024

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

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

FRANCO UZZENI
PRESIDENTE U-POWER GROUP

HIGHLIGHTS

312 MLN€

di valore economico generato
+8% rispetto al 2023

6.098.635

paia di scarpe
totali vendute dal gruppo nel 2024

23

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

48

modelli di calzature
certificate Carbon Neutral[1] e

53

modelli
per i quali è stata calcolatala Carbon Footprint[2]

-12%

di infortuni
rispetto al 2023

30

obiettivi di sostenibilità
di breve e medio periodo identificati
all'interno del Piano di Sostenibilità

[1] 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 a 48 modelli di calzature, è stata redatta in conformità allo standard PAS 2060:2014.

[2] La norma UNI EN ISO 14067:2018 specifica principi, requisiti e linee guida per la quantificazione e la rendicontazione dell'impronta climatica dei prodotti (Carbon Footprint dei Prodotti - CFP) conformemente alle norme internazionali sulla valutazione del ciclo di vita (Life Cycle Assessment - LCA) (ISO 14040 e ISO 14044).

8%

quota di mercato

di U-Power Group in Europa, primo produttore di scarpe antinfortunistiche in Italia e in Europa

44%

presenza femminile

nel personale del Gruppo nel 2024

LETTERA DEL PRESIDENTE

FRANCO UZZENI
PRESIDENTE U-POWER GROUP

Nonostante le difficoltà macroeconomiche, anche nel 2024 il Gruppo U-Power ha continuato a crescere

Cari stakeholder,

Il 2024 ha rappresentato un anno significativo per U-Power Group, segnando una fase di crescita e consolidamento in un contesto sempre più orientato all'innovazione, alla sostenibilità e alla sicurezza. Un impegno riconosciuto a livello internazionale, come testimoniato dall'ottenimento della medaglia Gold di EcoVadis, che ci colloca nel Top 5% delle oltre 150.000 aziende valutate a livello globale e nel Top 2% del settore manifatturiero.

Nel corso dell'anno, il Gruppo ha rafforzato la propria posizione di leadership nel settore dell'antinfortunistica, raggiungendo un fatturato di 308 milioni di euro, con un incremento del 7% rispetto al 2023. Un risultato che riflette la fiducia dei nostri stakeholder e la qualità dei nostri prodotti.

Abbiamo proseguito nel nostro percorso di sviluppo, ampliando l'offerta con nuove linee di abbigliamento da lavoro ad alte prestazioni e introducendo una collezione di calzature lifestyle – tra cui le nuove sneaker Urban e U.Lite – pensate per coniugare comfort, stile e innovazione, e presentate ufficialmente in occasione di Expoprotection a Parigi. Queste iniziative testimoniano la nostra capacità di anticipare i trend di mercato e diversificare il portafoglio prodotti, mantenendo saldi i valori di sicurezza e sostenibilità.

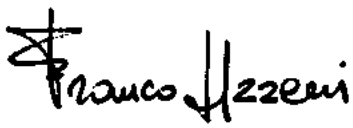
La nostra visione strategica integra da tempo la sostenibilità come leva di crescita e competitività. In un contesto segnato da sfide globali – dalla transizione energetica alla scarsità delle risorse naturali – il Bilancio di Sostenibilità si conferma uno strumento fondamentale per condividere con trasparenza i risultati ottenuti e gli obiettivi futuri. Tra i principali traguardi raggiunti nel 2024, segnaliamo la riduzione del 12% degli infortuni rispetto all'anno precedente, il mantenimento di una presenza femminile pari al 44% del personale, e una diminuzione

dell'intensità emissiva del 13% rispetto al 2023, nonostante l'espansione delle attività. Tali risultati sono stati resi possibili anche grazie a interventi di efficientamento energetico e alla realizzazione dei nuovi uffici e del magazzino logistico, certificati LEED Gold.

Nel corso dell'anno abbiamo inoltre aggiornato e ampliato il nostro Piano di Sostenibilità, che oggi include circa 30 obiettivi di breve e medio periodo, distribuiti su ambiti chiave quali: decarbonizzazione dei processi produttivi, benessere e crescita delle persone, gestione responsabile della supply chain e definizione di policy ESG dedicate.

Il percorso intrapreso insieme a NB Renaissance ci permette di guardare al futuro con determinazione, puntando a rafforzare la nostra presenza a livello internazionale ed estendere le categorie di prodotto, sempre con un approccio responsabile e orientato allo sviluppo sostenibile di lungo termine.

Buona lettura.



5.287

DIPENDENTI

in linea con anno precedente

308 MLN €

FATTURATO

+7% vs 2023

107.870 GJ

CONSUMO TOTALE DI ENERGIA DEL GRUPPO

+11% vs 2023

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
- 1.3 Il nostro impegno per la sostenibilità 20
- 1.4 L'analisi di materialità 24

2. Governance e strategia di Sostenibilità 28
- 2.1 Il modello di governance 28
- 2.2 La gestione dei rischi 30
- 2.3 Dialogo con gli stakeholder 32

3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente 36
- 3.1 L'innovazione al servizio della sicurezza 37
- 3.2 Le scarpe da lavoro Carbon Neutral 39
- 3.3 Red Leve 41
- 3.4 Infinergy® 43
- 3.5 Red Carpet 43
- 3.6 Abbigliamento e linea scarpe lifestyle 43
- 3.7 Sviluppare una catena di fornitura responsabile 44

4. La nostra squadra 48
- 4.1 Un'azienda di persone 49
- 4.2 Diversità, pari opportunità e tutela dei diritti umani e dei lavoratori 52
- 4.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali 54
- 4.4 La nostra sicurezza 55
- 4.5 Le comunità U-Power Group 56

5. Ambiente al centro 60
- 5.1 La tutela dell'ambiente nella nostra creazione di valore 60
- 5.2 La gestione degli impatti ambientali 61
  - 5.2.1 Energia ed emissioni 61
  - 5.2.2 I materiali e rifiuti 65
  - 5.2.3 Acqua 69

Nota metodologica 72
- Gli stakeholder di U-Power Group 73
- La materialità d'impatto 75
- La metodologia di calcolo 76

GRI Content Index 80

VALORI E PURPOSE

U-Power Group è una realtà in continua evoluzione che si pone l'obbiettivo 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

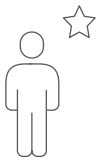
Cerchiamo sempre di fare meglio, come individui e come azienda. Non ci stanchiamo mai di imparare e di ridefinire le regole.

FARE LEVA SULLA CREATIVITÀ

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

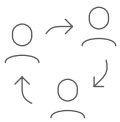
CREDERE NEL DOMANI

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



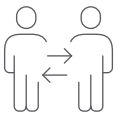
COINVOLGERE LE PERSONE

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.

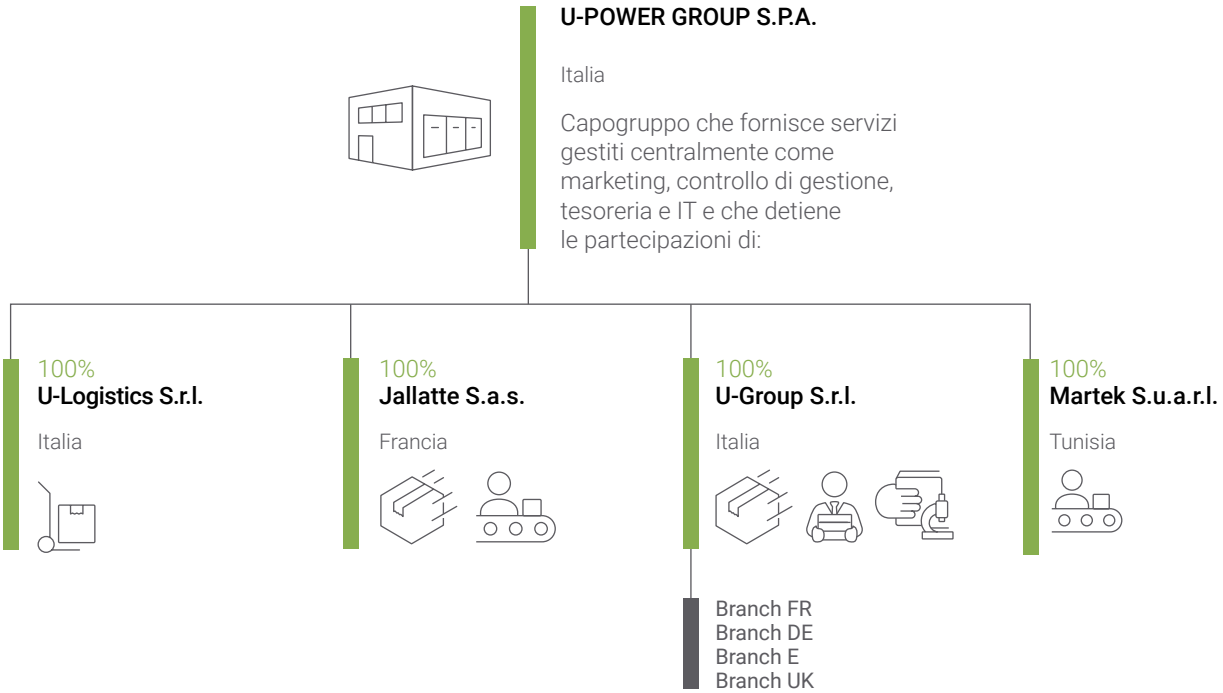


PERSEGUIRE IL SUCCESSO

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 dicembre 2024 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.

Legenda

Holding | Produzione | Vendite | Ricerca e Sviluppo | Acquisti materie prime | Logistica

Sede legale in Paruzzaro (NO) - Via Borgomanero 1

Capitale sociale: Euro 10.000.000 interamente versato

Codice Fiscale e Registro Imprese Monterosa Laghi Alto Piemonte: 08482990150

Camera di Commercio di Monterosa Laghi Alto Piemonte: n. 163970 R.E.A.

1

U-POWER GROUP: UN'AZIENDA SAFETY PARTNER

1. U-POWER GROUP: UN'AZIENDA 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 Protezione 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 si distingue quindi 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.

Il Gruppo è composto da cinque società, con sedi 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.. La società U-Group S.r.l possiede inoltre filiali in in Francia, Spagna, Germania e Inghilterra.

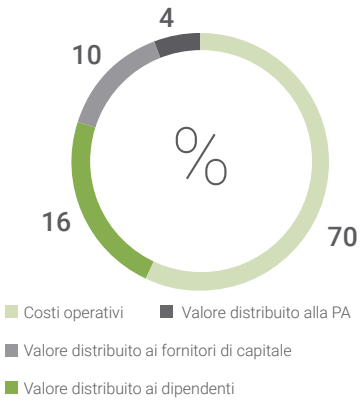
Questa solida rete internazionale copre tutte le fasi cruciali della catena del valore: **progettazione, prototipazione, produzione, vendita e supporto** ai clienti. Grazie a questa integrazione completa, il Gruppo gestisce direttamente le sue due unità produttive in Francia e in Tunisia, mantenendo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

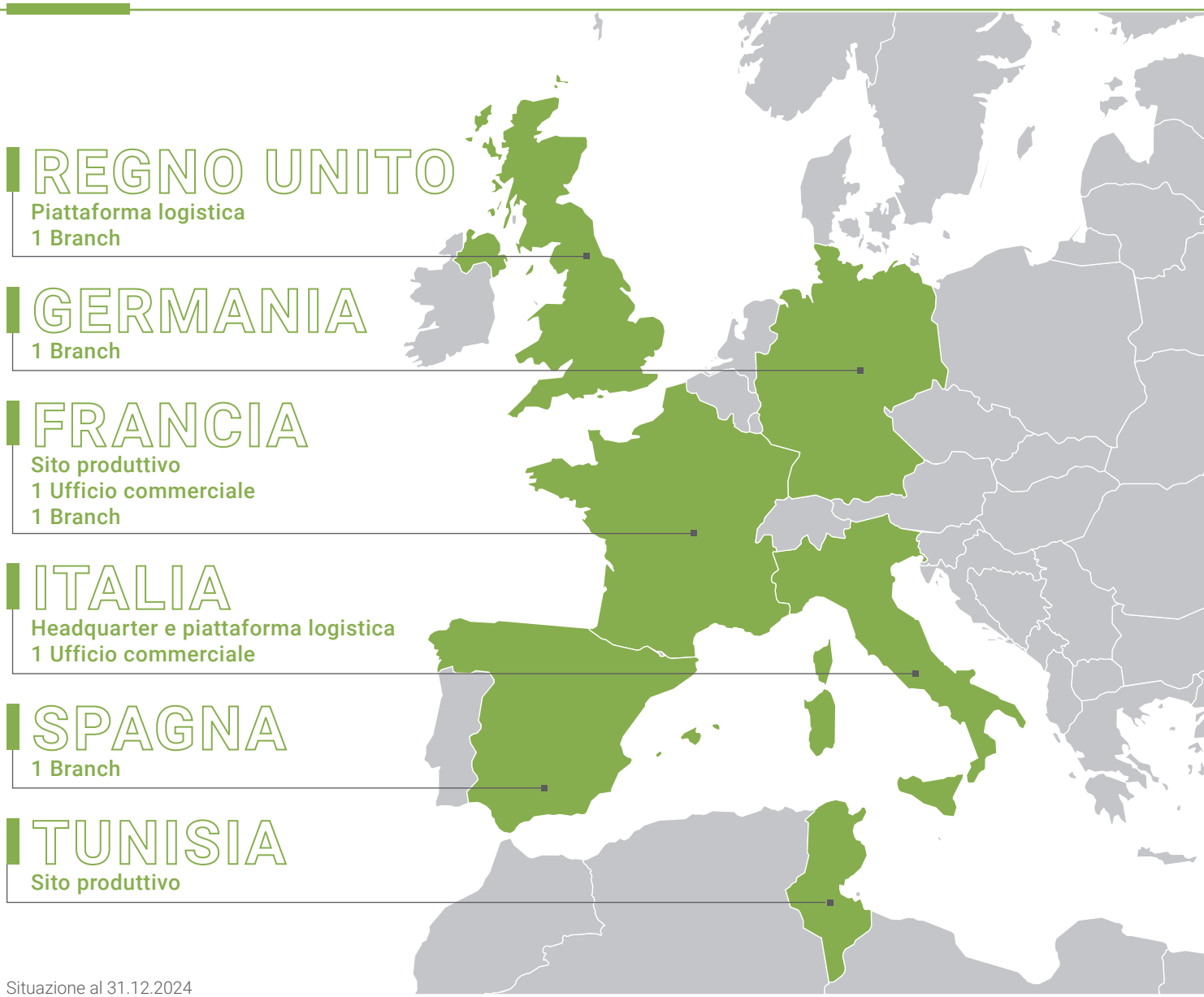
Il Gruppo, nel corso degli anni, ha cercato di distinguersi attraverso iniziative improntate alla sostenibilità e alla responsabilità sociale, con l'intento di generare valore nel lungo periodo. Nello specifico, ha promosso una cultura aziendale fondata sull'etica, la sostenibilità e l'attenzione verso la comunità, 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 a U-Power un'identità aziendale che spinge il Gruppo ad impegnarsi nel perseguire 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.

