

diadora

Lettera agli stakeholder	pp.	02	7. La creazione e generazione di valore	pp.	15
Highlights	pp.	02	8. Diadora e la vita in azienda	pp.	17
Nota Metodologica	pp.	03	8.1. Il nostro team	pp.	17
1. Il Gruppo Diadora	pp.	04	8.2. La formazione del nostro team	pp.	19
1.1. Profilo del gruppo	pp.	04	8.3. La garanzia delle pari opportunità, del rispetto delle diversità e la non discriminazione	pp.	20
1.2. Struttura del gruppo	pp.	04	8.4. Salute e sicurezza dei lavoratori	pp.	21
1.3. La nostra storia e i nostri valori	pp.	05	9. L'ambiente	pp.	22
1.4. Vision e mission	pp.	05	9.1. Design del prodotto e circolarità	pp.	22
2. Modello di business e catena di valore	pp.	06	9.1.1. L'impegno per l'utilizzo di materie prime a ridotto impatto ambientale	pp.	23
2.1. Il sistema produttivo	pp.	06	9.1.2. I nostri prodotti tra innovazione ed efficienza	pp.	23
2.2. La supply chain	pp.	06	9.2. Packaging sostenibile	pp.	24
2.3. Il capitale umano	pp.	07	9.3. Sostanze chimiche	pp.	25
2.4. Il sistema distributivo	pp.	07	9.4. Energia ed emissioni	pp.	26
3. La nostra Governance	pp.	08	9.5. Rifiuti	pp.	27
3.1. La Governance societaria	pp.	08	10. La qualità e la sicurezza dei prodotti	pp.	28
3.2. il processo di delega	pp.	08	10.1. La qualità e la sicurezza come nostra promessa	pp.	28
3.3. Governance della sostenibilità	pp.	08	10.2. La soddisfazione dei nostri clienti	pp.	29
3.4. Processi di comunicazione	pp.	09	11. La gestione sostenibile della supply chain	pp.	31
3.5. Politiche di remunerazione	pp.	09	11.1. Valutazione dei nostri fornitori	pp.	31
4. Strategia – Politica e gestione dei processi	pp.	09	11.2. L'impegno per una filiera corta e sostenibile	pp.	33
4.1. La condotta responsabile del business	pp.	09	11.3. Diritti umani e dei lavoratori lungo la filiera	pp.	34
4.2. I sistemi di gestione e le certificazioni	pp.	10	12. L'impegno verso il territorio e la comunità	pp.	35
4.3. Membership	pp.	10	Appendice	pp.	36
5. I nostri stakeholder	pp.	11	GRI Content Index	pp.	47
6. Analisi di materialità	pp.	12			
6.1. Gli impatti e i temi materiali	pp.	12			
6.2. Il processo di identificazione, valutazione e prioritizzazione delle tematiche	pp.	12			
6.3. I temi materiali e gli impatti	pp.	13			
6.4. Diadora e il contributo all'agenda 2030 dell'ONU	pp.	14			



Lettera agli stakeholder

Carissimi,

nel 2022 il nostro Gruppo ha registrato un ulteriore anno di crescita positiva sotto il profilo della performance economica e, come raccontiamo in questa seconda edizione del bilancio di sostenibilità, abbiamo raggiunto nuovi risultati positivi sotto il profilo sociale ed ambientale.

Non era scontato: se da un lato la progressiva uscita dall'emergenza sanitaria è stato un fattore positivo, dall'altro abbiamo dovuto affrontare incertezze e tensioni causate dall'invasione russa dell'Ucraina, una guerra che si è tradotta rapidamente in vertiginosi aumenti dell'energia e delle materie prime.

Ma è nelle difficoltà che si vedono davvero le qualità di una squadra: crescere in questo contesto è una sfida doppiamente difficile, ed è grazie all'impegno e alla professionalità di tutte le persone di Diadora se ci siamo riusciti. Come mi piace ricordare, quella della sostenibilità è la maratona più importante che stiamo correndo. Per questo misurare i nostri risultati riveste un significato strategico e pone le basi a quel miglioramento continuo che è l'ambizione di ciascun atleta.

Nelle pagine seguenti scoprirete come nel 2022 siamo riusciti a rendere Diadora un posto ancora migliore per chi ci lavora, ad aumentare le attività di audit nei confronti dei nostri fornitori, a mantenere contenute le nostre emissioni di Co2 dirette. Questi elementi positivi ci spingono a investire ulteriormente nella sostenibilità, rendendola da una parte un elemento "normale" in tutte le nostre attività e processi, e dall'altra uno stimolo essenziale nei processi di ricerca e sviluppo.

Questa edizione del Bilancio di Sostenibilità inoltre estende il perimetro di rendicontazione a tutto il Gruppo Diadora, con l'obiettivo di massimizzare la trasparenza e le opportunità che possiamo cogliere da un'analisi completa del nostro profilo di sostenibilità.

Il nostro animo da sportivi ci spinge ad accettare con coraggio la sfida di dar vita a un futuro Sostenibile ed Inclusivo. E come spesso sentiamo chiedere dalle generazioni più giovani, è indispensabile iniziare a correre, ora.

