43	-	0,43
Rifiuti industriali	0,02	61,54	61,56	0,92	105,84	106,76
Rifiuti metallici	127,30	10,00	137,30	162,95	12,60	175,55
Rifiuti organici	-	7,00	7,00	-	8,40	8,40
Rifiuti tessili	-	18,00	18,00	-	23,40	23,40
Totale	138,12	232,92	371,04	177,80	316,34	494,14

SOFTSHELL SPOCK AG + FELPA URANUS AG + PANTALONE WORLD RL + CUFFIA U-POWER



5.2.3 ACQUA

Negli ultimi dieci anni, il World Economic Forum (WEF) ha identificato le crisi idriche, così come gli impatti legati al cambiamento climatico, tra le principali minacce globali. Questa consapevolezza ha spinto U-Power Group ad impegnarsi nel migliorare la propria rendicontazione in merito ai consumi idrici.

In particolare, a partire da quest'anno, Il Gruppo ha raccolto le informazioni relative al prelievo e allo scarico idrico presso i propri stabilimenti produttivi in Francia e in Tunisia. L'acqua consumata in entrambe le sedi, data la natura delle attività svolte, non viene utilizzata nel processo produttivo, ma unicamente a scopi civili (servizi igienici e mense).

Nel corso del 2022, sono stati prelevati 85 mega litri d'acqua proveniente esclusivamente da acquedotto, totalmente scaricati attraverso la rete fognaria¹⁸.

Inoltre, attraverso l'utilizzo di uno strumento di mappatura del rischio idrico, è stato possibile verificare che gli stabilimenti non sono collocati in aree ad elevato stress idrico¹⁹.

PRELIEVO IDRICO

	2021	2022
Mega Litri		
Prelievo totale di acqua da acquedotto pubblico	65	85
<i>Di cui provenienti da aree soggette a stress idrico¹⁹</i>	0	0
Scarico d'acqua	65	85
<i>Di cui provenienti da aree soggette a stress idrico</i>	0	0
Consumo d'acqua	0	0

¹⁸ L'acqua prelevata/scaricata è acqua dolce, ≤ 1.000 mg/l di solidi disciolti totali.

¹⁹ Le aree soggette a stress idrico sono identificate utilizzando il [WRI Aqueduct Water Risk Atlas](#). Per la definizione di aree a stress idrico, vengono considerate solo quelle con un alto rischio.



An aerial photograph of a large concrete dam. A walkway with a black metal railing runs along the top of the dam, with a layer of snow on it. The dam's surface is divided into rectangular panels. To the right of the dam, a snow-covered slope leads down to a forest of evergreen trees. The overall scene is in winter.

NOTA METODOLOGICA

NOTA METODOLOGICA

Il presente documento costituisce il terzo Bilancio di Sostenibilità ed include tutte le società consolidate integralmente di U-Power Group nel proprio perimetro di rendicontazione. La dicitura “U-Power Group” presente all’interno del documento fa riferimento a tutte le società del gruppo, mentre per quanto riguarda le caratteristiche riferibili solo ad una o all’altra società è stato utilizzato il nome della stessa. Viene segnalato che, nel 2021, è stato modificato lo statuto societario sulla base del modello di Benefit Corporation. Inoltre, nel 2023 il Gruppo è stato acquisito dal fondo NB Renaissance (per approfondimenti di veda il capitolo 1).

La capogruppo, U-Power Group S.p.A., ha sede legale a Paruzzaro (NO) in Via Borgomanero; le sedi delle altre società sono rappresentate geograficamente nel Capitolo 1. Il perimetro e il periodo di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità coincidono con quello del Bilancio Finanziario pubblicamente depositato dall’Azienda.

I dati e le informazioni riportati nel presente documento fanno riferimento alle attività svolte da U-Power Group nel corso dell’esercizio 2022 (da gennaio a dicembre 2022), laddove non diversamente specificato, in linea con la Relazione Finanziaria. Gli indicatori presentati nel Bilancio, a fine comparativo sono inoltre riportati per il triennio 2020-2022, laddove disponibili, e accompagnati da un commento relativo al loro andamento in modo tale da permettere il confronto e la comparabilità delle performance del Gruppo nel tempo. Eventuali cambiamenti dei dati 2020 e 2021 avvenuti a seguito di un aggiornamento della metodologia di calcolo sono riportati in maniera puntuale e chiara nel testo in corrispondenza della modifica stessa.