Valore economico distribuito 2024





Situazione al 31.12.2024

VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO E DISTRIBUITO (k€)[3]	2022	2023	2024
Valore economico generato	**272.595**	**288.296**	**312.032**
Valore della produzione	272.465	287.767	310.395
Proventi finanziari	130	529	1.637
Valore economico distribuito	**255.561**	**248.144**	**265.026**
Costi operativi	159.968	183.670	186.134
Valore distribuito ai dipendenti	37.936	37.173	42.079
Valore distribuito ai fornitori di capitale	1.322	9.120	27.099
Valore distribuito alla PA	20.335	18.181	9.714
Valore distribuito agli azionisti	36.000	-	-
Valore economico trattenuto	**17.034**	**40.152**	**47.006**

[3] Nella rendicontazione del dato relativo al valore economico diretto generato e distribuito, si sono resi disponibili dati di maggior dettaglio rispetto a quanto considerato e riportato nel Bilancio di Sostenibilità 2023 per quanto riguarda il biennio 2022-2023. Nel settembre 2023, Lion Bidco S.p.A. ha acquisito il 100% delle azioni di U-Power Group S.p.A. e, nel 2024, si è completata la fusione inversa di Lion Bidco S.p.A. in U-Power Group S.p.A. che ha avuto effetti contabili anche sul 2023: ai fini comparativi, i dati aggregati pro-forma a parità di perimetro sono stati predisposti includendo i dati economici e patrimoniali delle due entità giuridiche. Il presente Bilancio di Sostenibilità riporta quindi il dato più accurato per l'intero triennio di rendicontazione.

1.1 UNA STORIA DI INNOVAZIONE NELLA TRADIZIONE

Una lunga storia di successo

1950 1987

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.

1988 2000

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.

2000 2005

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.

Gruppo Jal

Gruppo U-Invest

2006 2013

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.

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 i primi risultati della ripresa dei marchi acquisiti.

Gruppo U-Power

2017 2023

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 2023 il fatturato si attesta a 288 milioni di Euro, +5,7% rispetto al 2022.

2023 2024

Nuovi azionisti

- A settembre del 2023 NB Renaissance acquista il 70% di U-Power Group.
- Nel 2024 viene lanciata la prima linea di calzature lifestyle (Urban).

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 è attivo nella ricerca e sviluppo, produzione e commercializzazione di una vasta gamma di calzature antinfortunistiche, destinate alla protezione e alla sicurezza individuale negli ambienti di lavoro. I principali destinatari sono operatori appartenenti prevalentemente, ma non solo, ai settori dell'industria, dell'agricoltura e del commercio, altamente regolamentati in termini di norme di sicurezza (come l'industria chimica, l'edilizia, le costruzioni in generale e i servizi). Il Gruppo si occupa anche della commercializzazione di abbigliamento da lavoro.

Nel segmento delle calzature antinfortunistiche, il Gruppo adotta un modello di business a integrazione verticale, controllando direttamente l'intera catena del valore e impiegando oltre 5.100 dipendenti. Fanno eccezione alcune specifiche linee di prodotto, la cui produzione è affidata a partner terzi localizzati esclusivamente in Cina.

Logistica: La rete logistica capillare e multicanale del Gruppo U-Power, supportata da due piattaforme strategiche situate in Italia e nel Regno Unito, svolge un ruolo fondamentale nella gestione delle spedizioni e nell'evasione degli ordini. Grazie a questa infrastruttura efficiente, il Gruppo è in grado di gestire volumi elevati, con una media di oltre 30.000 paia di calzature e capi spediti ogni 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:

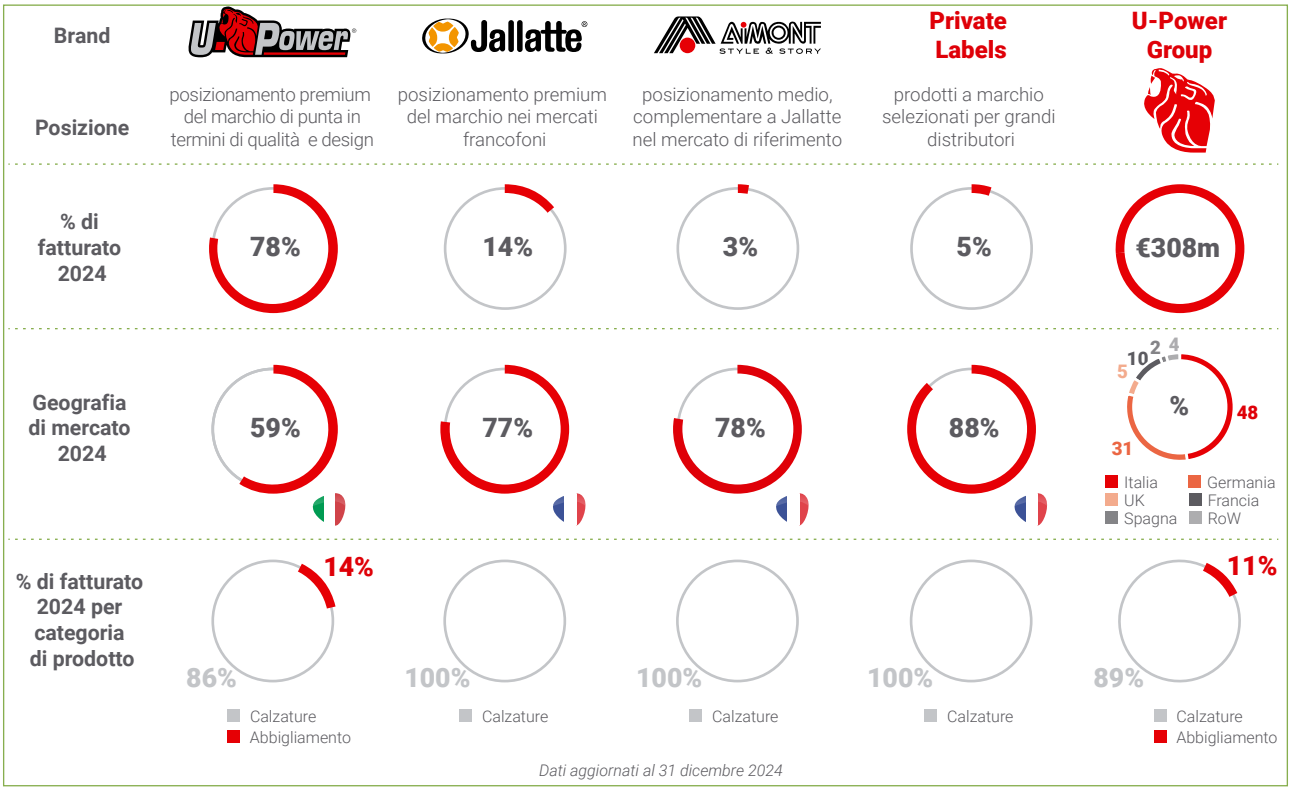
- ideazione e design
- prototipazione e creazione
- controllo e di testing di conformità
- approvazione del nuovo modello

Vendita, gestione della clientela e marketing: Il Gruppo commercializza i propri prodotti sia a marchio proprio sia, in misura minore, a marchio di terzi (private label), principalmente attraverso canali Business to Business (B2B). I clienti del Gruppo includono operatori della grande distribuzione organizzata (Distributori), e piccoli e medi rivenditori, come ferramenta e negozianti di articoli da lavoro (Rivenditori). Attraverso questi canali, i prodotti raggiungono gli utilizzatori finali, quali artigiani, piccoli imprenditori e lavoratori di imprese di medie e grandi dimensioni, attivi prevalentemente nel mercato europeo. Le vendite avvengono principalmente per il tramite di una rete di agenti che si relazionano con migliaia di rivenditori e distributori. Per promuovere il marchio e rafforzarne la riconoscibilità, U-Power adotta una strategia di marketing mirata, che include campagne pubblicitarie in programmi televisivi di punta, una presenza strutturata sui social media e collaborazioni con società sportive. Tali iniziative mirano a consolidare il posizionamento di U-Power come marchio leader nel settore delle calzature antinfortunistiche e dell'abbigliamento tecnico.

Supply chain: Supply chain: Il Gruppo dedica particolare attenzione alla gestione della propria supply chain, attraverso un'attività accurata di ricerca dei fornitori. L'obiettivo è selezionare partner affidabili, garantire la qualità dei materiali e dei servizi, e assicurare il rispetto dei tempi di consegna.

Lavorazione, produzione e assemblaggio: Lavorazione, produzione e assemblaggio: U-Power gestisce direttamente la produzione tramite stabilimenti situati in Tunisia e Francia. L'impianto principale di produzione in Tunisia, con una superficie di 100.000 mq e una forza lavoro locale di circa 5.000 dipendenti, realizza prodotti di fascia medio-alta e rappresenta circa il 76% delle paia prodotte. Il Gruppo ha inoltre una struttura produttiva e commerciale in Francia, responsabile di circa il 6% della produzione complessiva, dove si concentrano principalmente le attività di assemblaggio, tramite l'unione delle suole con le tomaie provenienti dalla Tunisia. Per alcune linee di calzature antinfortunistiche, la produzione è esternalizzata a produttori asiatici selezionati (pari a circa il 18% della produzione totale). Nel segmento dell'Abbigliamento Tecnico, il Gruppo si occupa delle attività di R&S, industrializzazione e commercializzazione dei capi, affidando la produzione a terzi produttori.

OUTFIT: SOFTSHELL VERVE (DG) + PANTALONE TREK (DG) + SCARPE GENESIS LINEA URBAN



L'Europa rappresenta la principale area di mercato per il Gruppo, dove nel FY2024 ha realizzato circa il 96% dei ricavi. Grazie a prodotti sempre innovativi e a strategie di marketing e comunicazione mirate a rafforzare la fedeltà dei clienti, il Gruppo negli anni è riuscito a consolidare la propria posizione di leadership nei mercati chiave. Nel 2024, U-Power ha consolidato la propria presenza nei principali mercati europei, registrando una crescita significativa in termini di fatturato su tutte le categorie di prodotto e brand. In Spagna, il fatturato ha segnato un aumento del 27% rispetto al 2023; in Francia, la crescita si è attestata al +13%, mentre nel Regno Unito il Gruppo ha registrato un incremento del 18%. Questi risultati confermano l'efficacia della strategia di internazionalizzazione del Gruppo e la crescente riconoscibilità del marchio a livello europeo.

TREND E CONTESTO DI MERCATO[4]

Si stima che il mercato globale dei DPI abbia raggiunto un valore di **26,95 miliardi di dollari nel 2024**, con una previsione di crescita annuale composta del **13,26%** per raggiungere i 57,90 miliardi di dollari entro il **2030**, trainata da una maggiore consapevolezza sulla sicurezza dei lavoratori. 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 consapevolezza riguardo alla loro importanza, 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 infine 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 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.

[4] Personal Protective Equipment Market Size & Share Analysis - Growth Trends & Forecasts (2025 - 2030) (Source: https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/personal-protective-equipment-market). 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, 2024 – 2030 (Source: https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/personal-protective-equipment-ppe-market).

I DPI NEL MONDO

Il mercato europeo dei dispositivi di protezione individuale mostra un significativo potenziale di crescita, supportato da rigide normative sulla sicurezza e alti standard di protezione sul posto di lavoro. Inoltre, tale mercato beneficia di sistemi sanitari avanzati e settori industriali robusti che guidano una domanda costante di dispositivi di protezione di alta qualità. In particolare, l'**Italia emerge** come il mercato in più rapida crescita in Europa, con un tasso di crescita annuale composto previsto di circa il 12% durante il periodo 2024-2029. I produttori italiani hanno dimostrato significative capacità nella produzione di DPI industriali di alta qualità e il mercato beneficia di un forte supporto governativo per le iniziative di produzione locale e dell'adozione crescente di soluzioni avanzate di DPI.

Tuttavia, le prospettive future indicano che sarà l'Asia a registrare il tasso di crescita più rapido nel mercato dei DPI, grazie al significativo sviluppo economico e all'industrializzazione ancora in corso. Questo 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.

SCARPA ATON LINEA RED EGO

1.3 IL PIANO D'AZIONE ESG

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.

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.

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

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 utilizzoresponsabile delle risorse e considerando l'intero ciclo di vita del prodotto. A tal fine, la società si pone l'obiettivo di:

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

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.

Il valore delle persone

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.

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, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale.

Lo sviluppo e la valorizzazione delle comunità all'interno delle quali il Gruppo opera

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.

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.

Responsabilità etica e integrità di business

Oltre alla pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità, l'azienda ha scelto di consolidare il proprio impegno attraverso la definizione di un bene che si allinea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite e che declina gli impegni del Gruppo in azioni concrete capaci di creare valore nel lungo periodo. U-Power Group ha selezionato 5 SDGs specifici che puntano alla salvaguardia del pianeta e al benessere dei suoi abitanti e che rispecchiano le attività e i valori aziendali, per dimostrare il proprio contributo al raggiungimento di questi obiettivi globali[5].

I quattro ambiti principali di intervento sono:

U-Circular&Carbon

si concentra sull'ottimizzazione dei processi produttivi per ridurre gli sprechi e incrementare l'efficienza. Inoltre, il Gruppo si impegna a perseguire la decarbonizzazione delle proprie attività, riducendo le emissioni di gas serra e promuovendo l'uso di energie rinnovabili, in un'ottica di economia circolare che valorizza il riciclo e il riuso delle risorse.

U-Innovation Safety

l'innovazione è al centro di questo pilastro, con un focus particolare sui prodotti che garantiscano sempre i più elevanti standard di sicurezza e protezione. Il Gruppo si dedica allo sviluppo di soluzioni innovative che rispondano alle esigenze di sicurezza dei lavoratori, integrando tecnologie avanzate e materiali a ridotto impatto ambientale.

U-People & Community

pone l'accento sull'importanza delle persone e delle comunità. Il Gruppo, infatti, si impegna a promuovere la diversità e l'inclusione, garantendo pari opportunità a tutti i livelli aziendali. La formazione e lo sviluppo dei talenti sono aspetti chiave, così come la salute e la sicurezza dei dipendenti. Infine, si propone di collaborare attivamente con le comunità locali per contribuire al loro sviluppo e benessere.

U-Ethics & Integrity

responsabilità etica ed integrità sono fondamentali per il Gruppo, che si impegna a implementare pratiche di approvvigionamento sostenibile, a rispettare rigorose policy aziendali e a fornire una reporting trasparente. La governance ESG (Environmental, Social, and Governance) gioca un ruolo cruciale nel garantire che le attività dell'azienda siano condotte in modo etico e responsabile.

In sintesi, il Piano di Sostenibilità del Gruppo si traduce in un impegno concreto verso la protezione ambientale, la sicurezza e il benessere delle persone, il rispetto della diversità e l'inclusione sociale, e l'adozione di pratiche aziendali etiche.

Attraverso questi obiettivi, il Gruppo U-Power si pone come leader responsabile nel proprio settore, contribuendo attivamente alla costruzione di un futuro più sostenibile.