Il Presidente

Enrico Moretti Polegato

Highlights

Diadora in numeri	192 milioni € (+13% vs 2021) di valore economico generato
	184 milioni € (+10% vs 2021) di valore economico distribuito
	6,4 milioni di pezzi prodotti (+10% vs 2021)
	13 mila pezzi prodotti nella Manovia del nostro Headquarter
Il team	274 persone nel team provenienti da 16 paesi
	55% donne
	96% con contratto a tempo indeterminato
	83% con contratto full-time
L'attenzione per l'ambiente ¹	3.595 ore di formazioni erogate
	ISO 14001 – Sistema di Gestione Ambientale
	100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili per Diadora S.p.A.
	99% carta per gli imballaggi certificata FSC®
Qualità e sicurezza sui prodotti	50% scarti produzione calzature e 82% scarti produzione abbigliamento recuperati
	Standard e certificazioni: Global Recycled Standard (GRS), Recycled Claim Standard (RCS), Global Organic Textile Standard (GOTS), Organic Content Standard (OCS)
	ISO 9001 – Sistema di gestione della qualità
	649 test di laboratori (+38% vs 2021)
Catena di fornitura	78% di risposte positive ai reclami (clienti finali e non-finali)
	96% di valutazione positive nelle rilevazioni sul canale e-commerce
	148 fornitori (62 italiani)
	28% della produzione in Europa
	86 fornitori valutati per impatti ambientali e sociali
	77 fornitori sottoposti ad audit documentali e on site (+70% vs 2021)

[1] I dati relativi all'energia e alle emissioni fanno riferimento a Diadora S.p.A. e a Diadora Retail.

Nota metodologica **GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5**

Nel servire gli atleti ci impegniamo a ridurre gli impatti ambientali e a massimizzare i benefici per le persone e per le comunità, e lo misuriamo nel report di sostenibilità. Il presente documento rappresenta il secondo Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Diadora (nel seguito anche "Bilancio" o "Documento") che integra e aggiorna le informazioni rendicontate lo scorso anno attraverso il primo Bilancio. Lo scopo del Documento è evidenziare, valutare e monitorare le azioni, gli impatti e i risultati ottenuti dal Gruppo relativi ai temi economici, ambientali e sociali, oltre che di Governance.

Il Bilancio di Sostenibilità 2022 fa riferimento al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2022 e riporta due principali variazioni rispetto allo scorso anno: l'ampliamento e il consolidamento del perimetro di rendicontazione e l'adeguamento ai nuovi GRI Standard 2021 secondo l'opzione In Accordance with, con conseguente revisione della metodologia per l'analisi di Materialità (GRI 3: Material Topics 2021).

Il Bilancio 2021 era infatti limitato alla sola Diadora S.p.A, da quest'anno, invece, i dati e le informazioni qualitative e quantitative faranno riferimento all'intero Gruppo Diadora (nel seguito anche "Diadora" o "Gruppo") composto dalla controllante Diadora S.p.A. e dalle controllate Diadora Retail S.r.l., Diadora US Inc. e dalla holding di Hong Kong Forked Badge Device Ltd, che a sua volta controlla interamente la società di diritto cinese Jinjiang FBD Sports Co., Ltd. Il fine è quello di fornire una visione olistica del Gruppo e allineare la rendicontazione di sostenibilità a quella di carattere finanziario. Il quartiere generale di Diadora si trova in Italia, più precisamente a Caerano di San Marco (TV). Eventuali limitazioni a tale perimetro sono state opportunamente indicate all'interno del Documento.

Tutti i contenuti che fanno riferimento ai GRI Standard sono indicati nel GRI Content Index, indice di riepilogo delle informazioni relative ai diversi ambiti trattati e che consente la tracciabilità degli indicatori e delle altre informazioni quantitative e qualitative. Nel caso in cui alcune informazioni non siano disponibili, il GRI Content Index specifica le ragioni di omissione.

Gli indicatori di performance selezionati sono quelli previsti dagli standard di rendicontazione adottati, rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con l'attività svolta dal Gruppo Diadora e gli impatti da esso prodotti. La selezione di tali indicatori è stata effettuata sulla base di un'analisi di rilevanza degli stessi, come descritto nel paragrafo Analisi di materialità.

L'eventuale ricorso a stime per le informazioni quantitative presentate è evidenziato nei diversi paragrafi del documento. Le informazioni presenti sono state raccolte attraverso apposite schede e interviste con i referenti di funzione, in coerenza con le best practice in materia di rendicontazione non finanziaria.

Al fine di permettere la comparabilità, laddove necessario, sono stati mantenuti i dati relativi al 2020 e 2021 con perimetro Diadora S.p.A. e inserito i dati 2022 sia relativi a Diadora S.p.A., sia relativi al Gruppo Diadora. Il Bilancio di sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Diadora SpA, in data 1 Maggio 2023 ed è sottoposto ad Assurance da parte di un revisore indipendente.

Il Bilancio di Sostenibilità è pubblicato nel sito istituzionale della Società, nella sezione Sostenibilità.

Per informazioni e chiarimenti sui contenuti del Bilancio di Sostenibilità 2022, è possibile utilizzare il seguente indirizzo: sustainability@diadora.com