Lo standard di rendicontazione adottato dal gruppo per la redazione del Bilancio di Sostenibilità sono i GRI *Sustainability Reporting Standards 2021* pubblicati dalla *Global Reporting Initiative (GRI)*, ed obbligatori per i documenti di sostenibilità pubblicati secondo tali Standards a partire dal 1° gennaio 2023. In particolare, il documento è stato redatto secondo l’opzione “*In accordance*” dei GRI Standards e nel rispetto dei *Reporting Principles* definiti nella sezione 4 del GRI 1 - *Foundation 2021*: accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità. A conclusione del documento è riportata una tabella con l’indice dei contenuti relativi ai requisiti del GRI, generali e connessi agli specifici temi materiali.

Questo documento è stato sottoposto a verifica da parte di una società terza indipendente. Il documento è stato quindi verificato dal revisore incaricato EY S.p.A. sulla base dei principi e delle indicazioni contenute nell’ISAE3000 (International Standard on Assurance Engagements 3000 – Revised) dell’International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). 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..

Alla data di pubblicazione del presente Bilancio non sono noti eventi significativi avvenuti nel 2022 rilevanti ai fini dell’informativa di sostenibilità.

GLI STAKEHOLDER DI U-POWER GROUP

Fase della catena del valore	Stakeholder	Principali aspettative	Modalità e strumenti di coinvolgimento
Design e sviluppo del prodotto	Competitor	<ul style="list-style-type: none"> • Coinvolgimento in iniziative e attività di analisi sull'andamento del settore per la definizione di eventuali strategie comuni • Implementazione di modelli di business e strategie aperte, lecite e trasparenti • Rispetto completo della libera concorrenza 	<ul style="list-style-type: none"> • Partnership • Collaborazione con associazioni di settore e di categoria • Partecipazioni ad eventi e tavoli di lavoro tecnici • Incontri diretti
	Enti regolatori e di controllo	<ul style="list-style-type: none"> • Adesione e rispetto di norme e regolamenti • Partecipazione alla definizione di normative e linee guida 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogo con le istituzioni e partecipazione a gruppi di lavoro • Consultazione periodica e progetti congiunti, audit di certificazione
Approvvigionamenti	Produttori di semilavorati	<ul style="list-style-type: none"> • Puntuale e corretto rispetto delle condizioni contrattuali • Continuità nelle richieste di fornitura • Possibilità di sviluppo di partnership strategiche 	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri diretti • Visite in loco • Partnership • Confronti in fase di definizione di contratti • Relazione continue con la funzione acquisti
	Fornitori di beni e servizi	<ul style="list-style-type: none"> • Puntuale e corretto rispetto delle condizioni contrattuali • Continuità nelle richieste di fornitura • Possibilità di sviluppo di partnership strategiche 	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri diretti e visite in loco • Partnership • Confronti in fase di definizione di contratti • Relazione continue con la funzione acquisti
Produzione, controllo qualità	Dipendenti e collaboratori esterni	<ul style="list-style-type: none"> • Rispettare i diritti dei lavoratori • Tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro • Essere adeguatamente formati per lo sviluppo delle competenze e per la crescita personale 	<ul style="list-style-type: none"> • Riunioni d'area • Visite ai punti vendita • Comunicazione interna • Definizione di obiettivi e target • Attività di coinvolgimento • Condivisione di feedback informali • Programmi di formazione e di inserimento dei nuovi assunti
	Associazioni di categoria	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazione, inclusione e partecipazione ad attività e programmi 	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione attiva in associazioni locali ed internazionali • Condivisione di best practice con le associazioni di settore
	Sindacati	<ul style="list-style-type: none"> • Trasparenza e collaborazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialoghi aperti e continuativi • Riunioni e incontri periodici • Definizione di iniziative e progetti congiunti
	Fornitori di capitale	<ul style="list-style-type: none"> • Trasparenza e condivisione tempestiva e completa delle informazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogo continuo e trasparente con la comunità finanziaria • Condivisione di informazioni attraverso comunicati stampa e riunioni periodiche