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

Pillar	Iniziative	Obiettivo	Stato
AMBIENTE **U-Circular & Carbon** Il modello circolare e la riduzione delle emissioni	Miglioramento dell'efficienza dei processi di taglio della pelle e dei tessuti installando nuovi macchinari all'avanguardia.	2024	✓
	Ottimizzazione delle attività di logistica creando e implementando un programma di logistica intelligente.	2024	✓
	Promozione della transizione energetica attraverso la produzione e/o fornitura di energia da fonti rinnovabili	2025	✓
	Definizione di una strategia di riduzione delle emissioni GHG a livello di Gruppo	2026	In corso
	Implementazione di un programma di riciclaggio e riutilizzo dei materiali di scarto	2027	In corso
U-Innovative Safety Lo sviluppo di prodotti innovativi. Sostenibili e sicuri	Diversificazione del portafoglio prodotti con caratteristiche in ambito sostenibilità (ad es. carbon neutral, materiali riciclati e biobased)	2025	In corso
	Valorizzazione dell'impatto sociale dei prodotti in ottica di miglioramento della qualità della vita dei lavoratori	2026	In corso
SOCIALE **U-People & Community** Lo sviluppo delle nostre persone e delle comunità	Promozione della crescita professionale dei lavoratori attraverso programmi di formazione dedicati.	2025	In corso
	Creazione di un programma di cultura interna volto a promuovere la sicurezza sul lavoro.	2025	In corso
	Promozione del benessere dei dipendenti e valorizzazione dell'ambiente di lavoro	2025	In corso
	Estensione della certificazione ISO 45001 a tutte le company del gruppo	2027	In corso

continua >>

<< segue

Pillar	Iniziative	Obiettivo	Stato
GOVERNANCE **U-Ethics & Integrity** **La definizione di meccanismi di governance etica**	Integrazione delle tematiche ESG nella gestione dei fornitori	2025	In corso
	Predisposizione della policy in ambito ESG con focus in ambito sociale	2024	✓
	Istituzione di un Sustainability Steering Committee e identificazione di un ESG manager	2024	✓
	Implementazione di un programma relativo alla data privacy	2024	✓
	Definizione e monitoraggio dei KPI per istituti finanziari in ambito ESG	2024	✓
	Miglioramento dello score EcoVadis	2024	✓
	Formalizzazione di iniziative legate all'integrazione dell'etica di business in tutti gli ambiti aziendali	2025	In corso
	Formalizzazione di una stakeholder engagement policy	2027	In corso

ECOVADIS

Nel corso del 2024, il Gruppo ha ottenuto la medaglia Gold nel rating di sostenibilità EcoVadis. La valutazione EcoVadis, riconosciuta a livello globale come uno dei principali standard per la misurazione della sostenibilità aziendale, prende in considerazione criteri ambientali, sociali, etici e di approvvigionamento. Il riconoscimento Gold colloca U-Power nel Top 5% delle oltre 150.000 aziende valutate a livello mondiale e nel Top 2% del settore manifatturiero, a testimonianza dell'impegno concreto e costante del Gruppo verso una crescita responsabile e sostenibile.

1.4 L'ANALISI DI MATERIALITÀ

Per la stesura del Bilancio di Sostenibilità relativo all'esercizio 2024, il Gruppo ha confermato i risultati dell'analisi di materialità, aggiornata nel precedente periodo di rendicontazione. 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 di Impatto, secondo gli standard GRI, 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 de 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.

Nella tabella di seguito sono stati riportati i temi materiali e i relativi impatti associati emersi dall'analisi di Materialità di Impatto. 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[6]
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	✓ +

[6] **Legenda:** ✓ *Impatto effettivo* - *Impatto negativo* + *Impatto positivo* ? *Impatto potenziale*

Nel corso del 2024, U-Power ha avviato un percorso di preparazione all'adeguamento alla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), conducendo un'attività di gap assessment rispetto ai requisiti previsti dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), pubblicati dall'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group). Questo processo ha l'obiettivo di integrare in modo sempre più strutturato i principi di sostenibilità nelle strategie aziendali, promuovendo una gestione responsabile delle attività e mantenendo un costante monitoraggio degli sviluppi normativi, inclusi quelli introdotti dal pacchetto omnibus.

Tra le altre novità, gli ESRS richiedono l'applicazione dell'Analisi di Doppia Rilevanza (o *Double Materiality Assesment*), un nuovo processo per l'individuazione dei temi di sostenibilità rilevanti.

Nello specifico, l'analisi si divide in:

- Materialità di Impatto (o *Impact Materiality*): la quale prevede l'individuazione e la valutazione degli impatti secondo la logica "*inside-out*", ovvero gli impatti generati, effettivamente o potenzialmente, da U-Power e dalla sua catena del valore verso l'esterno;
- Materialità Finanziaria (o *Financial Materiality*): che consiste nell'individuazione e nella valutazione in termini finanziari dei rischi e delle opportunità subite dall'azienda, secondo la logica "*outside-in*".

Il Gruppo, in anticipo rispetto ai requisiti di legge e in aggiunta alla Materialità di Impatto già richiesta dai GRI, ha iniziato a ragionare sulle implicazioni finanziarie degli aspetti di sostenibilità.

2

GOVERNANCE E STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

2. GOVERNANCE E STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

2.1 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 informati 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 2024 è costituito da un Presidente e otto Consiglieri.

Consiglio di Amministrazione per genere e gruppo di età			Unità di misura	2022	2023	2024
Amministratori al 31 dicembre	Donne	<30 anni	n.	0	0	0
		tra 30 e 50 anni	n.	0	1	0
		> 50 anni	n.	0	0	1
	Amministratori donne totali		**n.**	**0**	**1**	**1**
	Uomini	<30 anni	n.	0	0	0
		tra 30 e 50 anni	n.	0	3	4
		> 50 anni	n.	3	5	4
	Amministratori uomini totali		**n.**	**3**	**8**	**8**
Totale			**n.**	**3**	**9**	**9**

Il collegio sindacale

Il Collegio Sindacale, come previsto dal quadro legislativo in vigore, 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 settembre 2023 e manterrà la carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio del 2025. 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 2023)

Presidente	Cristian Novello
Sindaco effettivo	Grazini Giovanni
	Salom Maurizio
Sindaco supplementare	Agogliati Cristiano
	Castiglioni Monica Antonia

Sustainability Committee

Nel corso del 2024, il Gruppo ha istituito un Comitato di Sostenibilità. Il Comitato ESG riveste un ruolo centrale nell'integrazione dei principi di sostenibilità e buona governance all'interno delle strategie e delle operazioni aziendali. Tra le principali responsabilità del Comitato vi sono la definizione degli obiettivi e delle linee guida per l'integrazione dei principi ESG nelle attività aziendali, nonché la supervisione dell'allineamento delle operazioni con tali obiettivi, approvando le relative iniziative strategiche. Il Comitato è inoltre incaricato del monitoraggio della conformità alle normative ESG applicabili e del rispetto delle aspettative degli stakeholder, garantendo l'adempimento degli impegni assunti in materia di sostenibilità ambientale, responsabilità sociale e trasparenza.

Un'ulteriore funzione fondamentale consiste nella valutazione dei rischi e delle opportunità legati agli ambiti ambientale, sociale e di governance, con l'obiettivo di individuare e mitigare eventuali criticità e di cogliere le opportunità offerte da innovazioni sostenibili o miglioramenti nei processi aziendali. Il Comitato ESG rappresenta l'organo decisionale per la sostenibilità a livello aziendale e riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

Membri del Comitato ESG

- Giovanni Falco
- Franco Gandini
- Jean Marie Calame
- Mattia Melani
- Giovanna Forzieri
- Ilaria Nolli
- Emanuele Fogagnolo
- Paloma Lopez Imizcoz

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 quasi 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. Nel 2024 è stata redatta e implementata una policy specifica di anticorruzione.

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.

Nel contesto dell'adeguamento al Modello 231, nel 2023 è stato istituito un sistema di "Whistleblowing" attraverso una procedura dedicata. Questo sistema consente di segnalare e gestire violazioni del decreto che potrebbero compromettere l'integrità del Gruppo, inclusi aspetti come danni ambientali, sicurezza e conformità dei prodotti e pratiche di corruzione o uso improprio dei dati.

In accordo con il Piano di sostenibilità 2024-2027, il Gruppo ha stabilito di mantenere 0 casi di non conformità ogni anno riguardo a incidenti di corruzione, pratiche anti-competitive e gestione impropria dei dati.

L'azienda ha nominato un Data Protection Officer (DPO) responsabile della conformità al GDPR, garantendo così un'attenta gestione delle normative sulla protezione dei dati. È stata completata con successo la formazione obbligatoria sulla privacy, senza che siano state registrate segnalazioni di problematiche. Inoltre, è stata fornita un'informativa dettagliata sui cookie, assicurando trasparenza e chiarezza riguardo all'uso dei dati da parte dell'azienda. 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 Etico[7], 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.

Con l'intento di rafforzare ulteriormente la cultura etica aziendale e di garantire che ogni dipendente sia pienamente informato e coinvolto, è stata presa la decisione di distribuire il Codice Etico a tutto il personale. Questa iniziativa prevede che il Codice sia messo a disposizione di tutti i lavoratori, attraverso canali interni di comunicazione, per assicurare che ogni membro del Gruppo possa prenderne visione e comprenderne appieno il contenuto e l'importanza. Questo passaggio è fondamentale per permettere a tutti i dipendenti di interiorizzare i valori e le norme di comportamento che il Gruppo si aspetta vengano rispettati e promossi, contribuendo così a creare un ambiente di lavoro etico, responsabile e inclusivo.

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.

Al 31 dicembre 2024, come negli esercizi precedenti, non sono state ricevute segnalazioni tramite la procedura di whistleblowing del Gruppo, né sono stati individuati casi di corruzione, comportamenti anti-competitivi, violazioni delle leggi antitrust e contro il monopolio, sanzioni per non conformità a leggi e regolamenti in ambito sociale o economico, incidenti informatici o data breach.

2.2 LA GESTIONE DEI RISCHI

Il Gruppo ha condotto un'analisi dei rischi di sostenibilità 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 2024 è stata confermata l'analisi aggiornata l'anno precedente.

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

Di seguito vengono riportati i rischi di sostenibilità identificati e collegati a tre macroaree di sostenibilità: aspetti legati all'occupazione, aspetti ambientali e aspetti sociali. Sebbene tutti i rischi siano stati valutati per la loro rilevanza in termini di impatto sulla sostenibilità, solo una parte di essi è risultata avere una potenziale rilevanza finanziaria, sulla base delle analisi condotte secondo l'approccio della materialità finanziaria previsto dalla CSRD.

[7] Il Codice Etico è presente al seguente link: U-Power Group: documenti societari del Gruppo.

Area	Rischio	Descrizione del rischio	Modalità di gestione e mitigazione
Occupazione	**Incapacità di *retention* dei dipendenti**	• Aumento dei tassi di turnover come conseguenza dell'assenza di politiche di welfare e sviluppo dei dipendenti	• 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	• Assenza di adeguate competenze sia tecniche che manageriali dei dipendenti • Incapacità di trasmissione del know-how aziendale	• Presenza di formazione on the job dei lavoratori appartenenti a tutte le funzioni aziendali
	Incapacità di garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti	• 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	• 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, diseguaglianza o mancato rispetto delle pari opportunità	• Mancato rispetto delle pari opportunità o di altre diseguaglianze nel personale lavoratore	Codice Etico
	Assenza di strumenti per la continuità del business nelle funzioni chiave	• Assenza di piani di successione per le funzioni chiave aziendali o di altri strumenti di mitigazione	• Avviato un progetto per la selezione di figure professionali qualificate per rafforzare l'attuale gruppo di manager aziendali
Ambiente	**Incapacità di soddisfare richieste e pressioni da parte dei clienti**	• 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)	• Sviluppo di una linea di prodotto a ridotto impatto ambientale (U-Green e J-Respect)
	Gestione non adeguata dei rifiuti	• Mancata osservanza dei requisiti normativi • Impatti ambientali legati ad una non corretta gestione dei rifiuti • Danni reputazionali dovuti a una scorretta gestione dei rifiuti	• Presenza di un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 14001 (Tunisia, Francia e Italia)
	Mancato rispetto della normativa ambientale lungo la catena di fornitura	• 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	• 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	• 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)	• Presenza di un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 14001 (Tunisia, Francia e Italia)

continua >>

<< segue

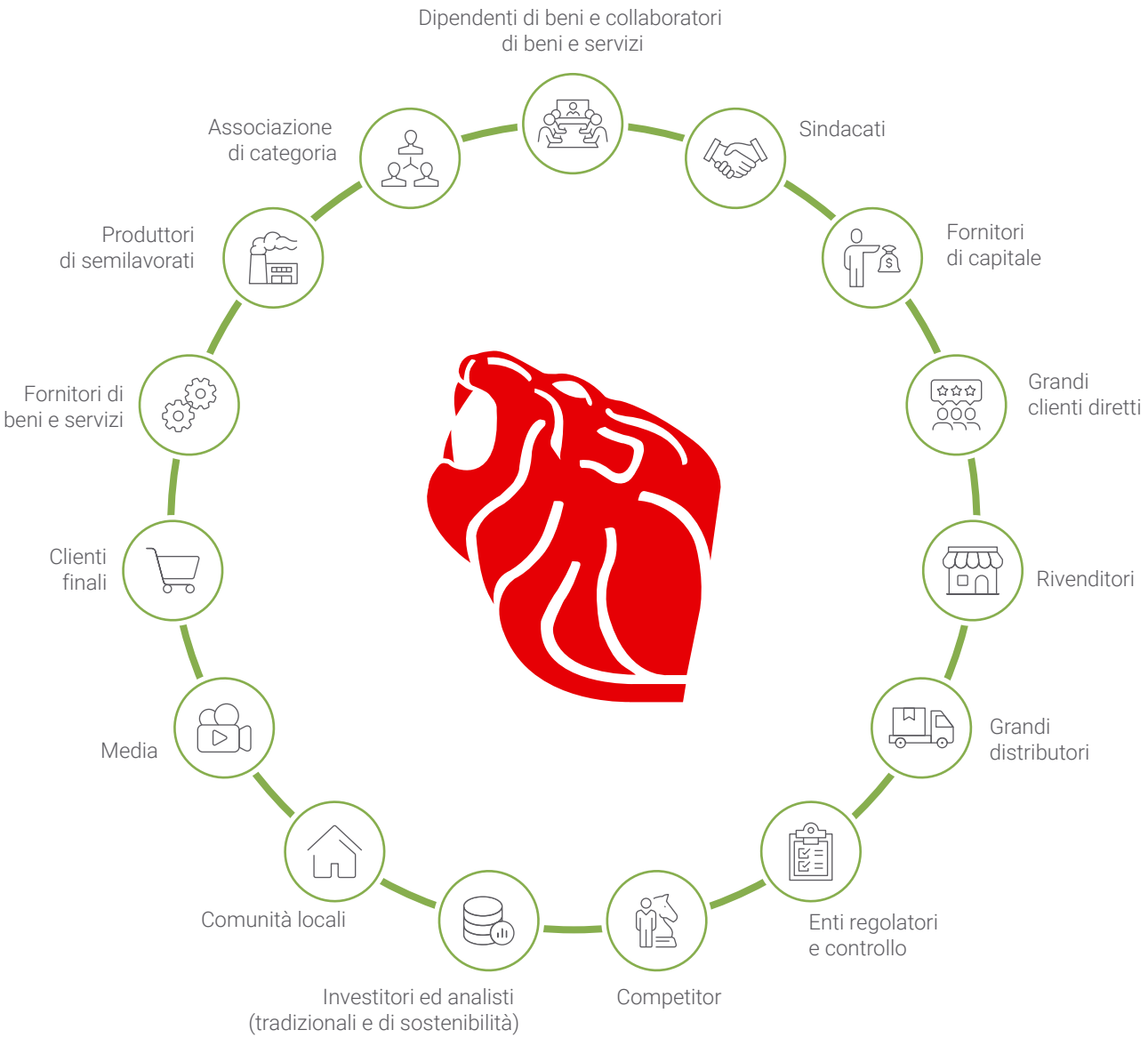
Area	Rischio	Descrizione del rischio	Modalità di gestione e mitigazione
Sociale	**Casi di comportamenti corruttivi messi in opera o subiti dai lavoratori e dai fornitori**	• Casi di comportamenti corruttivi attivi o passivi messi in opera dai dipendenti del Gruppo o dai fornitori	• Policy anticorruzione di Gruppo (approvata nel 2021)
	Mancato rispetto di norme e regolamenti nell'ambito della sicurezza di prodotto	• Mancata osservanza dei requisiti normativi • Casi di difettosità di prodotto	• 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	• 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	• 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	• Incapacità del Gruppo di essere motore di innovazione tecnologica in linea con le richieste del mercato e dello stato dell'arte del settore	• Investimenti in R&S e continua ricerca di innovazioni di prodotto (ad es. nuovi materiali, design)

Per rischi sopra riportati vengono riportate nei diversi paragrafi le modalità di gestione e gli action plan volti a mitigarne gli impatti.