1 Il gruppo Diadora GRI 2-6

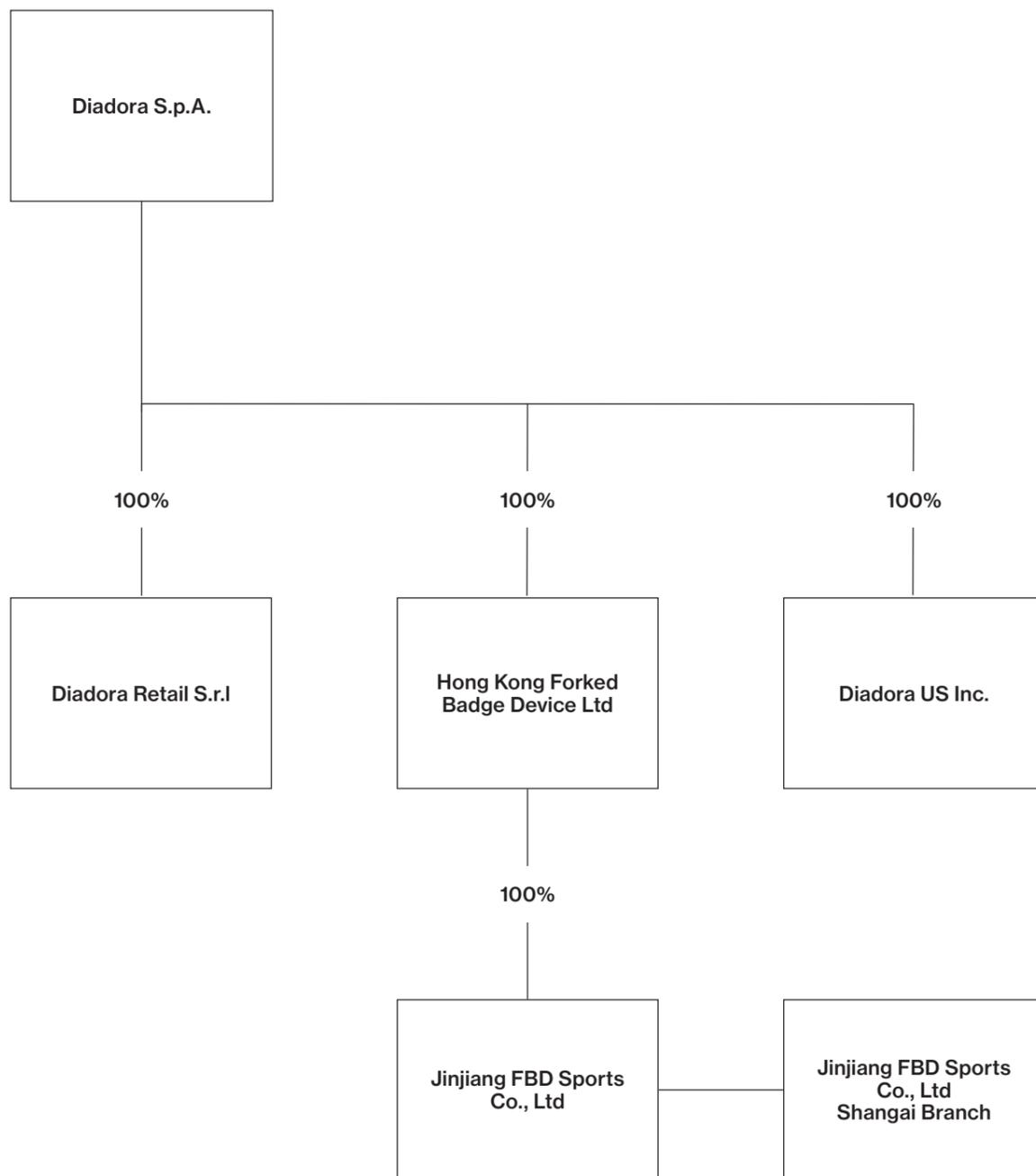
1.1 Il profilo del Gruppo

Uno dei principali obiettivi di Diadora è stato sempre assicurare elevata qualità, grande attenzione ai dettagli e utilizzare materiali innovativi. La ricerca della qualità di prodotto e di processo rappresenta per noi un aspetto fondamentale, a maggior ragione oggi, tenuto conto degli elevati standard richiesti dai settori "Utility" e "Sport". In Diadora svolgiamo attività di coordinamento di produzione e vendita a dettaglianti e consumatori finali di calzature e abbigliamento, di articoli sportivi a marchio "Diadora", di articoli lifestyle a marchio "Heritage Diadora" e di articoli per la sicurezza a marchio "Utility". Inoltre, concediamo la distribuzione e/o l'utilizzo del marchio a terzi (c.d. licenziatari) nei mercati ed in merceologie dove il Gruppo ha scelto di non avere una presenza diretta. I licenziatari si occupano della produzione e commercializzazione sulla base di contratti di licenza con il riconoscimento di royalties.

1.2 Struttura del Gruppo

Il Gruppo Diadora è costituito dalla controllante Diadora S.p.A., società di diritto italiano costituita il 4 giugno 2009 e controllata al 100% da LIR S.r.l., e da:

- la controllata retail Diadora Retail S.r.l., che si occupa di vendita al cliente finale attraverso dieci punti vendita di proprietà;
- la controllata commerciale americana Diadora US Inc., società di diritto statunitense controllata al 100% da Diadora S.p.A. e costituita nell'ottica dello sviluppo di Diadora negli Stati Uniti;
- la holding di Hong Kong Forked Badge Device Ltd, che a sua volta controlla interamente
- la società di diritto cinese Jinjiang FBD Sports Co., che si occupa di service legati alla supply chain attraverso la sua branch di Shanghai.



1.3 La nostra storia e i nostri valori

Diadora è nata nel 1948, a Caerano di San Marco, nel cuore del distretto della calzatura sportiva a Montebelluna, in provincia di Treviso. Dagli anni della fondazione l'azienda è sinonimo di innovazione e qualità nel mondo delle scarpe sportive.

Inizialmente Diadora si occupava solo di scarponi di montagna, realizzati artigianalmente con i migliori tessuti e pellami. Negli anni '60 la Società è diventata simbolo di eccellenza grazie a tecnologie brevettate e alla produzione industriale, che le ha permesso di diffondere il marchio su tutto il territorio italiano. Oggi Diadora è uno dei maggiori marchi sportivi al mondo, distribuito in oltre 60 Paesi.