continua >>

<< segue

Fase della catena del valore	Stakeholder	Principali aspettative	Modalità e strumenti di coinvolgimento
Comunicazione e marketing	Investitori e analisti (tradizionali e di sostenibilità)	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidamento e rafforzamento della conoscenza del Gruppo e del suo modello di business • Creazione di valore (ritorno sugli investimenti e sostenibilità del business) • Gestione trasparente e responsabile • Tempestività e disponibilità al dialogo • Adeguata gestione dei rischi inclusi quelli socialmente responsabili 	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblea degli Azionisti • Conference-call o incontri periodici a seguito di comunicazioni rilevanti • Comunicazioni e informazioni price-sensitive • Seminari e conferenze di settore • Roadshow e incontri • Dialogo quotidiano (incontri, telefono, e-mail) • Sito web istituzionale
	Media	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazione di novità, programmi, attività, iniziative • Comunicazione trasparente e veritiera 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicati stampa • Canali social • Sponsorship • Pubblicità televisive • Conferenze • Interviste
	Comunità locali	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuire alla creazione di valore per il territorio • Avere un dialogo aperto • Essere trasparenti e fornire informazioni su tematiche sociali, ambientali ed economiche 	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri con rappresentanti delle organizzazioni locali, delle comunità locali e delle associazioni
	Utilizzatori finali	<ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento del prodotto 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporti diretti e continuativi con il personale di vendita
Vendite	Rivenditori	<ul style="list-style-type: none"> • Continua innovazione e massima qualità di prodotto 	<ul style="list-style-type: none"> • Servizio clienti
	Grandi distributori	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di rispondere alle esigenze specifiche per ogni tipologia di cliente e utilizzatore 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi di mercato
	Grandi clienti diretti	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilità di contatto e comunicazione azienda-cliente 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi di soddisfazione • Sito web

SCARPE ISLAND LINEA RED INDUSTRY GREEN



GLI IMPATTI DI U-POWER GROUP

Temi materiali	Impatti	Descrizione degli impatti
Gestione energetica e climate change	Sfruttamento delle risorse energetiche prodotte da fonti non rinnovabili	I diversi processi di approvvigionamento e le attività di produzione di U-Power Group utilizzano risorse energetiche di origine fossile che, durante la combustione, generano e rilasciano in atmosfera emissioni di gas ad effetto serra. Le emissioni possono essere dirette, se generate da fonti localizzate all'interno del perimetro dell'azienda, oppure indirette se generate dall'energia acquistata e consumata dalla società. Queste ultime possono essere ridotte, attraverso l'acquisto di energia rinnovabile coperta da certificati di Garanzia d'Origine (GO).
	Contributo al cambiamento climatico	Le attività della catena del valore del Gruppo U-Power comportano un consumo energetico durante il funzionamento degli impianti produttivi, nonché nelle fasi di fabbricazione dei materiali e di trasporto sia degli stessi che dei prodotti finiti.
Salute e sicurezza dei lavoratori	Danni relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori	Le attività del Gruppo sono complesse e coinvolgono numerosi attori lungo l'intera catena di fornitura. La mancanza di adeguate misure di sicurezza sul lavoro e la carenza di formazione in materia possono causare gravi incidenti durante le fasi di approvvigionamento delle materie prime, i processi di produzione e le operazioni logistiche di entrata e uscita.
Gestione dei rifiuti	Generazione e trattamento di rifiuti e del prodotto a fine vita	Se non vengono gestiti correttamente, nelle fasi di produzione di scarpe, si generano rifiuti che possono comportare conseguenze negative sull'ambiente e sulla salute umana. Gli effetti della generazione di rifiuti possono estendersi oltre i luoghi in cui questi vengono originati e smaltiti. Per mitigare tali effetti, è importante adottare pratiche di gestione responsabili e sostenibili dei rifiuti al fine di ridurre al minimo l'impatto ambientale e preservare la salute delle persone.
Materiali utilizzati	Sfruttamento delle materie prime non rinnovabili	U-Power Group utilizza diverse tipologie di materie prime, la cui provenienza ha una dimensione globale. La scarsità e la mancata gestione delle risorse, nonché i conflitti nelle regioni in cui si estende la catena di approvvigionamento del settore, stanno sempre più condizionando la capacità di reperire materiali in modo affidabile. In particolare, negli ultimi anni, U-Power si è attivata per trovare soluzioni all'avanguardia per l'impiego di materiali con una minor impronta ambientale.
Tutela dei diritti umani	Violazione dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori	Le attività del Gruppo sono articolate e complesse e prevedono un gran numero di fornitori ed operazioni a livello globale. Il mancato presidio di queste fasi potrebbe portare ad una mancata tutela dei diritti umani dei lavoratori interessati lungo la catena del valore. I lavoratori di U-Power Group, inoltre, sono tradizionalmente rappresentati da sindacati e coperti da contratti collettivi. Tuttavia, il mancato presidio di queste tematiche potrebbe comportare dispute con i dipendenti e, in casi estremi, scioperi.
Sviluppo del territorio e delle comunità locali	Aumento del tasso di occupazione e sviluppo del territorio e delle comunità locali	Le attività del Gruppo sono profondamente legate ai territori nei quali esso opera e alle comunità con le quali collabora. La leadership di mercato di U-Power Group, così come la crescita continua, contribuiscono allo sviluppo economico e sociale dei territori, attraverso la creazione di posti di lavoro lungo l'intera catena del valore e la generazione di impatti positivi sulle comunità circostanti.
	Contributo allo sviluppo del tessuto industriale in Tunisia	Nei Paesi in cui opera, U-Power Group offre, senza differenze tra uomini e donne, livelli salariali di ingresso uguali o superiori al minimo previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Come evidenziato dall'analisi svolta nel 2020 sull'intera popolazione aziendale, inclusa la sede produttiva in Tunisia, la retribuzione risulta essere superiore al 60% rispetto al minimo salariale, contribuendo allo sviluppo del tessuto industriale.