2.3 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'azienda, 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.



Al fine di consolidare una relazione di fiducia reciproca, trasparenza e collaborazione, U-Power si propone di garantire un dialogo attivo e costante con tutti i propri stakeholder, che sappia valorizzare la specificità di ciascuna categoria individuata tramite l'attivazione di modalità di engagement e canali di comunicazione commisurati alle esigenze dei singoli interlocutori (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.

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. U-Power Group è costantemente alla ricerca di nuove tecnologie che rispondano ai principi di sostenibilità, che possano offrire una protezione a 360° nell'immediato e 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 ridurne gli impatti, andando a ridefinire e sviluppare nuovi processi produttivi.

GUANTI RUMBA – COLLEZIONE ANTITAGLIO

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 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 delle proprie mansioni, per offrire loro soluzioni sempre più performanti ed efficaci per garantire il loro benessere.

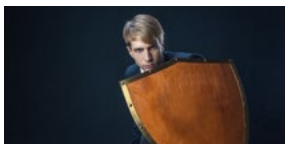
Le attività di R&S, inoltre, sono orientate da un lato alla costante ricerca e individuazione di materie prime, materiali e componenti di produzione e/o tecniche in grado di migliorare e efficientare gli standard qualitativi e tecnologici dei prodotti, anche in funzione dell'evolversi delle esigenze 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 installato 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 è poi costantemente impegnato nella ricerca di nuove materie prime rinnovabili o riciclate, al fine di ridurre gli impatti ambientali dell'intero ciclo di vita dei 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 e ambientali.

Il Gruppo ha dimostrato il proprio successo nelle attività di ricerca e sviluppo, soprattutto per la capacità di superare i concorrenti nello sviluppo di tecnologie d'avanguardia e prodotti che rispettano gli standard di settore più avanzati. Nel 2024, U-Power Group ha accumulato un totale di 23 brevetti, attestando la sua leadership nel settore. Questi brevetti tutelano l'intera gamma delle scarpe da lavoro, nonché le numerose innovazioni introdotte in ciascun componente delle calzature.

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

La sicurezza dei prodotti rappresenta per U-Power Group un requisito fondamentale per preservare la fiducia dei consumatori. Per garantire i più elevati standard di qualità, i due siti produttivi del Gruppo e l'ufficio generale in Italia operano in conformità allo standard ISO 9001:2015, esteso nel 2024 anche alla modelleria di Trani. In linea con quanto previsto dalla norma, sono stati implementati sistemi di monitoraggio dei processi operativi legati alla gestione della qualità e al supporto al cliente. Tali sistemi costituiscono un riferimento essenziale per pianificare, attuare, monitorare e migliorare costantemente gli obiettivi dell'organizzazione.

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 adotta un approccio preventivo nella gestione dei rischi connessi agli aspetti ambientali, in linea con l'approccio della norma ISO 14001, che prevede un'analisi dei rischi ambientali rilevanti connessi al sito produttivo.
Nel corso del 2025, il Gruppo sta lavorando per estendere la certificazione ISO 45001 – relativa al sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, già attiva presso il sito tunisino – anche alla modelleria di Trani (U-Group) e al sito produttivo francese.

Company	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001
U-Group S.r.l (Italia)	•	•	
Jallatte S.a.s (Francia)	•	•	
Martek (Tunisia)	•	•	•
% del totale dei dipendenti coperti[8]	99%	99%	96%

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 regolamenta 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, 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 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 verificato 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, valutando 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. Nel 2024 è stato registrato uno 0,22% di resi e reclami sul totale di paia vendute (in calo rispetto allo 0,31% nel 2023), tutti dovuti a dei difetti accidentali (estetici o di forma) e non sostanziali, dunque non relativi alla sicurezza della calzatura. Grazie a questo modello di gestione ed intervento, nel corso del triennio 2022-2024 non sono stati accertati casi significativi di non conformità di prodotto.

[8] Considerando la specificità di U-Power, dovuta all'elevato numero di dipendenti nel sito tunisino, il Gruppo calcola la percentuale di dipendenti coperti da certificazioni rapportando il numero di dipendenti nel sito certificato al numero totale di dipendenti del Gruppo.

3.2 LE SCARPE DA LAVORO CARBON NEUTRAL

U-Power Group, con un approccio responsabile e innovativo, propone sul mercato scarpe antinfortunistiche che uniscono massima protezione e comfort al rispetto per l'ambiente, offrendo ai consumatori una maggiore trasparenza e supportandoli in scelte d'acquisto più consapevoli.

In quest'ottica, il Gruppo ha avviato nel 2020 un progetto ambizioso, che nel 2024 ha portato alla realizzazione della carbon footprint di prodotto su 53 modelli, di cui 48 certificati come Carbon Neutral. L'impegno perseguirà anche nel 2025, con la certificazione di 8 ulteriori modelli. Il numero totale di modelli su cui è stata effettuata la carbon footprint di prodotto salirà a 61, di cui 53 certificati Carbon Neutral. Il Gruppo intende proseguire in questa direzione, ampliando ulteriormente il progetto nei prossimi anni.

	2022	2023	2024
Numero di modelli di scarpa certificate ISO14067	19	48	53
Numero di modelli di scarpa certificate ISO14067 e carbon neutral[9]	19	48	48
Vendite di prodotti certificati carbon neutral (in paia)	30.146	41.630	56.586

SCARPA LORD LINEA RED 360

[9] Fino al 2024, il riferimento metodologico è stato la PAS 2060. A partire dal 2025, il Gruppo si impegna a transitare verso la nuova norma ISO 14068, in linea con gli aggiornamenti normativi e gli standard internazionali in materia di climate neutrality.

Nel corso del 2024, le vendite delle linee di calzatura certificata carbon neutral hanno registrato un incremento significativo, con un aumento del 36% rispetto al 2023, raggiungendo un totale di 56.586 paia di scarpe vendute, consolidando così l'impegno del Gruppo verso la sostenibilità e l'innovazione nel settore della sicurezza sul lavoro.

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 riciclato 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 riciclato, garantisce le caratteristiche di robustezza e leggerezza della tecnologia PUTEK.
- **Fodera**: altamente traspirante, è costituita dal 66% di materiale riciclato a tunnel l'aria.
- **Stringhe**: al 100% in poliestere riciclato.
- **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 REDcert^{2} [10]. Quest'ultima attesta l'utilizzo dell'approccio biomass-balanced, un sistema volto a garantire che all'interno del prodotto finito le materie prime a base fossile sono state sostituite da materiali sostenibili rinnovabili.

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 CO_2 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. Inoltre, da gennaio 2022 a dicembre 2024, il Gruppo ha adottato una serie di azioni di miglioramento, definite a seguito di una diagnosi energetica, con l'obiettivo di ridurre le emissioni di CO_2 legate ai propri processi produttivi.

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 offsetting, 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.

[10] REDCert^{2} 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.

3.3 RED LEVE

Caratterizzata da un'estrema leggerezza, la linea Red Leve è una collezione di scarpe da lavoro che include diciassette modelli di scarpe antinfortunistiche estremamente leggere e prive di componenti di origine animale. Ogni scarpa è realizzata con una tomaia in nylon traspirante e una protezione anti-abrasione sulla punta, rendendole una scelta ottimale per 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 poliuretanica 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.

T-SHIRT FLUO (YF) – GILET SATURN (BC) – BERMUDA MERCURY (BC) – GUANTI TANGO – CALZE GIADY (YF) – SCARPE YELLOW LINEA RED LION

GIACCA PLUTON (BC) – T-SHIRT FLUO (YF) – PANTALONI TREK (BB) – CUFFIA U-POWER (BC) – SCARPE ELVIS LINEA RED PREMIUM

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 53512[11].

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.

3.6 ABBIGLIAMENTO E LINEA SCARPE LIFESTYLE

U-Power Group non offre solo calzature antinfortunistiche, ma anche una vasta gamma di abbigliamento da lavoro progettato per diversi settori e condizioni, che include vari capi come giacche, gilet, pantaloni, bermuda, felpe, t-shirt, polo, camicie, calze da lavoro e intimo termico. Anche per quanto riguarda l'abbigliamento da lavoro, l'attenzione è massima e la selezione dei materiali è fondamentale. U-Power si contraddistingue sul mercato per la qualità, le caratteristiche tecniche e la resistenza meccanica dei propri *Softshell* – in particolare i *Softshell U-Tex* – dotati di una membrana in poliuretano termoplastico (TPU) che garantisce al tessuto un elevato grado di impermeabilità, traspirabilità e resistenza al vento. Questa membrana viene accoppiata esternamente a un tessuto *4-way stretch* (elasticizzato in quattro direzioni) con trattamento idrorepellente che lo protegge dall'umidità esterna e dalla pioggia e, internamente, con un *Fleece Micro-Grid* che fornisce un elevato comfort e proprietà *quick dry*.

Inoltre, il Gruppo ha ampliato la propria offerta includendo anche una linea di scarpe lifestyle, che sono progettate per offrire comfort e stile, mantenendo al contempo gli standard di qualità e innovazione per cui U-Power è conosciuta. Infatti, nel 2024, l'azienda ha lanciato diversi nuovi modelli, tra cui le sneaker delle linee Urban e U.Lite, entrambe normate EN ISO 20347:2022, che specifica i requisiti di base e aggiuntivi per le calzature da lavoro utilizzate per scopi generali. In particolare, le sneaker U.Lite sono state presentate ufficialmente a *Expoprotection* - la mostra internazionale sulla prevenzione e la gestione dei rischi che si tiene a Parigi ogni due anni - e sono destinate al settore HoReCa (Hotel, Restaurant, Café/Catering), che comprende tutte le attività legate all'ospitalità e alla ristorazione, e al mercato calzaturiero civile.

[11] 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.

3.7 SVILUPPARE UNA CATENA DI FORNITURA RESPONSABILE

Il Gruppo è attivamente impegnato a mantenere relazioni di fiducia con i propri fornitori, riconoscendo l'importanza di questi rapporti non solo per offrire valore ai clienti e assicurare alta qualità, ma anche per garantire il rispetto dei lavoratori e la protezione dell'ambiente nella catena di fornitura. L'azienda si impegna a collaborare con i fornitori, condividendo valori e obiettivi per uno sviluppo del business responsabile e sostenibile, garantendo così un impatto positivo a livello sociale e ambientale.

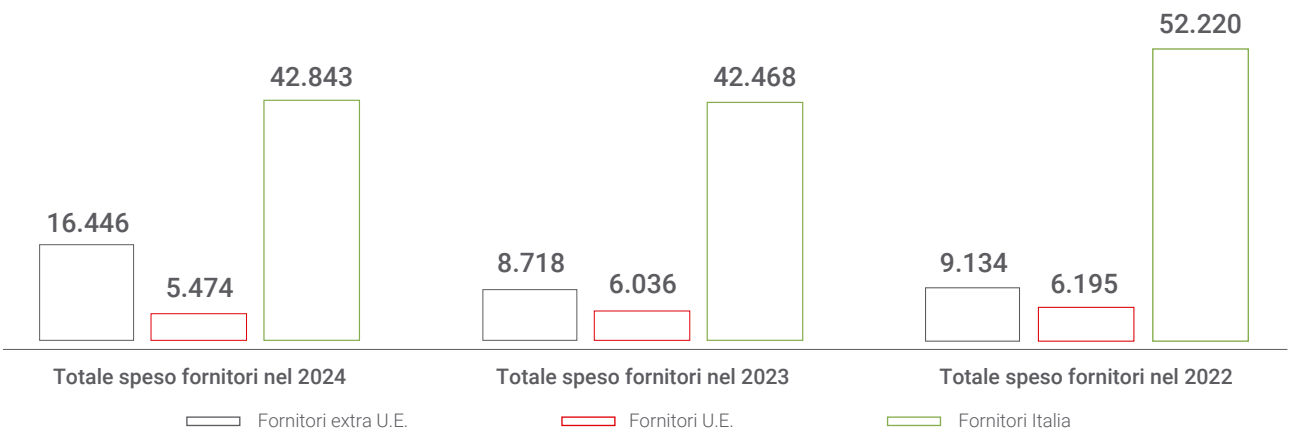
La qualità e l'affidabilità dei prodotti del Gruppo dipendono dalla scelta di materiali eccellenti e controllati e da una corretta gestione della catena di fornitura. U-Power Group collabora con oltre 170 fornitori con cui ha instaurato relazioni solide e durature.

Nel 2024, tutti i fornitori di materie prime, appaltatori e sub-appaltatori sono stati sottoposti al sistema di valutazione interno. Nel corso dell'anno, l'azienda ha avviato la definizione di un sistema strutturato per la valutazione dei fornitori, con l'obiettivo di mappare in modo completo tutti i partner che forniscono materie prime, prodotti e servizi. Questo processo rientra in un progetto più ampio di evoluzione del procurement, volto a integrare criteri ESG (ambientali, sociali e di governance) nella selezione e nella gestione dei fornitori, anche attraverso la somministrazione di specifici questionari di valutazione.

L'azienda ha un codice di condotta commerciale che regola tutte le relazioni che U-Power ha con i propri collaboratori e le varie entità esterne (fornitori compresi). Tale documento copre sia questioni sociali, quali lavoro minorile e sicurezza per i lavoratori, sia ambientali, incoraggiando la tutela dell'ambiente.

Per quanto riguarda le politiche di approvvigionamento, nel corso del 2024, U-Power ha continuato la sua strategia di approvvigionamento privilegiando i fornitori italiani, destinando il 66% delle spese a fornitori locali. Questa decisione sostiene l'economia italiana e rafforza le relazioni con le aziende del territorio, contribuendo a un tessuto industriale più solido. Parallelamente, l'8% delle spese è stato investito in fornitori europei, sfruttando la diversità e la specializzazione del mercato, mentre il 25% è stato allocato a fornitori extra-europei. Questa distribuzione mira a ridurre l'impatto ambientale e a migliorare l'agilità operativa.

Totale speso per fonitori, suddiviso per area geografica



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 2024 sono stati effettuati 15 audit in loco per numerosi fornitori, tra cui alcuni principali del Gruppo.

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.

Nel corso del 2024 il Gruppo ha redatto una **politica di approvvigionamento sostenibile**, impegnandosi ad adottare e promuovere i valori di integrità, rispetto dei diritti umani e protezione ambientale lungo la propria catena di fornitura, in linea con il proprio Codice Etico, la Politica delle Risorse Umane e la Politica Ambientale. L'obiettivo della politica è rafforzare le relazioni commerciali esistenti tra il Gruppo e i suoi fornitori, andando oltre i requisiti minimi di conformità. Di conseguenza, U-Power richiede ai propri fornitori e partner commerciali di rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili nei paesi in cui operano, e si aspetta che incorporino gli standard e i principi stabiliti nella politica, facendo attivamente il possibile per raggiungere tali standard e diffonderli tra i propri dipendenti, stakeholder e altri fornitori.