1948	Diadora nasce come laboratorio artigianale per la realizzazione di scarponi da montagna. In breve tempo, i suoi prodotti si affermano sul mercato come i migliori scarponi da montagna e da lavoro.
Anni '60	Diadora converte la produzione verso il mondo dello sport, distinguendosi per l'alta qualità e l'avanguardia delle soluzioni. Diadora è la prima azienda italiana ad ingaggiare campioni di grande appeal come testimonial. I prodotti offerti sconfinano dalla pratica agonistica al tempo libero.
Anni '80	Diadora è protagonista indiscussa nelle competizioni internazionali, grazie alle partnership con campioni di calibro mondiale. Nasce il Centro Ricerche Diadora, composto da un team di lavoro innovativo: tecnici calzaturieri, esperti del Centro di Bioingegneria del Politecnico di Milano e medici specialisti in ortopedia.
1998	Forte dell'esperienza maturata nel mercato sportivo, Diadora torna alle origini attraverso il recupero della calzatura da lavoro: nasce Diadora Utility.
Anni '00	Nasce la linea Heritage, destinata a diventare fenomeno di costume e primo vero esperimento di fusione sportswear e moda.
2009	Lir S.r.l., finanziaria della famiglia Moretti Polegato, azionista di riferimento di Geox, firma un'intesa per l'acquisto di Diadora, con l'obiettivo di valorizzare l'enorme potenziale del brand.
dal 2010	Incomincia il cammino di rinnovamento: stile e sport performance sono le parole chiave della crescita. La musica si aggiunge allo sport nell'olimpo dello stile e le collaborazioni rimangono salde a cavallo dei suoi mondi.
2015	Diadora riapre all'interno dell'headquarter di Caerano di San Marco (TV) la propria linea di produzione artigianale. La manovia, riportata alla luce dopo quasi 15 anni di inattività attraverso il recupero e l'aggiornamento dei macchinari originali, è destinata alla produzione dei modelli di alta gamma delle linee Active, lifestyle e Utility.
2018	Diadora torna nel mondo del tennis con un piano di rilancio della categoria che prevede una collezione completa di abbigliamento, calzature e accessori ed il ritorno del classico logo 5 palle.
2019	Il 70° anniversario di Diadora si celebra a Firenze con un'importante mostra che ruota intorno al concetto di velocità applicata all'arte. L'esibizione coinvolge una serie di artisti, esperti di linguaggi espressivi differenti tra loro quali il design, la fotografia, la musica, le immagini in movimento e la scultura.
2021	Diadora celebra il 2021 presentando Equipe Atomo, la prima scarpa tecnica da running totalmente Made in Italy dopo trent'anni. Con Equipe Atomo Diadora riporta in Italia la produzione con focus sulla performance, come è nell'essenza del brand: artigianalità e ricerca con stile italiano.
2022	Diadora promuove la linea 2030, grazie alla quale alcune iconiche silhouette vengono realizzate con l'impiego di materiali riciclati certificati. Inoltre, nel 2022 viene pubblicato il primo Report Sostenibilità di Diadora.

1.4 Vision e mission

l'impegno di Diadora è quello di servire gli atleti, dalle medaglie d'oro Olimpiche ai runner di ogni giorno. Dalle icone sportive del passato, alle leggende del futuro. Facciamo squadra con loro per realizzare prodotti che offrano i migliori standard di performance. Nel farlo ci impegniamo per utilizzare materiali e processi sempre più sostenibili. La nostra strategia di sostenibilità si focalizza sul concetto di "prossimità", ovvero sulla tensione costante a stabilire relazioni di cura con i nostri stakeholder: dai clienti e le loro comunità, dagli stabilimenti produttivi e chi ci lavora, fino all'ambiente che ci circonda. Siamo un'azienda guidata dai valori dello sport, per questo ogni scelta strategica e operativa mette al centro le persone ed è ispirata dai principi di integrità, rispetto e impegno al miglioramento continuo.

Modello di business e catena di valore GRI 2-6, 2-7, 2-8

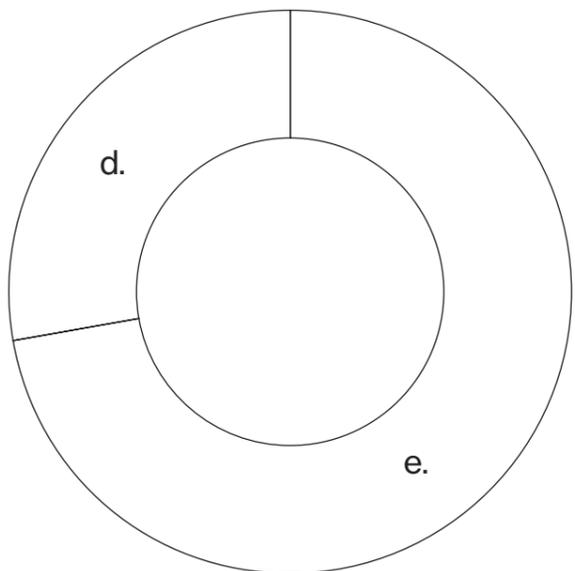
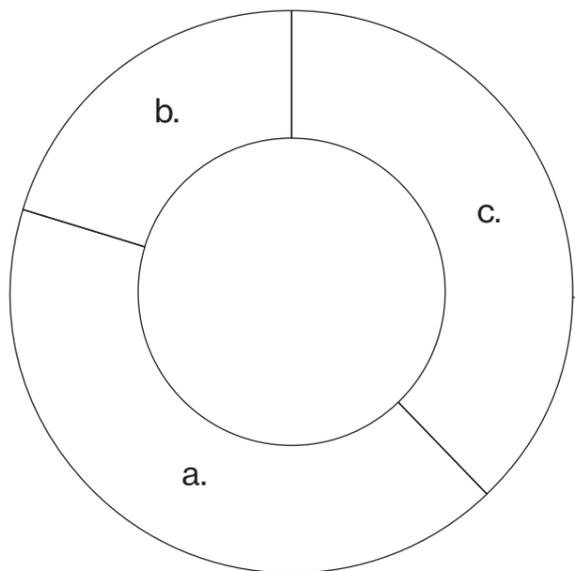
Siamo uno dei principali player nel mercato italiano delle calzature e dell'abbigliamento sportivo e possiamo contare su una copertura capillare del territorio attraverso punti vendita multimarca.