continua >>

<< segue

Temi materiali	Impatti	Descrizione degli impatti
Sviluppo e formazione dei lavoratori	Mancanza di crescita professionale dovuta ad un'inefficiente attività di formazione	La tipologia di business di U-Power Group richiede di poter disporre di figure professionali specializzate ed aggiornate sulle recenti normative. Il mancato sviluppo delle competenze dei dipendenti potrebbe avere conseguenze negative non solo sul business, ma anche sulla salute e sicurezza dei lavoratori e sulla qualità dei prodotti venduti.
Salute e sicurezza dei consumatori	Violazione delle norme relative alla qualità e sicurezza dei prodotti	Il settore dei Dispositivi di Protezione Individuale, data la sua natura, ha come priorità la sicurezza dei lavoratori. Nel caso in cui questi temi non fossero adeguatamente presidiati e gestiti, è possibile incorrere in casi di non-compliance normativa con conseguenti impatti sia sull'azienda che sulla salute e la sicurezza degli utilizzatori finali.
Etica di business	Impatto negativo sugli stakeholder a causa di pratiche di business scorrette	Eventuali comportamenti in contrasto con leggi e regolamenti relativi alla corruzione e alla competitività possono avere un impatto non solo sulla reputazione del Gruppo, ma anche sul mercato e sugli stakeholder con cui esso collabora.
Diversità e pari opportunità	Discriminazione nell'ambiente di lavoro	La localizzazione geografica, le competenze necessarie e le tipologie di lavoro comportano che il Gruppo e i fornitori si adoperino per creare un ambiente inclusivo e capace di valorizzare la diversità dei dipendenti. Le persone, infatti, in base al proprio gruppo etnico, la propria appartenenza di genere o la propria religione, potrebbero essere relegate in ruoli marginali a causa di un sistema di reclutamento sfavorevole per alcune categorie, riducendo così l'inclusione.
Consumo idrico	Sfruttamento e inquinamento delle risorse idriche	Le risorse idriche vengono generalmente utilizzate per la produzione delle materie prime e dei prodotti finiti acquistati dal Gruppo e, solo marginalmente, durante le fasi di produzione. Tuttavia, una gestione idrica adeguata è fondamentale nella produzione di calzature per preservare le risorse idriche e minimizzare l'impatto ambientale.
Ricerca e sviluppo di prodotti a ridotto impatto ambientale	Sviluppo di prodotti a ridotto impatto ambientale e conseguenze di mercato	Negli anni U-Power è stata in grado di conciliare gli obiettivi di profitto con l'innovazione del business in un'ottica sostenibile. Il gruppo ha infatti sviluppato una linea di prodotti a ridotto impatto ambientale (scarpe Carbon Neutral) influenzando il settore e i competitor sul mercato.

LA METODOLOGIA DI CALCOLO

I dati quali-quantitativi di carattere sociale, ambientale ed economico-finanziario sono stati raccolti, su base annuale, tramite apposite schede di raccolta dati e interviste con il coinvolgimento attivo delle principali funzioni aziendali del Gruppo.

Per dare una corretta rappresentazione delle performance il ricorso a stime è stato limitato il più possibile; ove ne sia stato fatto ricorso, queste sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

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

DATI RELATIVI AL PERSONALE

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

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

Gli indici infortunistici sono stati calcolati come riportato di seguito:

- Tasso di infortunio sul lavoro: numero di infortuni/ore lavorate*1.000.000

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

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

DATI AMBIENTALI

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

I CONSUMI ENERGETICI

I fattori di conversione utilizzati per uniformare i consumi energetici provengono dalla tabella "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting – Fuel properties" del DEFRA, per gli anni 2020, 2021 e 2022.