Inoltre, U-Power Group prevede di valutare il 30% dei fornitori secondo criteri di rischio ESG entro l'anno 2027.

CASCO ANTARES (WW) – SOFTSHELL SPOCK (GM)

OMEGA

4
LA NOSTRA SQUADRA

4. LA NOSTRA SQUADRA

Il successo del Gruppo U-Power si fonda su persone in grado di apportare valore attraverso competenze, esperienza e know-how tecnico. Al centro della gestione aziendale restano l'impegno e la passione del team, elementi chiave per rispondere efficacemente alle richieste del mercato. In questa direzione si inserisce l'introduzione, nel 2023, della figura del responsabile HR, con l'obiettivo di rafforzare il presidio e il coordinamento delle attività legate alla gestione delle risorse umane, dalla formazione allo sviluppo professionale, fino alla salute e sicurezza sul lavoro.

U-Power Group riconosce il valore delle proprie persone e investe nella selezione dei migliori talenti, nella crescita professionale e nel benessere dei dipendenti. Nel 2024 è stato introdotto un processo di selezione più strutturato e trasparente, a supporto di un percorso coerente di sviluppo interno.

Per il 2025 è prevista un'indagine sul clima organizzativo, condotta con il supporto di un fornitore specializzato, per raccogliere opinioni e suggerimenti utili a migliorare l'ambiente di lavoro e valorizzare le buone pratiche già in atto. L'iniziativa riflette l'impegno del Gruppo per un dialogo aperto e costruttivo, riconoscendo il ruolo centrale delle persone nello sviluppo aziendale.

In questa direzione, U-Power si impegna a garantire un ambiente di lavoro sano, sicuro, inclusivo e meritocratico, dove ciascuno possa esprimere al meglio il proprio talento. Il piano di sostenibilità prevede azioni mirate su formazione, sviluppo dei talenti e salute e sicurezza sul lavoro, per promuovere una cultura attenta al benessere delle persone.

Nel 2025 prenderanno avvio anche stage e progetti in collaborazione con università e scuole locali, con l'obiettivo di attrarre giovani talenti e contribuire allo sviluppo delle competenze nel territorio, rafforzando così il capitale umano, motore dell'innovazione e della competitività del Gruppo.

SCARPE HELSINKI COLLEZIONE RED INDUSTRY

4.1 UN'AZIENDA DI PERSONE

U-Power pone il benessere dei propri dipendenti al centro del business, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e orientato alla crescita personale e professionale, nel rispetto delle pari opportunità.

Nel 2024 il Gruppo conta 5.287 dipendenti, 177 collaboratori[12] e 56 agenti plurimandatari.

La stabilità occupazionale è una priorità: il 70% del personale ha un contratto a tempo indeterminato, in crescita rispetto al 2023. Inoltre, il 99,8% dei dipendenti è impiegato full-time nel triennio 2022-2024, a garanzia di continuità e sviluppo professionale.
Pur privilegiando il lavoro a tempo pieno, U-Power riconosce l'importanza della flessibilità: nel 2024, 9 persone hanno optato per il part-time. Non sono presenti contratti con orari non garantiti, a conferma dell'impegno del Gruppo nel tutelare condizioni di lavoro stabili e dignitose.

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE

	Tempo indeterminato			Tempo determinato			Totale		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Uomini	1.735	1.984	2.019	1.211	927	934	2.946	2.911	2.953
Donne	1.520	1.631	1.674	805	685	660	2.325	2.316	2.334
Totale	**3.255**	**3.615**	**3.693**	**2.016**	**1.612**	**1.594**	**5.271**	**5.227**	**5.287**

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E AREA GEOGRAFICA

	Tempo indeterminato			Tempo determinato			Totale		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Europa	168	185	206	6	7	11	174	192	217
Tunisia	3.087	3.430	3.487	2.010	1.605	1.583	5.097	5.035	5070
Totale	**3.255**	**3.615**	**3.693**	**2.016**	**1.612**	**1.594**	**5.271**	**5.227**	**5.287**

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE E GENERE

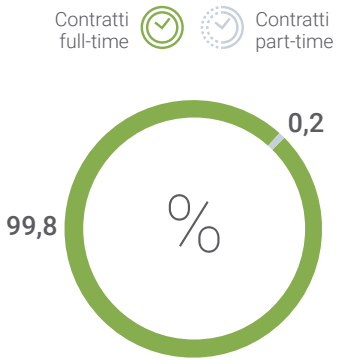
	Full-time			Part-time			Totale		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Uomini	2.942	2.907	2.951	4	4	2	2.946	2.911	2.953
Donne	2.319	2.311	2.327	6	5	7	2.325	2.316	2.334
Totale	**5.261**	**5.218**	**5.278**	**10**	**9**	**9**	**5.271**	**5.227**	**5.287**

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE E AREA GEOGRAFICA

	Full-time			Part-time			Totale		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Europa	164	183	208	10	9	9	174	192	217
Tunisia	5.097	5.035	5.070	0	0	0	5.097	5.035	5.070
Totale	**5.261**	**5.218**	**5.278**	**10**	**9**	**9**	**5.271**	**5.227**	**5.287**

[12] Tale dato include tirocinanti, lavoratori autonomi, interinali.

Il Gruppo si dedica a selezionare e assumere personale seguendo criteri di oggettività, competenza e pari opportunità, puntando alla diversità di genere e di background tra i candidati. Attraverso il portale aziendale, si cerca di attrarre talenti con abilità tecniche, manageriali e interpersonali in linea con i valori dell'azienda.
Nel 2024 il Gruppo ha assunto 635 nuove risorse, portando innovazione e nuove idee in azienda. Il tasso di turnover in uscita si è attestato all'11%, in linea con il naturale ciclo di carriera e scelte personali dei dipendenti. A compensarlo, un turnover in entrata pari al 12%, in crescita rispetto all'8% del 2023, a conferma dell'impegno costante nell'attrazione di nuovi talenti e nel rafforzamento di una forza lavoro dinamica e in evoluzione.



NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER GENERE

	Assunzioni			Cessazioni		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Uomini	607	219	334	459	255	292
Donne	459	218	301	383	226	283
Totale	**1.066**	**437**	**635**	**842**	**481**	**575**

NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER FASCE D'ETÀ

	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Meno di 30 anni	618	234	356	455	226	290
30-50 anni	420	192	257	335	210	215
Più di 50 anni	28	11	22	52	45	70
Totale	**1.066**	**437**	**635**	**842**	**481**	**575**

NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER AREA GEOGRAFICA

	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Europa	35	84	54	31	29	29
Tunisia	1.031	353	581	811	452	546
Totale	**1.066**	**437**	**635**	**842**	**481**	**575**

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE

	Tasso di turnover in entrata			Tasso di turnover in uscita		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Uomini	21%	8%	11%	16%	9%	10%
Donne	20%	9%	13%	16%	10%	12%
Totale	**20%**	**8%**	**12%**	**16%**	**9%**	**11%**

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

	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Meno di 30 anni	54%	23%	38%	40%	22%	31%
30-50 anni	12%	5%	7%	9%	6%	6%
più di 50 anni	5%	2%	3%	9%	7%	9%
Totale	**20%**	**8%**	**12%**	**16%**	**9%**	**11%**

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER AREA GEOGRAFICA

	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Europa	20%	44%	25%	18%	15%	13%
Tunisia	20%	7%	11%	16%	9%	11%
Totale	**20%**	**8%**	**12%**	**16%**	**9%**	**11%**

L'attuale scenario in continua trasformazione ed evoluzione richiede nuove competenze, professionalità e flessibilità di adattamento. Il Gruppo riconosce l'importanza dello sviluppo dei propri collaboratori e, negli anni, si è impegnato a potenziare le competenze dei propri dipendenti e a garantire il loro sviluppo professionale.
Nel 2024, il Gruppo ha erogato complessivamente 12.916 ore di formazione e la categoria degli impiagati è quella che ha beneficiato maggiormente dell'attività formativa, con 13 ore di formazione pro capite, tre volte tanto rispetto all'anno precedente. Il Gruppo è attivamente impegnato nell'ampliare le opportunità di formazione per i propri dipendenti, andando oltre i requisiti minimi stabiliti. Per raggiungere questo obiettivo, sta continuando a promuovere la sensibilizzazione riguardo all'importanza della formazione non obbligatoria, incoraggiando i dipendenti a partecipare a corsi e programmi che possano arricchire le loro competenze e conoscenze. Per il 2025, infatti, U-Power prevede di ampliare l'offerta per i dipendenti e implementare alcuni corsi di formazione interni su Salesforce, una piattaforma di gestione delle relazioni con i clienti, e *Power BI*, strumento di visualizzazione dei dati e *business intelligence*.

ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE[13]

	2022	2023	2024
Ore di formazione fornite ai Dirigenti	80	95	114
Ore di formazione fornite ai Quadri	332	455	222
Ore di formazione fornite agli Impiegati	1.083	519	1.801
Ore di formazione fornite agli Operai	109	22.793	10.779
Totale	**1.604**	**23.862**	**12.449**

ORE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE

	2022	2023	2024
Ore di formazione pro capite per Dirigente	4,7	4,3	5,0
Ore di formazione pro capite per Quadro	9,5	12,0	4,7
Ore di formazione pro capite per Impiegato	8,4	4,2	12,7
Ore di formazione pro capite per Operaio	0,02	4,5	2,1

[13] Nella rendicontazione del dato relativo alle ore di formazione per categoria professionale, si sono resi disponibili dati di maggior dettaglio rispetto a quanto considerato e riportato nel Bilancio di Sostenibilità 2023 per quanto riguarda il biennio 2022-2023. Il presente Bilancio di Sostenibilità riporta quindi il dato più accurato per l'intero triennio di rendicontazione.

ORE DI FORMAZIONE PER GENERE

	2022	2023	2024
Ore di formazione fornite alle donne	756	13.272	7.018
Ore di formazione fornite agli uomini	848	10.590	5.898
Totale	**1.604**	**23.862**	**12.916**

ORE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER GENERE

	2022	2023	2024
Ore di formazione pro capite per donna	0,16	5,7	3,0
Ore di formazione pro capite per uomo	0,17	3,6	2,0

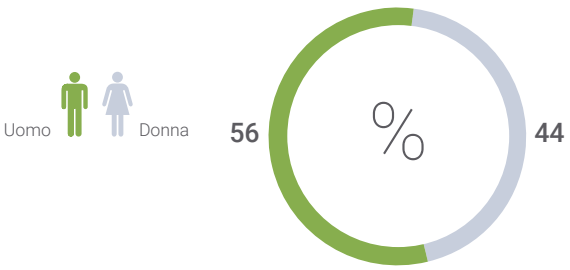
4.2 DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E TUTELA DEI DIRITTI UMANI E DEI LAVORATORI

U-Power Group non tollera alcuna forma di discriminazione basata su etnia, religione, lingua, genere, opinioni politiche o sindacali. Il Gruppo valorizza la diversità e l'inclusione come leve fondamentali per l'innovazione, riconoscendo il contributo unico di persone con background, esperienze e competenze differenti.

Nel 2024 è stata introdotta una politica sulle risorse umane mirata a promuovere una cultura inclusiva e un ambiente di lavoro che valorizzi le unicità individuali. Il Gruppo condanna ogni forma di sfruttamento e lavoro forzato, ispirandosi ai principi delle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) per garantire il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori.

Nel triennio 2022–2024 non sono stati registrati episodi di sfruttamento minorile, lavoro forzato o discriminazione, né reclami legati al rispetto dei diritti umani o alle condizioni di lavoro.

Sul fronte della parità di genere, le donne rappresentano il 44% della forza lavoro, con una distribuzione omogenea tra aree geografiche e categorie professionali. La percentuale è particolarmente significativa in Tunisia, dove le donne costituiscono il 44% dei dipendenti.



In generale, a livello contrattuale le donne rappresentano il 45% della popolazione aziendale a tempo indeterminato e il 41% di quella a tempo determinato. Nel 2024 prosegue l'incidenza della crescita della presenza femminile con contratto full-time (44,1%).

In linea con il triennio 2022-2024, il nucleo principale dei dipendenti di U-Power ricade nella **categoria professionale** degli operai, che costituiscono il 96% della forza lavoro. Sono seguiti dagli impiegati che rappresentano il 2,7%, i quadri allo 0,9% e, infine, i dirigenti aziendali allo 0,4%. Nel 2024, la presenza maschile è predominante tra i dirigenti (74%) – in diminuzione rispetto all'82% nel 2023 - ed è leggermente maggiore tra gli operai (56%) e i quadri (55%), per i quali però la percentuale è diminuita da 61% nel 2023. Il numero di donne (65%) supera invece quello degli uomini nella categoria professionale degli impiegati.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

	2022		2023		2024	
	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%
Dirigenti	**17**	**0,3%**	**22**	**0,4%**	**23**	**0,4%**
Donne	*3*	*18%*	*4*	*18%*	*6*	*26%*
Uomini	*14*	*82%*	*18*	*82%*	*17*	*74%*
Quadri	**34**	**0,6%**	**38**	**0,7%**	**47**	**0,9%**
Donne	*12*	*35%*	*15*	*39%*	*21*	*45%*
Uomini	*22*	*65%*	*23*	*61%*	*26*	*55%*
Impiegati	**129**	**2,4%**	**123**	**2,4%**	**142**	**2,7%**
Donne	*88*	*68%*	*89*	*72%*	*93*	*65%*
Uomini	*41*	*32%*	*34*	*28%*	*49*	*35%*
Operai	**5.091**	**96,6%**	**5.044**	**96,5%**	**5.075**	**96,0%**
Donne	*2.222*	*44%*	*2.208*	*44%*	*2.214*	*44%*
Uomini	*2.869*	*56%*	*2.836*	*56%*	*2.861*	*56%*
Totale	**5.271**		**5.227**		**5.287**	
Donne	*2.325*		*2.316*		*2.334*	
Uomini	*2.946*		*2.911*		*2.953*	

Inoltre, anche nel 2024 il personale di U-Power appartiene prevalentemente alla **fascia di età** compresa tra i 30 e i 50 anni (68%), seguita dai dipendenti con meno di 30 anni (18%). La restante popolazione aziendale è invece composta da dipendenti con età superiore ai 50 anni (14%).

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE DI ETÀ

	2022		2023		2024	
	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%
Dirigenti	**17**	**0,3%**	**22**	**0,4%**	**23**	**0,4%**
<30 anni	*0*	*0%*	*0*	*0%*	*0*	*0%*
Tra i 30 e i 50 anni	*6*	*35%*	*4*	*18%*	*4*	*17%*
>50 anni	*11*	*65%*	*18*	*82%*	*19*	*83%*
Quadri	**34**	**0,6%**	**38**	**0,7%**	**47**	**0,9%**
<30 anni	*2*	*6%*	*5*	*13%*	*8*	*17%*
Tra i 30 e i 50 anni	*10*	*29%*	*14*	*37%*	*20*	*43%*
>50 anni	*22*	*65%*	*19*	*50%*	*19*	*40%*
Impiegati	**129**	**2,4%**	**123**	**2,4%**	**142**	**2,7%**
<30 anni	*21*	*16%*	*25*	*20%*	*24*	*17%*
Tra i 30 e i 50 anni	*72*	*56%*	*65*	*53%*	*76*	*54%*
>50 anni	*36*	*28%*	*33*	*27%*	*42*	*30%*
Operai	**5.091**	**96,6%**	**5.044**	**96,5%**	**5.075**	**96,0%**
<30 anni	*1.117*	*22%*	*989*	*20%*	*915*	*18%*
Tra i 30 e i 50 anni	*3.445*	*68%*	*3.448*	*68%*	*3.489*	*69%*
>50 anni	*529*	*10%*	*607*	*12%*	*671*	*13%*
Totale	**5.271**		**5.227**		**5.287**	

U-Power Group riconosce il valore dei diritti umani e si impegna a gestire con trasparenza eventuali segnalazioni di discriminazione. Nel triennio 2022–2024 non sono stati accertati casi in tal senso.