Il core business del Gruppo è il coordinamento della produzione e la vendita di calzature e abbigliamento sia attraverso il canale B2B sia attraverso quello B2C. I settori nei quali Diadora opera rivestono un ruolo chiave nella transizione verso un'economia sostenibile e, per il nostro Gruppo, un fattore determinante per raggiungere gli sfidanti obiettivi dell'Agenda 2030 è la strategia di reshoring delle produzioni in Europa e in Italia, anche attraverso lo sfruttamento della Manovia interna.

In Diadora, attraverso i nostri fornitori, abbiamo raggiunto una produzione totale, considerando calzature, abbigliamento e accessori, di circa 6,4 milioni di pezzi nel 2022, e abbiamo la costante volontà di portare l'eccellenza italiana nel mondo; per questo motivo investiamo da sempre la massima attenzione nell'area manifatturiera con una strategia volta a mantenere e consolidare i fattori chiave del Made in Italy e il know-how di cui gode il distretto di Montebelluna.

2.1 Il sistema produttivo

Controlliamo e coordiniamo direttamente tutte le fasi del nostro sistema produttivo, organizzato in modo da garantire il mantenimento di elevati standard qualitativi, il miglioramento continuo della flessibilità e del "time to market", l'aumento della produttività e il contenimento dei costi. Gli acquisti di prodotto finito vengono consolidati presso i centri di distribuzione del Gruppo in Italia per l'Europa, a Shanghai per la Cina, a Hong Kong per il resto dell'Asia e in New Jersey e Los Angeles per il mercato del Nord America.



2.2 La supply chain

La gestione proattiva della nostra catena di fornitura è fondamentale per la creazione di un prodotto qualitativamente eccellente e che rispecchi i valori del brand. Per quanto riguarda la geografia di produzione, già da diverso tempo abbiamo provveduto a diversificare le nostre linee produttive e, per i prossimi anni, prevediamo di diversificare ulteriormente l'approvvigionamento con partnership nel continente americano, al fine di garantire significativi volumi di produzione in questa particolare area geografica.

Analogamente, per quanto riguarda l'abbigliamento, abbiamo avviato delle collaborazioni alternative o complementari a quelle storiche, con il doppio scopo di diversificare e di giovare della specializzazione di nuovi fornitori, con un vantaggio in termini di contenimento dei costi. Rispetto allo scorso anno, abbiamo aumentato il numero complessivo di fornitori, passando da 138 a 148. Quest'anno sul totale del parco fornitori, il 42% opera in Italia, il 20% in Europa (escludendo l'Italia) e il restante 38% in Paesi extra UE.

N. fornitori 2022 per area geografica

a.	62%	Fornitori IT
b.	30%	Fornitori UE (esclusi fornitori italiani)
c.	56%	Fornitori Extra UE

148 totali

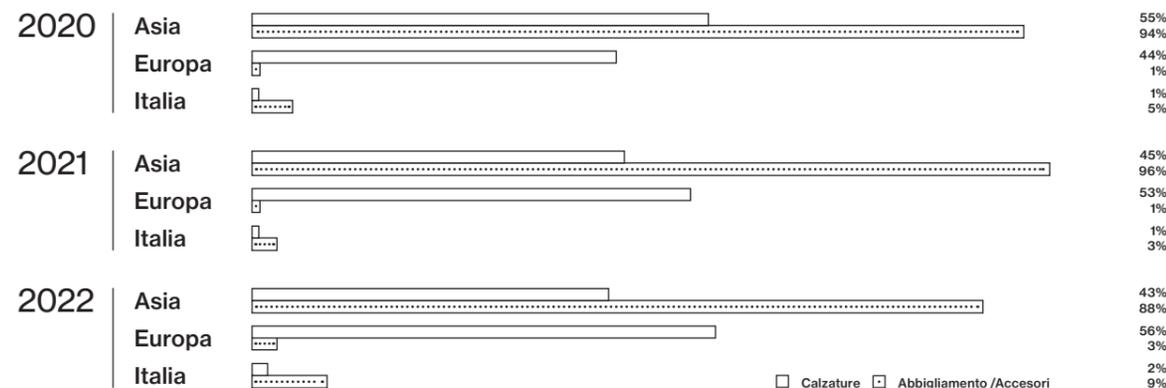
d.	72%	Core
e.	28%	Non core

I nostri fornitori possono essere categorizzati tra *core*, legati al prodotto, e *non core*, legati alla fornitura di servizi. Nel 2022, i fornitori, cosiddetti *core*, sono 107 (rispetto al totale che sono 148), e possono essere suddivisi in quattro livelli:

- TIER 1: fornitori di prodotto finito
- TIER 2: fornitori di semilavorati/componenti
- TIER 3: fornitori di materiali
- TIER 4: fornitori di materie prime

Produzione per area geografica e categoria di prodotto (% per valore di acquisto)

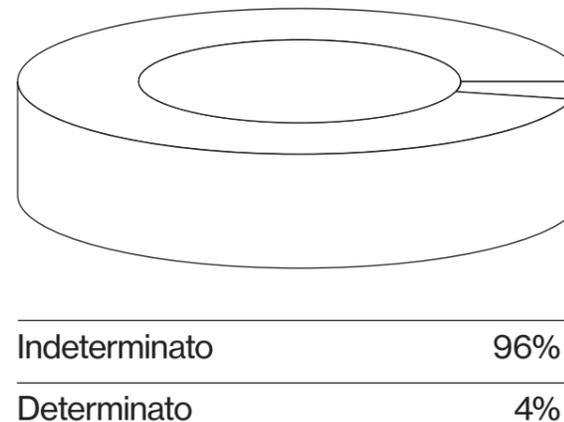
Analizzando la produzione per categoria di prodotto e per area geografica, nel 2022 la produzione delle Calzature e dell'Abbigliamento/Accessori è aumentata in Europa e in Italia.