LE EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA

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

- Emissioni dirette (Scope 1): le emissioni legate al consumo di combustibili sono state determinate utilizzando i fattori di emissione riportati in "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del DEFRA, nelle edizioni 2020, 2021 e 2022.
- Emissioni indirette (Scope 2): le emissioni indirette corrispondono ai consumi di energia elettrica. Per il calcolo delle emissioni relative all'energia elettrica secondo il metodo "market-based" sono stati tenuti in considerazione i fattori presenti nella Figura 4 del documento "European Residual Mixes" (edizioni 2019 per l'anno 2020, edizione 2020 per il 2021, edizione 2021 per l'anno 2022), pubblicati

dall' Association of Issuing Bodies, per la Francia. Per la Tunisia, per cui il fattore di emissione residual mix non è disponibile, in accordo con quanto previsto dagli standard di rendicontazione, è stato utilizzato lo stesso fattore del metodo "location-based". Per il calcolo di quest'ultimo, si sono presi in considerazione i fattori presenti nella "Tabella 49 - Principali indicatori socio-economici ed energetici", pubblicata da Terna nella sezione Confronti Internazionali, e disponibili nella loro versione più recente al momento della pubblicazione del documento (dati 2018 per l'anno 2020, e dati 2019 per gli anni 2021 e 2022).

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

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

U-Power Group S.p.A.

sustainability@u-power.it

SCARPE DUKE LINEA RED 360







GRI CONTENT INDEX

GRI CONTENT INDEX

Dichiarazione d'uso	U-Power Group S.p.A. ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022.
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	Non applicabile

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
INFORMATIVE GENERALI					
GRI 2: Informative generali 2021	2-1 Dettagli organizzativi	1. U-Power Group: un'azienda safety partner Nota Metodologica			
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica			
	2-4 Revisione delle informazioni	Nota Metodologica			
	2-5 Assurance esterna	Nota Metodologica Relazione di revisione			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.2 Il business model 3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente			
	2-7 Dipendenti	4.1 Un'azienda di persone			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	4.1 Un'azienda di persone			
	2-9 Struttura e composizione della governance	2.2 Il modello di governance			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	2.2 Il modello di governance			
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	2.2 Il modello di governance			
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	2.2 Il modello di governance			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	2.2 Il modello di governance			

continua >>

<< segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 2: Informativa generali 2021	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2.2 Il modello di governance			
	2-15 Conflitti d'interesse	2.2 Il modello di governance			
	2-16 Comunicazione delle criticità	2.2 Il modello di governance			
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	2.2 Il modello di governance			
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	4.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	4.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	4.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	-	Informativa incompleta	Informazioni non disponibili/incomplete	Attualmente il Gruppo non ha a disposizione un sistema tale da consentire l'aggregazione delle informazioni. Il Gruppo si sta attivando per implementare una raccolta dati per rendicontare, a partire dal prossimo anno, tale disclosure.
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholders			
	2-23 Impegno in termini di policy	2.2 Il modello di governance			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	2.2 Il modello di governance			
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	2. Governance e strategia di Sostenibilità 3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente 4. La nostra squadra 5. Ambiente al centro			

continua >>

<< segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 2: Informativi generali 2021	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	2.2 Il modello di governance			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2.2 Il modello di governance 5.1 La tutela dell'ambiente nella nostra creazione di valore			
	2-28 Appartenenza ad associazioni	U-Power Group S.p.A. non aderisce ad alcuna associazione o organizzazione.			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	2.4 Dialogo con gli stakeholder			
	2-30 Contratti collettivi	4.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
TEMI MATERIALI					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	2.5 La nuova materialità			
	3-2 Elenco dei temi materiali	2.5 La nuova materialità			
Sviluppo del territorio e delle comunità locali					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1. U-Power Group: un'azienda safety partner 4.1 Un'azienda di persone 4.5 Le comunità U-Power Group			
GRI 201: Performance economica 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	1. U-Power Group: un'azienda safety partner			
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	4.1 Un'azienda di persone			
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazione d'impatto e programmi di sviluppo	4.5 Le comunità U-Power Group			
Etica di business					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	2.2 Il modello di governance			
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	2.2 Il modello di governance			
GRI 206: Comportamento anti-competitivo 2016	206-1 Azioni legali relative a comportamento anti-competitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	2.2 Il modello di governance			