Il benessere dei dipendenti rappresenta una priorità per il Gruppo, che nel corso degli anni ha introdotto numerose iniziative di welfare. Nel 2024 sono stati introdotti i buoni pasto, il cui valore sarà aumentato entro il 2025. Per i dipendenti della sede italiana, è stata offerta un'ecografia mammaria bilaterale, a cui hanno aderito 35 persone, e nel 2025 è prevista la sponsorizzazione di un'unità mobile di prevenzione.

Nel sito produttivo tunisino Martek, il welfare aziendale è stato ulteriormente rafforzato: sono aumentati gli autobus gratuiti per agevolare i dipendenti pendolari, ed è proseguita l'offerta di mammografie e biopsie gratuite alle dipendenti. Il Gruppo ha inoltre celebrato l'Aid el Fitr e l'Aid el Idhaa con eventi aziendali e donazioni per i lavoratori e le loro famiglie, nel rispetto delle tradizioni religiose.

Per migliorare le condizioni di lavoro, è stato investito circa 1,5 milioni di euro nell'installazione di condizionatori. Inoltre, sebbene non obbligatori per legge in Tunisia, saranno fornite nel 2025 scarpe leggere e antiscivolo appositamente progettate per garantire maggiore sicurezza e comfort.

4.3 IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E LE RELAZIONI INDUSTRIALI

Per garantire l'efficienza e il progresso di un'organizzazione, è essenziale puntare sulla costruzione e l'espansione di un *employer brand* solido. Infatti, per poter mantenere la posizione di leadership è necessario 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.

L'Assemblea dei soci ha il compito di stabilire la retribuzione dei membri dell'organo di governo, riesaminando periodicamente l'ammontare di tale compenso. 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.

Il 100% dei lavoratori del Gruppo è coperto da accordi di contrattazione collettiva. In particolare, tutti i 97 dipendenti italiani sono tutelati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del settore calzaturiero, che regola le condizioni di lavoro, incluse ferie, retribuzione per straordinari, flessibilità lavorativa e bonus di partecipazione. Inoltre, il contratto prevede che i dipendenti siano informati per iscritto in caso di cambiamenti organizzativi come fusioni o vendite di rami d'azienda. Invece, per le altre regioni il rapporto di lavoro è regolato secondo quanto previsto dalle specifiche legislazioni.

All'interno di U-Power Group, il salario è determinato integrando i valori minimi stabiliti dal CCNL con accordi aziendali e incentivi assegnati secondo criteri chiari, come responsabilità e competenze. Sono inoltre previsti premi per il conseguimento di obiettivi aziendali. In più, il gruppo si impegna a mantenere retribuzione superiore di 80% rispetto al salario minimo.

Il Gruppo ha avviato un'analisi completa che coinvolge il 100% dei dipendenti, con l'obiettivo di confrontare i loro salari con i Living Wage, ovvero quei salari che garantiscono un tenore di vita adeguato a coprire i bisogni fondamentali di un individuo.

Per incentivare il merito aziendale, i manager possono proporre aumenti salariali per i dipendenti. Queste proposte sono poi esaminate dagli *steering committee* che valutano i risultati delle performance annuali, gli obiettivi raggiunti, il potenziale dimostrato nell'adempimento delle proprie funzioni e il contributo al valore aggiunto dell'azienda, mantenendo l'equità interna e la competitività sul mercato.

Nel 2024, è stato implementato un gestionale per la gestione dei dipendenti, con l'acquisto del modulo dedicato alla valutazione delle performance. Questa area, attualmente in fase di sviluppo, rappresenta un'opportunità strategica che si intende potenziare nei prossimi anni. Al momento, il team sta

lavorando attivamente per ottimizzare e rafforzare il sistema, con l'obiettivo di creare una struttura più organizzata e funzionale, in grado di supportare efficacemente la crescita e il miglioramento delle performance dei dipendenti.

L'attenzione di U-Power Group verso i propri dipendenti si manifesta attraverso una serie di iniziative che dimostrano un impegno costante nel garantire condizioni di lavoro eque e favorevoli. Un esempio concreto di questa dedizione è la politica salariale adottata dall'azienda nei Paesi in cui opera. U-Power Group assicura che tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, ricevano un salario di ingresso che non solo rispetta, ma spesso supera il minimo legale o quello stabilito dalla contrattazione collettiva. Questo approccio è parte integrante di una più ampia filosofia aziendale che pone il benessere dei lavoratori al centro delle sue priorità.

Per quanto riguarda i manager delle vendite, il loro compenso è costituito da una quota fissa e una variabile, equilibrate in modo da riflettere il loro contributo agli obiettivi strategici del Gruppo, garantendo un giusto compromesso tra gli interessi del personale e gli obiettivi aziendali a breve e lungo termine. Il compenso variabile a breve termine, noto come Management By Objective (MBO), è strutturato attorno a obiettivi quantitativi che sono personalizzati in base alla funzione e al ruolo specifico. In questo contesto, il Gruppo sta sviluppando un'iniziativa all'interno del suo Piano di Sostenibilità che mira a istituire un sistema di incentivi per i dirigenti di alto livello focalizzato anche sui principi ESG.

Come già menzionato, U-Power Group riconosce e tutela il diritto dei lavoratori di essere rappresentati da sindacati e mantiene con queste organizzazioni un rapporto basato sul riconoscimento reciproco, il dialogo e la collaborazione. Il Gruppo gestisce le interazioni e le trattative sindacali con la massima integrità e trasparenza, nel rispetto delle leggi in vigore.

La politica di relazioni industriali di U-Power Group si basa su un dialogo costruttivo, volto a coinvolgere le rappresentanze dei lavoratori e a preservare un ambiente lavorativo positivo. I rapporti con i dipendenti sono fondati sul rispetto reciproco e su un sistema di relazioni maturo e armonioso, che ha permesso di evitare scioperi o proteste sindacali nel 2023 da parte di lavoratori alle dirette dipendenze delle società.

Inoltre, nel 2024 sono stati segnalati zero episodi di violazione o messa in discussione delle libertà di associazione e di contrattazione collettiva, né sono stati identificati fornitori o attività dove i diritti dei lavoratori a tali libertà non siano stati garantiti o siano stati a rischio.

4.4 LA NOSTRA SICUREZZA

La tutela del benessere fisico, mentale e sociale dei dipendenti è una priorità per U-Power Group, che promuove ambienti di lavoro sicuri e sani attraverso misure preventive, formazione continua e sorveglianza sanitaria. Il Gruppo opera nel pieno rispetto delle normative vigenti nei Paesi in cui è presente, con l'obiettivo di migliorare le proprie performance in materia di salute e sicurezza.

Anche in assenza di attività ad alto rischio, U-Power considera la protezione del personale un elemento essenziale. A tal fine, promuove una cultura della prevenzione e si avvale di uno staff dedicato alla salute e sicurezza, incaricato di verificare la conformità normativa, definire linee guida, ispezionare ambienti e attrezzature e gestire il dialogo con i rappresentanti dei lavoratori.

Dal 2021, anche il sito produttivo tunisino è stato oggetto di ispezioni interne ed esterne che hanno portato all'ottenimento della certificazione ISO 45001, a oggi estesa al 96% della forza lavoro. Il Gruppo sta lavorando per includere nel 2025 anche la modelleria di Trani e lo stabilimento in Francia.

L'analisi dei rischi viene svolta in tutti i siti, in Italia, Tunisia e Francia, e riguarda le specificità di ciascun ruolo lavorativo. Tra le misure preventive adottate: procedure per la gestione sicura delle sostanze chimiche, stoccaggio e trasporto, e analisi fonometriche sui livelli di rumore, che nei diversi reparti variano tra 73,05 e 96,5 dB(A). In base a questi risultati, vengono implementate misure correttive per contenere l'esposizione sonora entro i limiti di sicurezza e tutelare la salute uditiva dei lavoratori.

Nel 2024, il monitoraggio degli infortuni ha registrato 130 casi, per lo più di lieve entità (ferite superficiali e contusioni), con un tasso infortunistico pari a 11,88, in calo rispetto all'anno precedente. Non sono stati registrati infortuni sul lavoro relativi ai collaboratori esterni, per cui si è stimato un totale di ore lavorate pari a 235.191 con un relativo tasso di infortunio pari a 0. Nel 2024 inoltre non si sono verificati infortuni derivanti da incidenti da pendolarità.

INDICI INFORTUNISTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

	2022	2023	2024
Ore lavorate	12.445.046	12.048.111	10.944.029
Numero totale di infortuni	172	147	130
di cui derivanti da incidenti da pendolarità[14]	15	9	0
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze[15]	1	0	2
Tasso di infortuno sul lavoro[16]	13,82	12,20	11,88
Tasso di infortunio sul lavoro con gravi conseguenze[17]	0,08	0	0,18

Per U-Power Group, la comunicazione interna è un pilastro fondamentale, in quanto non si limita a essere un mero veicolo di informazioni, ma si configura anche come una metodologia che favorisce la cooperazione e rafforza il legame di appartenenza tra i membri del team. In particolare, durante le fasi più critiche, l'impiego di una comunicazione interna efficace si rivela essenziale per preservare la sicurezza e assicurare la continuità operativa dell'azienda.

4.5 LE COMUNITÀ U-POWER GROUP

U-Power Group mira a garantire il benessere dei suoi dipendenti e a contribuire attivamente al benessere della comunità. In linea con i propri valori e statuto, U-Power supporta lo sviluppo di iniziative benefiche a vantaggio della società. Il suo impegno verso la comunità si basa sull'Agenda 2030, che promuove la collaborazione tra imprese e realtà locali per raggiungere obiettivi di sviluppo sostenibile. Durante il 2024, il Gruppo ha continuato a coinvolgersi nelle comunità e nei territori in cui opera, diventando un punto di riferimento non solo per l'occupazione e lo sviluppo economico, ma anche come partner importante per la comunità. U-Power Group si è impegnato sistematicamente a sostenere iniziative e organizzazioni che generano impatti positivi per lo sviluppo e la valorizzazione delle comunità in cui opera.

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:

Nel mese di novembre, U-Power ha ospitato gli alunni del **Master Fashion Tech Polidesign Politecnico di Milano**. Gli studenti sono stati invitati a partecipare a un workshop unico nel suo genere, sponsorizzato U-Power, con l'obiettivo di reinventare un'icona del mondo del lavoro, la calzatura Point, trasformandola in una Point.2.0. Gli studenti sono anche stati chiamati a ideare un intero outfit da lavoro che unisse performance, sostenibilità e un tocco di streetwear, giocando con fit e volumi innovativi. Questo progetto ha rappresentato un'opportunità unica per gli studenti, che hanno avuto la possibilità di mettere in pratica le loro conoscenze e confrontarsi con le sfide del mondo del lavoro contemporaneo.

[14] Per Infortunio derivante da incidente da pendolarità si intente un incidente che si verifica nel tragitto tra il luogo di lavoro e un luogo appartenente alla sfera privata, solo quando il trasporto è stato gestito dall'organizzazione.

[15] 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.

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

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

Nei primi mesi del 2025, l'azienda ha accolto le **classi quinte e una quarta dell'Istituto Primo Levi di Seregno, indirizzo Sistema Moda**. Questo incontro ha rappresentato un'importante occasione di scambio, un ponte tra il mondo dell'istruzione e quello del lavoro, durante il quale U-Power ha condiviso con i giovani talenti il proprio know-how, alimentando un dialogo costruttivo e stimolante.

Nei mesi precedenti, gli studenti hanno affrontato una sfida progettuale: ideare un outfit innovativo, pensato per rispondere alle esigenze specifiche di artigiani quali elettricisti, idraulici e carpentieri. Ogni progetto ha cercato di rispondere alle necessità del mondo del lavoro, tramite la creatività e l'innovazione. Il Gruppo è convinto che investire nelle nuove generazioni sia fondamentale per il futuro del settore: la collaborazione tra aziende e istituti scolastici è un motore potente per lo sviluppo di nuove idee e per la formazione di professionisti preparati e motivati.

Il Gruppo sostiene con donazioni annuali anche alcune società sportive sia in Italia che in Tunisia, aiutando a diffondere sane abitudini, promuovendo attività fisica e gioco di squadra.

U-Power ha rinnovato il suo impegno come **sponsor principale dell'AC Monza** per la stagione 2023/2024. Questa partnership ha offerto a U-Power l'opportunità di rafforzare la sua presenza nel mondo dello sport e di condividere i valori di impegno, determinazione e successo che accomunano entrambe le realtà.

Il Gruppo continua, inoltre, ad essere **Official Back Jersey Partner di FC Internazionale Milano**, un accordo che avrà durata fino al 2027.

Questa collaborazione tra U-Power, brand leader in Europa nelle calzature e abbigliamento da lavoro e FC Internazionale Milano, squadra leader nel settore calcistico, nasce dall'incontro di valori comuni e della costante propensione al miglioramento delle performance - con una particolare attenzione all'innovazione e sostenibilità - verso la ricerca dell'eccellenza, ognuno nel proprio processo di crescita.

ratellicipriani.it

5
AMBIENTE AL CENTRO

5. AMBIENTE AL CENTRO

U-Power Group riconosce l'importanza crescente delle sfide ambientali e il loro ruolo centrale nelle agende internazionali. Per questo, si impegna a destinare risorse tecniche, economiche e professionali allo sviluppo di una strategia ambientale in linea con la normativa vigente e orientata al miglioramento continuo delle proprie performance. In coerenza con il proprio Piano di Sostenibilità, il Gruppo è attivamente impegnato nella riduzione dell'impatto ambientale attraverso interventi su più fronti: ottimizzazione della logistica, utilizzo di materiali innovativi e sostenibili, promozione di pratiche di economia circolare e incentivazione della produzione di energia da fonti rinnovabili. U-Power sta inoltre definendo un percorso strutturato di decarbonizzazione, a supporto della transizione energetica.

5.1 LA TUTELA DELL'AMBIENTE NELLA NOSTRA CREAZIONE DI VALORE

Gli impatti ambientali più rilevanti del Gruppo si concentrano nei due stabilimenti produttivi situati in Francia e in Tunisia. In entrambi i siti, U-Power è impegnato in una gestione responsabile ed efficiente delle risorse lungo l'intero ciclo produttivo, dalle materie prime alla gestione dei rifiuti, con particolare attenzione alla riduzione dei consumi energetici e delle emissioni di gas serra associate ai propri prodotti.

Nel maggio 2021, il Gruppo ha adottato una politica ambientale valida per tutte le società, che definisce obiettivi chiari in termini di conformità normativa, monitoraggio e miglioramento continuo delle performance ambientali, riduzione degli impatti e sensibilizzazione del personale.
A testimonianza di questo impegno, lo stabilimento produttivo in Tunisia ha ottenuto nel 2021 la certificazione del proprio Sistema di Gestione Ambientale secondo la norma UNI EN ISO 14001.