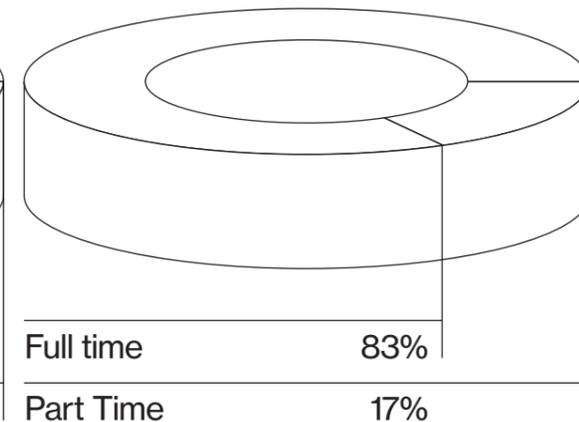
2.3 Il capitale umano

Nel 2022, i dipendenti totali del nostro Gruppo sono 274, di cui il 96% assunto attraverso contratti a tempo indeterminato e l'83% in modalità full time; quasi il 90% delle risorse che lavora part time appartiene al genere femminile.

% dipendenti per contratto Gruppo Diadora 2022



% dipendenti per tipologia di impiego Gruppo Diadora 2022



Considerando i dipendenti di Diadora S.p.A., possiamo notare che il loro numero è rimasto praticamente invariato rispetto al 2021 (2022: 196 vs 2021: 194).

N. dipendenti Diadora SpA



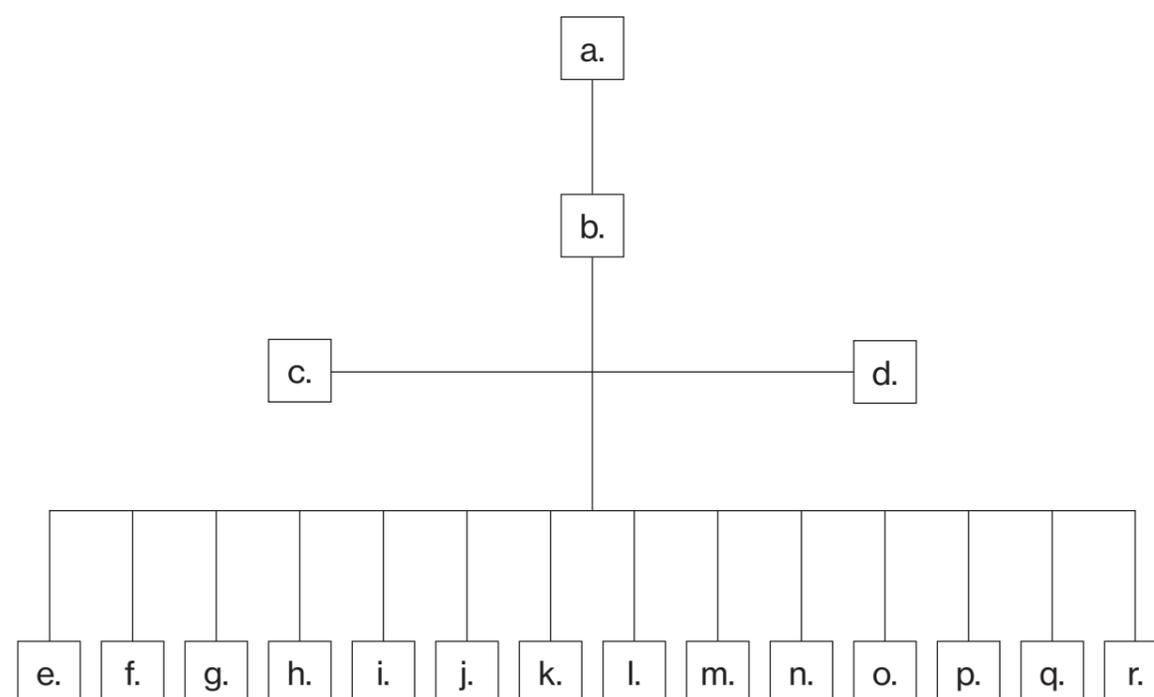
2.4 Il sistema distributivo

Vendiamo i nostri prodotti attraverso distributori, licenziatari e una fitta rete di retailers nazionali ed esteri. Inoltre, gestiamo direttamente nove punti vendita monomarca attraverso la filiale Diadora Retail. Attraverso licenze sono gestite anche alcune brand extentions. Riveste un ruolo strategico la piattaforma in-house in Italia e Stati Uniti per le vendite e-commerce, fondamentale sia in un'ottica di presidio diretto e continuo del canale digitale sia al fine di incrementare il fatturato e la relativa marginalità.