continua >>

<< segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
Materiali utilizzati					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente 5.2.2 I materiali e Rifiuti			
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	5.2.2 I materiali e Rifiuti			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Nel corso del 2022 il Gruppo ha valutato il 100% dei nuovi fornitori sulla base di criteri ambientali.			
Consumo idrico					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.1 La tutela dell'ambiente nella nostra creazione di valore 5.2.3 Acqua			
GRI 303: Acqua ed effluenti 2018	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	5.2.3 Acqua			
	303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua	5.2.3 Acqua			
	303-3 Prelievo idrico	5.2.3 Acqua			
	303-4 Scarico idrico	5.2.3 Acqua			
	303-5 Consumo idrico	5.2.3 Acqua			
Gestione energetica e cambiamento climatico					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.1 La tutela dell'ambiente nella nostra creazione di valore 5.2.1 Energia ed emissioni			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	5.2.1 Energia ed emissioni			
GRI 305-2: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	5.2.1 Energia ed emissioni			
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	5.2.1 Energia ed emissioni			
Gestione dei rifiuti					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.1 La tutela dell'ambiente nella nostra creazione di valore 5.2.2 I materiali e Rifiuti			

continua >>

<< segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	5.2.2 I materiali e Rifiuti			
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	5.2.2 I materiali e Rifiuti			
	306-3 Rifiuti prodotti	5.2.2 I materiali e Rifiuti			

Sicurezza e sicurezza dei lavoratori

GRI 3: Temi materiali 2021 GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	3-3 Gestione dei temi materiali	4.4 La nostra sicurezza			
	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.4 La nostra sicurezza			
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.4 La nostra sicurezza			
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	4.4 La nostra sicurezza			
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.4 La nostra sicurezza			
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.4 La nostra sicurezza			
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	4.4 La nostra sicurezza			
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	4.4 La nostra sicurezza			
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione salute e sicurezza	4.4 La nostra sicurezza			
	403-9 Infortuni sul lavoro	4.4 La nostra sicurezza			

continua >>

<< segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
Sviluppo e formazione dei lavoratori					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.1 Un'azienda di persone			
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	4.1 Un'azienda di persone			
Diversità e pari opportunità					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.2 Diversità e pari opportunità			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	4.2 Diversità e pari opportunità			
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	4.2 Diversità e pari opportunità			
Tutela dei diritti umani					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente 4.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016	407-1 Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione contrattazione collettiva può essere a rischio	4.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	Nel corso del 2022 il Gruppo non ha valutato nuovi fornitori sulla base di criteri sociali.			
Salute e sicurezza dei consumatori					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente			
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente			
Ricerca e sviluppo di prodotti a ridotto impatto ambientale					
GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente			





**RELAZIONE
DELLA SOCIETÀ
DI REVISIONE**

Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di Sostenibilità

Al Consiglio di Amministrazione della
U-Power Group S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (*"limited assurance engagement"*) del Bilancio di Sostenibilità della U-Power Group S.p.A. e delle sue controllate (di seguito anche "il Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022.

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori della U-Power Group S.p.A. sono responsabili per la redazione 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 Bilancio di Sostenibilità 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 della U-Power Group S.p.A. 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 Control 1 (ISQC 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 del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio *"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 il 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 sul 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 nel 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 nel 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 "U-Power Group: un'azienda safety partner" 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 nel Bilancio di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della U-Power Group S.p.A. e con il personale di Jallatte S.a.S. 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 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 nel 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 Jallatte S.a.S. che abbiamo selezionato sulla base delle sue attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua ubicazione, abbiamo effettuato una visita in loco e incontri da remoto nel corso dei quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

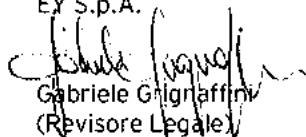
Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo U-Power relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Altri aspetti

I dati comparativi presentati nel Bilancio di Sostenibilità, in relazione all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2020, non sono stati sottoposti a verifica.

Milano, 20 luglio 2023

EY S.p.A.



Gabriele Grignaffini
(Revisore Legale)

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

Concept creativo,
design e impaginazione



MERCURIO_{GP}
www.mercuriogp.eu

Stampa



U-Power, nel rispetto dell'ambiente,
ha fatto stampare questo Bilancio utilizzando:

carta
proveniente da foreste gestite in maniera responsabile
secondo i criteri FSC® e da altre fonti controllate

inchiostri
con solventi a base vegetale

energia
da fonti rinnovabili





U. Power