Nel triennio 2022-2024, non sono state rilevate violazioni delle normative ambientali nei Paesi in cui il Gruppo opera.

SCARPE NIAGARA – LINEA RED INDUSTRY GREEN

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 volte a ridurre i consumi. Questa strategia è in linea con la volontà del Gruppo di promuovere la transizione energetica attraverso la produzione e la fornitura di energia elettrica da fonti rinnovabili.

Nel 2024, il consumo totale di energia nelle due società produttive del Gruppo è stato pari a 107.870 GJ, in aumento del 11% rispetto all'anno precedente. Ciò è legato al fatto che i dati ambientali del biennio 2022-2023 sono stati calcolati unicamente per i siti produttivi in Tunisia e Francia, mentre nel 2024 sono state considerate anche le sedi italiane. Dall'analisi dei vettori energetici utilizzati negli stabilimenti, emerge che i consumi energetici comprendono diverse fonti: l'energia elettrica fornita dalla rete nazionale, il combustibile per la flotta aziendale e il gas metano utilizzato per riscaldamento degli ambienti limitato allo stabilimento situato in Francia, alla modelleria situata a Paruzzaro e al polo logistico. Inoltre, a partire dal 2022 è stata acquistata energia elettrica da fonti rinnovabili certificata attraverso Garanzie di Origine (GO), una quota parte che è aumentata all'12% del totale dell'energia elettrica acquistata nel 2024.

CONSUMO DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

	2022	2023	2024
Consumo di combustibile da fonti non rinnovabili (GJ)			
Diesel	6.370	6.090	8.540
Benzina	916	609	1.458
Gas naturale	5.054	4.186	9.538
Consumo di energia indiretta (GJ)			
Consumo energia elettrica acquistata dalla rete (fonti miste)	80.827	79.195	87.630
Di cui con Certificati di Origine	3.795	4.422	10.680

U-Power Group ha adottato una serie di strategie per migliorare l'efficienza energetica e ridurre l'impatto ambientale. Queste misure includono interventi per ottimizzare il consumo di energia e l'implementazione di tecnologie sostenibili in varie sedi operative. L'obiettivo è quello di perseguire la sostenibilità attraverso azioni concrete che coinvolgono la misurazione e il monitoraggio dei consumi energetici, nonché investimenti mirati a ridurre l'impronta ecologica dell'azienda.

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

Impianto fotovoltaico sul nuovo magazzino	U-Power Group ha compiuto un ulteriore passo verso la sostenibilità con l'installazione di un impianto fotovoltaico di ultima generazione sul tetto del nuovo magazzino e centro distribuzione situato a Oleggio Castello (NO). Questo sistema, dotato di una potenza di 451 kW, fornisce energia sia alla struttura logistica, sia ai nuovi uffici che ospitano l'headquarter del Gruppo. L'impianto è costituito da 1.100 moduli fotovoltaici e si prevede che la sua produzione annua di energia elettrica raggiunga i 475.000 kWh. Questa significativa quantità di energia prodotta viene in parte utilizzata per il fabbisogno energetico interno delle strutture e in parte immessa nella rete elettrica nazionale, contribuendo così alla fornitura di energia rinnovabile.
Certificazione LEED Gold sui nuovi uffici	I nuovi uffici del Gruppo hanno ottenuto la certificazione LEED Gold. Questa certificazione, rilasciata dal *U.S. Green Building Council*, è uno dei sistemi di valutazione più utilizzati al mondo per edifici sostenibili. La certificazione LEED (*Leadership in Energy and Environmental Design*) garantisce che l'edificio rispetti elevati standard di efficienza energetica, gestione delle risorse idriche, qualità dell'ambiente interno e utilizzo di materiali sostenibili.
Sistema di illuminazione a LED	L'efficientamento energetico degli stabilimenti rappresenta un passo fondamentale verso la sostenibilità e l'ottimizzazione delle risorse. Nel 2023, infatti, il Gruppo ha completato con successo il progetto di rinnovamento dei sistemi di illuminazione nelle sedi di Francia e Tunisia, sostituendo i vecchi impianti con moderni dispositivi a LED. Questa trasformazione ha comportato una riduzione del consumo energetico del 40% e ha contribuito a diminuire l'impatto ambientale alla fine del ciclo di vita dei dispositivi, grazie anche all'eliminazione di metalli pericolosi.

Tali investimenti rafforzano l'impegno del Gruppo nel ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività e nel promuovere l'utilizzo di fonti energetiche alternative, in linea con gli obiettivi di sostenibilità e responsabilità ambientale che persegue.

SCARPA CANYON – LINEA RED INDUSTRY GREEN

NUOVO MAGAZZINO E CENTRO DI DISTRIBUZIONE CERTIFICATO LEED

Nel corso del 2023 U-Power Group ha ampliato le proprie infrastrutture logistiche con l'inaugurazione di un nuovo centro di distribuzione a Oleggio Castello (NO), rappresentando un significativo passo avanti nell'ottimizzazione dei processi di carico e scarico delle merci.

Il progetto ha visto la realizzazione di un sistema di automazione all'avanguardia che prevede 50 shuttle autonomi che gestiscono il movimento delle merci, garantendo efficienza e precisione. Questa innovazione tecnologica permette una migliore gestione dell'inventario, offrendo una visione chiara dei pezzi e dei volumi di prodotto in magazzino e minimizzando il rischio di errori negli ordini. Inoltre, il sistema permette di evadere rapidamente le richieste e di stoccare il materiale in modo più efficiente, grazie all'uso di soluzioni compatte e ottimizzate. Di conseguenza, la gestione dei flussi è migliorata significativamente rispetto agli anni precedenti, superando le limitazioni dei magazzini tradizionali, che, gestiti tramite WMS (Warehouse Management System), non erano in grado di eseguire alcune operazioni logistiche fondamentali. La stampa di etichette leggibili direttamente negli hub dei trasportatori elimina la necessità di ulteriori operazioni di etichettatura, velocizzando ulteriormente il processo.

A livello di processo, nell'area di entrata del nuovo edificio sono presenti trasportatori a braccio per aiutare i lavoratori nell'attività di scarico di camion e container. I cartoni sono poi identificati, controllati e divisi tra quelli che devono e che non devono essere stoccati nel sistema automatico (*cross-docking*), poi automaticamente deviati verso scivoli dedicati.

Al 2024, il processo di picking è automatizzato, portando a una significativa riduzione della movimentazione annuale delle merci e del numero di incidenti in quanto gli operatori non sono più coinvolti direttamente nelle operazioni di movimentazione di carichi pesanti, con un conseguente aumento delle performance complessive. Per i primi mesi dell'anno le performance erano inferiori a causa del periodo di adattamento, ma grazie a interventi software e hardware, i risultati sono migliorati notevolmente. Diversi KPI vengono ora utilizzati per misurare le performance, precedentemente non disponibili:

- Velocità di esecuzione degli ordini: gli ordini vengono ora elaborati quotidianamente, rispetto al passato in cui si gestivano quelli di giorni precedenti.
- Repackaging: è richiesta un'accuratezza assoluta nell'imballaggio fornito dai fornitori. Se il pacco non soddisfa i requisiti della macchina, è necessario effettuare un repacking. Sono stati stabiliti accordi con fornitori in Cina e Tunisia per mitigare questi problemi, poiché un imballaggio non conforme blocca l'intero processo.
- Saturazione dei magazzini: monitoraggio della quantità di materiali disponibili e di quelli da imballare.

Inoltre, il magazzino ha ottenuto la prestigiosa certificazione LEED Gold, che attesta non solo la riduzione delle emissioni di CO_2, ma anche l'efficienza energetica e idrica, la qualità degli interni e la sostenibilità dei materiali e delle risorse impiegate.

Utilizzo di energia elettrica proveniente da fonti Certificate GO

L'impegno nell'utilizzo di fonti energetiche sempre più sostenibili si è tradotto nel consumo, per l'intero anno 2024 in Italia e in Francia, di energia elettrica proveniente interamente da fonti rinnovabili, certificata tramite Garanzia di Origine (GO).

Il Gruppo 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: *Location-based*, metodo che utilizza un fattore di emissione medio riferito al mix energetico nazionale, e *Market-based*, che considera eventuali accordi contrattuali stipulati con il distributore dell'energia elettrica.

Nel 2024 le emissioni GHG del Gruppo sono state pari a 12.995 ton CO_2, un aumento dell'9%[18] rispetto al 2023.

EMISSIONI GHG

	2022	2023	2024
Emissioni dirette GHG - Scope 1 (tCO_{2eq})			
Consumo di combustibili	766	680	1.027
Ricariche di gas refrigerante	2.257	1.379	1.376
Totale	**3.022**	**2.058**	**2.403**
Emissioni indirette GHG - Scope 2 (tCO_{2eq})			
Energia elettrica *(Market-based)*	**10.023**	**9.845**	**10.132**
Energia elettrica *(Location-based)*	**10.084**	**9.914**	**10.592**
Intensità emissiva (tCO_{2eq}/milioni €)			
Intensità emissiva	**48**	**42**	**42**

Il Gruppo ha registrato un aumento delle emissioni nel FY2024, a causa dell'incremento della produzione. Ciononostante, nel triennio 2022-2024 l'intensità emissiva, calcolata come rapporto tra le emissioni GHG Scope 1 e 2 (*Location-based*) e il fatturato, è diminuita del 12%.

Nell'ambito degli sforzi volti a mitigare i propri impatti e a migliorare la trasparenza, il Gruppo nel 2024 ha proseguito il programma di monitoraggio delle categorie Scope 3, iniziando a rendicontare 2 categorie per il 2023 e 4 categorie per il 2024, raggiungendo e superando l'obiettivo di 2 categorie prefissato l'anno precedente. Questo progresso costituisce un elemento essenziale nel processo di monitoraggio e riduzione dell'impatto ambientale a livello di catena del valore. U-Power, inoltre, mira a calcolare 6 categorie nel 2025.

	2022	2023	2024
Numero di categorie Scope 3 monitorate	0	2	4

[18] Dati che considerano le emissioni GHG Scope 1 e le emissioni GHG Scope 2 *Location-based*.

Nel complesso, sono state dunque calcolate le seguenti categorie:

- la Categoria 1 (Beni e servizi acquistati), che include tutte le emissioni a monte (*cradle-to-gate*) derivanti dalla produzione di prodotti acquistati o acquisiti nell'anno di riferimento;
- la Categoria 3 (Attività legate al carburante ed energia (non incluse in Scope 1 o 2)), che include le emissioni a monte generate dalle attività legate ai combustibili e all'energia, comprese l'estrazione, la produzione e il trasporto dei combustibili consumati dal Gruppo;
- la Categoria 5 (Rifiuti generati dalle operazioni), che include le emissioni a monte generate dalle operazioni legate ai rifiuti, come lo smaltimento e il trattamento da parte di terzi dei rifiuti solidi e delle acque reflue generati;
- la Categoria 6 (Viaggi di lavoro), che include le emissioni derivanti dal trasporto dei dipendenti per attività aziendali in veicoli di proprietà o gestiti da terzi, come aerei, treni, autobus e automobili.

EMISSIONI GHG[19]

	2022	2023	2024
Emissioni indirette GHG - Scope 3 (tCO_{2eq})			
Beni e servizi acquistati (3.1)	-	-	94.989
Attività legate al carburante ed energia (non incluse in Scope 1 o 2) (3.3)	2.147	2.071	2.580
Rifiuti generati dalle operazioni (3.5)	174	142	90
Viaggi di lavoro (3.6)	-	-	165

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 selezioni dei materiali include sia semilavorati che prodotti finiti, tra cui le componenti in poliuretano e diverse tipologie di packaging (come legno e cartone). All'interno del Piano, il Gruppo ha definito il proprio impegno a estendere la gamma di linee di calzatura certificate e a diversificare il portafoglio per aumentare l'utilizzo di prodotti con caratteristiche in ambito di sostenibilità, tra cui materiali riciclati e bio-based.
Nel 2024 è stato avviato un progetto innovativo per lo smaltimento e il recupero del cartone, con un contratto stipulato con un fornitore autorizzato che entrerà in vigore a partire dal 2025. Questo fornitore si occuperà dell'acquisto del cartone prodotto, permettendo all'azienda di implementare pratiche di recupero e riciclo del materiale, contribuendo così a una gestione più sostenibile delle risorse e a una riduzione dell'impatto ambientale.

Anche nel 2024 è stata svolta la raccolta dati sui materiali al fine di analizzare le quantità dei diversi prodotti acquistati e utilizzati, classificandoli per tipologia:

- materie prime;
- materiali necessari nel processo di produzione che non fanno parte del prodotto finale, come i lubrificanti per i macchinari industriali;
- materiali e componenti semilavorati, diversi dalle materie prime che fanno parte del prodotto finale;
- materiali di imballaggio.

Nel corso dell'anno, il Gruppo ha riscontrato un lieve aumento nel totale dei materiali acquistati e utilizzati; infatti, nel 2024, il volume complessivo dei materiali acquistati è stato di circa 14.000 tonnellate, in aumento dell'8% rispetto al 2023 a causa dell'incremento nei volumi di produzione.

[19] Nella rendicontazione del dato relativo al emissioni indirette relative alla Categoria 5, si sono resi disponibili dati di maggior dettaglio rispetto a quanto considerato e riportato nel Bilancio di Sostenibilità 2023 per quanto riguarda il biennio 2022-2023. Il presente Bilancio di Sostenibilità riporta quindi il dato più accurato per l'intero triennio di rendicontazione.

DONNA: CAMICIA CEDAR (WB) – LINEAR (DB) – UOMO: CAMICIA CEDAR (CH) – LINEAR (GM) – T-SHIRT

Tra le materie prime, la pelle rappresenta il materiale principale con una percentuale di circa il 24% sul totale dei prodotti acquistati, mentre la categoria dei materiali tessili e sintetici costituisce il 42% del totale. Infine, una categoria rilevante riguarda gli imballaggi - comprensivi di cartone, pallet di legno e altri imballi - che nel 2024 sono aumentati fino a raggiungere il 22% del totale dei materiali acquistati, guidati soprattutto dall'utilizzo di cartone.

MATERIALI ACQUISTATI[20]

	Rinnovabile	2022	2023	2024
Materie prime (t)				
Pelle	No	2.546	*2.073*	3.395
Metalli	No	412	387	749
Totale	**-**	**2.938**	**2.438**	**4.145**
Materiali necessari nel processo di produzione (t)				
Chimici	No	4.436	4.217	120
Grassi e oli	No	0,2	0,2	26,6
Totale	**-**	**4.436**	**4.217**	**146**
Materiali e componenti diversi dalle materie prime finali (t)				
Materiali tessili e sintetici	No	3.533	3.180	5.907
Etichette (carta)	No	346	178	86
Gomma	No	18	14	57
Altri materiali	No	1.083	949	540
Totale	**-**	**4.998**	**4.344**	**6.590**
Materiali di imballaggio (t)				
Cartone	Si	1.380	333	2.880
Pallet di legno	Si	43	50	202
Altri imballi (nastro da imballo)	No	998	1.641	66
Totale	**-**	**2.422**	**2.023**	**3.149**
Totale materiali	**-**	**14.793**	**13.023**	**14.040**

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).