3 La nostra Governance

3.1 La Governance societaria GRI 2-9, 2-10, 2-11

Di seguito si riporta una rappresentazione grafica dell'organigramma funzionale del Gruppo:



a.	President	j.	Chief Operating Officer
b.	CEO	k.	Global Sales Director
c.	Security Officer	l.	Chief Marketing officer
d.	Executive Assistant	m.	Mkt. & Comm. Director Utility
e.	Global Product Creation Director	n.	Merch Manager Utility
f.	Dir. of Legal, Corporate & General Affairs	o.	Sport Mkt. & Cat. Leader Sport
g.	CFO	p.	Merch Dir. Sport, Per. & Lifestyle
h.	HR Director	q.	IT Director
i.	R&D and Quality Manager	r.	CEO of Diadora U.S.

L'organo amministrativo nominato dall'Assemblea è un Consiglio di Amministrazione composto da tre componenti e investito dei poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, salvo quanto riservato dalla legge o dallo statuto all'assemblea dei soci. Gli organi di controllo societari includono poi il Collegio Sindacale al quale sono affidati i poteri di cui all'articolo 2403 del Codice civile, la Società di revisione a cui è affidato il controllo contabile e l'Organismo di Vigilanza che sorveglia e monitora l'applicazione del Modello Organizzativo. Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato selezionato e nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 giugno 2021. Rimarrà in carica fino all'approvazione del Bilancio al 31.12.2023.

I criteri di diversità sono già rispettati nell'attuale composizione del board. Pertanto, ad oggi, il Gruppo non ha reputato necessario adottare una specifica Politica di diversità. L'età media al 31 dicembre 2022 è pari a 47 anni con la seguente suddivisione per fasce d'età: due membri del CDA hanno un'età compresa tra i 40 e 50 anni e un membro del CDA ha un'età compresa tra i 50 e i 60 anni.

Il Presidente Enrico Moretti Polegato è avvocato e ricopre questa carica dal 18.6.2012 attraverso un rapporto di collaborazione di tipo non subordinato.

3.2 Il processo di delega GRI 2-13

Il Consiglio di Amministrazione non ha formalmente delegato la gestione e monitoraggio degli impatti; tuttavia gli stessi vengono monitorati dalle singole Direzioni aziendali. Nel corso del 2022 il Consiglio di Amministrazione ha partecipato a tre riunioni insieme al management al fine di approfondire le politiche di sostenibilità, analizzando il percorso realizzato, le attività svolte e i risultati ottenuti. Nel corso di due riunioni, tenutesi in data 17 marzo 2022 e 3 agosto 2022, l'amministratore delegato e il direttore della sostenibilità hanno riferito al Consiglio delle attività svolte nel corso del semestre di competenza. Nel corso della terza riunione svoltasi in data 27 gennaio 2022, gli stessi referenti hanno illustrato al Consiglio i progetti in materia di sostenibilità per il prossimo triennio.

3.3 Governance della sostenibilità GRI 2-12, 2-14, 2,17

La sostenibilità è parte integrante del nostro modello di business. L'organigramma aziendale, aggiornato a inizio 2023, prevede un'apposita filiera dedicata alla sostenibilità, a diretto riporto del Chief Marketing Officer. Questa funzione crea e definisce la strategia di sostenibilità, e identifica i relativi obiettivi, assicurandone l'integrazione nel piano di business aziendale. È presente, inoltre, uno Steering Committee interno su Sostenibilità & Intangibili, formato dai membri del CdA e dal responsabile della funzione Sustainability & Intangibles. Questo Comitato si occupa delle attività di orientamento strategico e supervisione dei progetti aziendali in materia di Sostenibilità & Intangibili e di approfondire specifici temi.

In merito allo sviluppo sostenibile, l'aggiornamento delle competenze del massimo organo di governo è facilitato dalla partecipazione da parte del Presidente Enrico Moretti Polegato a lavori di think tank come l'Aspen Institute (in Italia e negli Stati Uniti) e a Fora globali tra cui il Forbes Asia Next Tycoon Forum e l'Economic Forum (Polonia). Inoltre è ospite di numerose università italiane nelle quali interviene in qualità di lecturer su temi relativi alla cultura d'impresa e in particolare sulla Corporate Social Responsibility.

3.4 Processi di comunicazione GRI 2-15, 2-16

Il gruppo Diadora ha individuato i seguenti presidi volti a prevenire situazioni di conflitto di interesse:

1. “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo” ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di cui il Codice Etico è parte integrante;
2. Organismo di Vigilanza, che verifica il mantenimento della piena indipendenza della Società (tramite il management o soggetti apicali) da fornitori, prestatori d'opera o servizi, clienti o partner.

Tutti i soggetti che avviano dei rapporti commerciali aventi importanza significativa sono chiamati a riferire di possibili conflitti di interesse mediante la compilazione di una modulistica standard. Le situazioni di conflitto di interesse vengono portate all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza e degli organi direttivi per l'adozione delle cautele di specie.

Le operazioni con parti correlate sono riportate nelle note esplicative al Bilancio d'esercizio, che rendono conto in merito alle transazioni avvenute nel periodo di riferimento con le parti correlate.