A supporto di tale approccio, nel 2023 il Gruppo ha investito nell'acquisto di nuove tecnologie per aumentare l'efficienza produttiva e migliorare il controllo qualità. In particolare, sono state introdotte tre macchine da taglio dedicate alla lavorazione della pelle, una macchina di lettura per l'ispezione qualitativa e due macchine per il taglio preciso di materiali sintetici.

Nel 2024 ha preso avvio il *Leather Efficiency Program*, un progetto strategico orientato a diminuire gli scarti nei processi di lavorazione della pelle. Il programma ha portato all'introduzione delle prime macchine da taglio di nuova generazione, destinate a coprire tra il 25% e il 30% della produzione di tomaie. Il piano prevede un'estensione progressiva del parco macchine, con l'obiettivo di applicare i benefici ottenuti a una quota sempre più ampia della produzione.

Cuore del programma è la macchina di lettura, in grado di rilevare difetti della pelle in fase preliminare, ottimizzando l'impiego del materiale, riducendo gli scarti e migliorando il controllo qualità. Grazie al *Leather Efficiency* Program, nel 2024 il Gruppo ha registrato una riduzione del 2%[21] delle emissioni GHG legate alla produzione di calzature.

[20] I dati relativi ai materiali acquistati per l'anno 2024 sono stati raccolti con una metodologia affinata, che ha migliorato la precisione nella classificazione e suddivisione delle diverse tipologie di materiali. Questo affinamento ha comportato alcune differenze rispetto alla classificazione adottata negli anni precedenti (2022 e 2023), pur mantenendo la coerenza del dato complessivo, che risulta comunque confrontabile.

[21] Ai fini del calcolo della riduzione, sono state considerate 339.950 paia di scarpe prodotte utilizzando nuovi macchinari nel processo produttivo. Su questo totale è stato selezionato un campione rappresentativo di 141.665 paia di scarpe, per le quali è stato analizzato il consumo di pelle (in m^2) sia prima che dopo l'introduzione dei nuovi macchinari. Sulla base di questa analisi è stata determinata la percentuale di risparmio ottenuta. Tale percentuale è stata quindi applicata all'intera produzione di 339.950 paia di scarpe, al fine di stimare la riduzione complessiva nel consumo di pelle attribuibile all'impiego dei nuovi macchinari.

FY	*Leather Efficiency Program* – copertura annuale (m^2)[22]	Consumo senza nuovi macchinari (m^2)	Consumo con nuovi macchinari (m^2)	Risparmio ottenuto (m^2)	Risparmio netto di pelle consumata nell'ambito del programma (%)
2024	207.500	67.992	63.266	4.726	2,28%

L'iniziativa rappresenta un ulteriore passo nel percorso di innovazione del Gruppo, che mira a migliorare costantemente l'efficienza dei processi produttivi, nel rispetto dell'ambiente, della salute dei lavoratori e della soddisfazione dei clienti.

Parallelamente, U-Power Group è attivamente impegnato nella gestione e riduzione dei rifiuti, generati principalmente negli stabilimenti produttivi. Il Gruppo assicura la piena conformità alle normative vigenti nei Paesi in cui opera, collaborando con fornitori accreditati per garantire una gestione sicura e responsabile dei rifiuti lungo tutta la filiera.

Nel 2024, il Gruppo ha generato complessivamente 1.410 tonnellate di rifiuti, un dato in aumento rispetto all'anno precedente, dovuto all'inclusione, per la prima volta, anche delle sedi italiane nel perimetro di rendicontazione ambientale, oltre agli stabilimenti in Tunisia e Francia considerati negli anni precedenti.

Tutti i rifiuti vengono smaltiti annualmente da operatori terzi specializzati, nel rispetto delle normative ambientali. L'11% del totale è costituito da rifiuti pericolosi, principalmente taniche di metallo esauste e rifiuti industriali, gestiti con attenzione e responsabilità.

RIFIUTI PRODOTTI

	2022			2023			2024		
Tipologia (ton)	**Pericolosi**	**Non pericolosi**	**Totale**	**Pericolosi**	**Non pericolosi**	**Totale**	**Pericolosi**	**Non pericolosi**	**Totale**
Carta e cartone	-	70,4	70,5	-	73,2	73,2	-	700,9	700,9
Rifiuti chimici	13,5	95,6	109,1	12,3	87,8	100,1	7,0	-	7,0
Rifiuti elettrici ed elettronici	0,4	-	0,4	0,5	-	0,5	4,0	-	4,0
Rifiuti industriali	0,9	105,8	106,8	0,03	94,6	94,6	8,5	491,3	499,8
Rifiuti metallici	162,9	12,6	175,5	152,7	38,7	191,4	137,4	27,5	164,9
Rifiuti organici	-	8,4	8,4	-	8,1	8,1	-	5,3	5,3
Rifiuti tessili	-	23,4	23,4	-	19,8	19,8	-	27,9	27,9
Totale	**177,8**	**316,3**	**494,1**	**165,6**	**322,2**	**487,8**	**156,9**	**1.252,9**	**1.409,8**

La gestione dei rifiuti viene effettuata attraverso un sistema accuratamente organizzato. Un'azienda specializzata, che opera in accordo con Martek, una volta ricevuta l'approvazione del Ministero dell'Ambiente, si occupa della raccolta dei rifiuti non riciclabili o non rigenerabili, come quelli in poliuretano, materiali sintetici e pelle. Questi vengono poi trasportati e smaltiti in una discarica pubblica. Al contrario, i rifiuti che possono essere riciclati o recuperati, quali plastica, cartone, olio esausto e pallet, vengono inviati a un centro di riciclaggio dedicato, dove verranno trattati per iniziare una nuova vita come risorse riutilizzabili.

[22] Consumo annuale di pelle con l'utilizzo dei nuovi macchinari.

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 a migliorare la propria rendicontazione relativa ai consumi idrici.

L'acqua utilizzata in entrambe le sedi produttive, considerata la natura delle attività, non è impiegata nel processo produttivo, ma esclusivamente per usi civili, quali servizi igienici e mense.

Nel corso del 2024, sono stati prelevati 82 mega litri d'acqua proveniente esclusivamente da acquedotto, totalmente scaricati attraverso la rete fognaria[23]. Inoltre, attraverso l'utilizzo di uno strumento di mappatura del rischio idrico, è stato possibile verificare che lo stabilimento tunisino è situato in una zona a elevato stress idrico[24].

Come per gli altri dati ambientali, l'aumento registrato relativamente ai prelievi e agli scarichi idrici è legato al fatto che i dati del biennio 2022-2023 sono stati calcolati unicamente per i siti produttivi in Tunisia e Francia, mentre nel 2024 sono state considerate anche le sedi italiane.

PRELIEVO IDRICO[25]

	2022	2023	2024
Mega Litri			
Prelievo totale di acqua da acquedotto pubblico	85	72	82
Di cui provenienti da aree soggette a stress idrico[26]	*81*	*68*	*76*
Scarico d'acqua	85	72	82
Di cui provenienti da aree soggette a stress idrico	*81*	*68*	*76*
Consumo d'acqua	0	0	0

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

[24] 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, tra cui è presente il sito produttivo in Tunisia.

[25] Nella rendicontazione del dato relativo ai prelievi e agli scarichi idrici, si sono resi disponibili dati di maggior dettaglio rispetto a quanto considerato e riportato nel Bilancio di Sostenibilità 2023 per quanto riguarda il biennio 2022-2023. Il presente Bilancio di Sostenibilità riporta quindi il dato più accurato per l'intero triennio di rendicontazione.

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 2024 (da gennaio a dicembre 2024), laddove non diversamente specificato, in linea con la Relazione Finanziaria. Gli indicatori presentati nel Bilancio, a fine comparativo sono inoltre riportati per il triennio 2022-2024, 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 2022 e 2023 avvenuti a seguito di un aggiornamento della metodologia di calcolo sono riportati in maniera puntuale e chiara nel testo in corrispondenza della modifica stessa. In particolare, si segnala che, mentre i dati ambientali del biennio 2022-2023 sono stati calcolati unicamente per i siti produttivi in Tunisia (Martek S.a.r.l) e Francia (Jallatte S.a.s), nel 2024 sono state considerate anche le sedi italiane (U-Power Group S.P.A, U-Logistics S.r.l e U-Group S.r.l).

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 E Y 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 2024 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	• 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	• Partnership • Collaborazione con associazioni di settore e di categoria • Partecipazioni ad eventi e tavoli di lavoro tecnici • Incontri diretti
	Enti regolatori e di controllo	• Adesione e rispetto di norme e regolamenti • Partecipazione alla definizione di normative e linee guida	• Dialogo con le istituzioni e partecipazione a gruppi di lavoro • Consultazione periodica e progetti congiunti, audit di certificazione
Approvvigionamenti	Produttori di semilavorati	• Puntuale e corretto rispetto delle condizioni contrattuali • Continuità nelle richieste di fornitura • Possibilità di sviluppo di partnership strategiche	• Incontri diretti • Visite in loco • Partnership • Confronti in fase di definizione di contratti • Relazione continue con la funzione acquisti
	Fornitori di beni e servizi	• Puntuale e corretto rispetto delle condizioni contrattuali • Continuità nelle richieste di fornitura • Possibilità di sviluppo di partnership strategiche	• Incontri diretti • Visite in loco • Partnership • Confronti in fase di definizione di contratti • Relazione continue con la funzione acquisti
Produzione, controllo qualità	Dipendenti e collaboratori esterni	• 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	• 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	• Collaborazione, inclusione e partecipazione ad attività e programmi	• Partecipazione attiva in associazioni locali ed internazionali • Condivisione di best practice con le associazioni di settore
	Sindacati	• Trasparenza e collaborazione	• Dialoghi aperti e continuativi • Riunioni e incontri periodici • Definizione di iniziative e progetti congiunti
	Fornitori di capitale	• Trasparenza e condivisione tempestiva e completa delle informazioni	• Dialogo continuo e trasparente con la comunità finanziaria • Condivisione di informazioni attraverso comunicati stampa e riunioni periodiche

Fase della catena del valore	Stakeholder	Principali aspettative	Modalità e strumenti di coinvolgimento
Comunicazione e marketing	Investitori e analisti (tradizionali e di sostenibilità)	• 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	• 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	• Comunicazione di novità, programmi, attività, iniziative • Comunicazione trasparente e veritiera	• Comunicati stampa • Canali social • Sponsorship • Pubblicità televisive • Conferenze • Interviste
	Comunità locali	• Contribuire alla creazione di valore per il territorio • Avere un dialogo aperto • Essere trasparenti e fornire informazioni su tematiche sociali, ambientali ed economiche	• Incontri con rappresentati delle organizzazioni locali, delle comunità locali e delle associazioni
	Utilizzatori finali	• Miglioramento del prodotto • Continua innovazione e massima qualità di prodotto • Capacità di rispondere alle esigenze specifiche per ogni tipologia di cliente e utilizzatore • Possibilità di contatto e comunicazione azienda-cliente	• Rapporti diretti e continuativi con il personale di vendita • Servizio clienti • Analisi di mercato • Analisi di soddisfazione • Sito web
Vendite	Rivenditori		
	Grandi distributori		
	Grandi clienti diretti		

SCARPE MICHELLE E MATT – LINEA RED LEVE

LA MATERIA D'IMPATTO

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.

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 obbiettivi 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, per il 2022 e il 2023, mentre è estesa anche al perimetro italiano per il 2024.

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 2022, 2023 e 2024.

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: CO_2, CH_4, N_2O) 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 2022, 2023 e 2024.
- 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" (edizione 2021 per l'anno 2022, edizione 2022 per l'anno 2023, edizione 2023 per l'anno 2024), 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 2019 per gli anni 2022, 2023 e 2024).
- Emissioni indirette (Scope 3): Rientrano in questa categoria le emissioni GHG connesse alla catena di valore, non contabilizzate come emissioni di Scope 1 o di Scope 2. Sulla base del Protocollo GHG sono state rendicontate per il triennio 2022-2024 le seguenti categorie:

- Categoria 1: Per il calcolo di questa categoria sono stati utilizzati i fattori di emissione da database Ecoinvent. Nel perimetro del calcolo è incluso l'intero Gruppo.
- Categoria 3: Per il calcolo di questa categoria sono stati utilizzati i fattori di emissione riportati in "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del DEFRA per il 2022, 2023 e 2024. Nel perimetro del calcolo sono incluse tutte le sedi in Tunisia, Francia e Italia.
- Categoria 5: Per il calcolo di questa categoria sono stati utilizzati i fattori di emissione da database Ecoinvent. Nel perimetro del calcolo sono incluse tutte le sedi in Tunisia e Francia, il magazzino (U-Logistics) e le due modellerie in Italia (U-Group).
- Categoria 6: Per il calcolo di questa categoria sono stati utilizzati i fattori di emissione riportati in "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del DEFRA per il 2024. Nel perimetro del calcolo è incluso l'intero Gruppo.

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

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 2024 – 31 dicembre 2024.
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	2.1 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	2.1 Il modello di governance			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	2.1 Il modello di governance			

continua >>

<< segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 2: Informative generali 2021	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2.1 Il modello di governance			
	2-15 Conflitti d'interesse	2.1 Il modello di governance			
	2-16 Comunicazione delle criticità	2.1 Il modello di governance			
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	2.1 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	2.1 Il modello di governance			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	2.1 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: Informative generali 2021	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	2.1 Il modello di governance			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2.1 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	2.3 Dialogo con gli stakeholder			
	2-30 Contratti collettivi	4.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			4
TEMI MATERIALI					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	1.4 L'analisi di materialità			
	3-2 Elenco dei temi materiali	1.4 L'analisi di 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			
Etica di business					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	2.1 Il modello di governance			
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	2.1 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	2.1 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 2024 il Gruppo ha valutato l'80% 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			
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			

continua >>

<< segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
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			
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, pari opportunità e tutela dei diritti umani e dei lavoratori			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	4.2 Diversità, pari opportunità e tutela dei diritti umani e dei lavoratori			

continua >>

<< segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	4.2 Diversità, pari opportunità e tutela dei diritti umani e dei lavoratori			
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 408: Lavoro minorile 2016	408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	4.2 Diversità, pari opportunità e tutela dei diritti umani e dei lavoratori			
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016	409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	4.2 Diversità, pari opportunità e tutela dei diritti umani e dei lavoratori			
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 2024 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			
ASPETTI NON COPERTI DA INDICATORI GRI					
-	Numero di modelli di scarpa certificate ISO14067 e *carbon neutral*	3.2 Le scarpe da lavoro Carbon Neutral			
-	Risparmio netto di pelle consumata nell'ambito del programma *Leather Efficiency Program*	5.2.2 I materiali e Rifiuti			
-	Numero di categorie Scope 3 monitorate	5.2.1 Energia ed emissioni			

Butler

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

EY S.p.A.
Via Meravigli, 12
20123 Milano

Tel: +39 02 722121
Fax: +39 02 722122037
ey.com

Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di Sostenibilità 2024

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" o il "Gruppo U-Power") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

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 del Gruppo U-Power 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 il Principio Internazionale sulla Gestione della Qualità 1 (ISQM Italia 1) e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità 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.

Shape the future
with confidence

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 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 il sito produttivo di Saint-Hippolyte-du-fort (Francia) della società Jallatte S.a.S., che abbiamo selezionato sulla base della sua attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua ubicazione, abbiamo effettuato interviste da remoto nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili delle funzioni aziendali interessate dal processo di rendicontazione di sostenibilità e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Shape the future
with confidence

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 2024 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.

Milano, 26 giugno 2025

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

MGP
mercuriogp.eu

U.Power®

Don't worry... be happy!