Alla riunione del 3 agosto 2022, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di proseguire il percorso della qualità e del miglioramento delle performance etiche e di compliance, tramite l'ottenimento della certificazione ISO 37001. La norma ISO 37001 “Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione” è il primo standard internazionale per i sistemi di gestione creato, sulla base delle best practice internazionali, con lo scopo di ridurre i rischi e i costi legati a possibili fenomeni corruttivi. La ISO 37001 aiuta a prevenire, individuare e gestire situazioni di corruzione (attiva o passiva) da parte dell'organizzazione, del suo personale e dei suoi soci in affari, promuovendo una serie

di misure e controlli e fornendo una guida di supporto per la relativa applicazione. Lo standard specifica una serie di requisiti riguardanti i seguenti aspetti: (i) Analisi del contesto aziendale (interno ed esterno) e dei requisiti delle parti interessate; (ii) Valutazione del rischio: identificazione dei rischi di corruzione, determinazione dei livelli e del loro impatto, verifica di efficacia delle misure intraprese; (iii) Definizione della politica anticorruzione e degli obiettivi; (iv) Attuazione di opportuni controlli finanziari e non finanziari e due diligence; (v) Formazione e comunicazione; (vi) Sistema di segnalazione dei sospetti (whistleblowing), (vii) Reporting, monitoraggio, analisi e riesame (viii) Azioni di miglioramento continuo. Oltre a garantire il rispetto dei migliori standard di compliance e ridurre il rischio di commissione dei reati corruttivi, la certificazione ISO 37001 permetterà alla Società di acquisire un elemento distintivo sul mercato, anche agli occhi dei clienti e di tutti i propri stakeholders, ed un possibile requisito aggiuntivo nell'ambito di gare e qualifiche dei fornitori. È stato affidato alla società CONSULENZA A.S.Q. SRL di Montebelluna (TV) il compito di assistere la società nelle attività di redazione del manuale anticorruzione e di coordinamento con il Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Società in adempimento alle previsioni del Decreto 231 del 2001. In merito alla comunicazione delle criticità, l'Amministratore Delegato riferisce tempestivamente al Consiglio stesso in merito a problematiche e criticità emerse nello svolgimento della propria attività o di cui abbia avuto comunque notizia, affinché il consiglio possa prendere le opportune iniziative. Nel 2022 non ci sono state criticità tali da richiedere un'informativa specifica al Consiglio di Amministrazione o agli organi di controllo in merito a questi temi.

3.5 Le politiche di remunerazione GRI 2-19, 2-20

Le remunerazioni del Consiglio di Amministrazione sono definite dall'Assemblea dei Soci e sono fisse, non vi sono remunerazioni legate al raggiungimento di obiettivi.

La politica di remunerazione dei ruoli manageriali viene definita dall'Amministratore Delegato in collaborazione con la Direzione Risorse Umane al fine di attrarre e trattenere i talenti. I criteri di attribuzione degli MBO e l'architettura del sistema premiante aziendale sono stati oggetto di delibera da parte del Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2022.

4

Strategia – Politica e gestione dei processi

4.1 La condotta responsabile del business GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2,27, 205-1, 205-2

I valori di Diadora sono sanciti nel Codice Etico, essi guidano tutte le decisioni aziendali e di conseguenza anche le strategie di governance e compliance e costituiscono la base per un'autoregolamentazione etica finalizzata al rispetto delle normative vigenti. In tal senso, l'adozione di un programma strutturato di compliance è una naturale conseguenza dei nostri valori etici ed è compatibile con l'obiettivo di valorizzare l'integrità aziendale. L'adozio-

ne dei principi contenuti nel nostro Codice, Integrità, Rispetto e Impegno, porta all'ottenimento di evidenti impatti positivi:

- favorisce l'organizzazione tecnico-strutturale dell'azienda, consentendone il raggiungimento degli obiettivi in modo etico e aumentando l'efficacia dei processi interni;

- incentiva l'integrità organizzativa, evitando di incorrere in rischi reputazionali;
- favorisce la creazione di comportamenti virtuosi da parte di dirigenti, dipendenti e collaboratori;
- permette una precoce individuazione di eventuali rischi legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro, con conseguente riduzione degli infortuni per i lavoratori;
- consente una maggiore diffusione della percezione della qualità dei prodotti Diadora sul mercato;
- garantisce la creazione di un dialogo continuo e costante tra i vertici aziendali e i dipendenti.

L'adozione volontaria del "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" ai sensi del D. Lgs. 231/2001, da parte di Diadora S.p.A., è la logica conseguenza di ciò in cui crediamo e rappresenta la volontà della Società di esprimere una dimensione concreta della propria integrità. I benefici apportati dal Modello sono molteplici e hanno permesso di amplificare l'eccellenza organizzativa a cui Diadora da sempre propende e a favorire l'organizzazione tecnico-strutturale della Società, consentendo il raggiungimento degli obiettivi aziendali in modo etico, aumentando l'efficacia e l'efficienza dei processi facilitando l'individuazione delle attività a maggior rischio e la conseguente predisposizione di procedure idonee a prevenire la commissione di reati. La formazione e l'informazione relativamente al Modello adottato viene erogata ciclicamente ai dipendenti; inoltre, il 95% dei partner commerciali ne ha preso visione durante la fase di definizione del contratto. Sono state valutate 17 attività (36% del totale) per i rischi legati alla corruzione; oltre a quelle che prevedono un contatto diretto con la Pubblica

Amministrazione e, dunque, espongono fisiologicamente la Società al rischio di commissione del reato (ad es. reato di corruzione nei confronti degli agenti ispettivi per evitare l'irrogazione di una sanzione), anche i processi dello sviluppo dell'attività commerciale, degli approvvigionamenti, delle sponsorizzazioni, delle risorse umane ed i collegati processi amministrativi possono ritenersi esposti al rischio di commissione di fatti corruttivi. Gestiamo la compliance aziendale attraverso una chiara definizione di responsabilità, ambiti di controllo, processi e flussi condivisi, formalizzati in una specifica policy predisposta nel corso dell'ultimo anno, nonché attraverso l'adeguata formazione del nostro personale. Il Modello è sottoposto periodicamente ad audit, finalizzati a verificarne la corretta applicazione. Nel corso del 2023, il Modello sarà oggetto di revisione e aggiornamento, così come il Codice Etico. Attraverso il programma di compliance e la politica di Sostenibilità, ci impegniamo a promuovere prassi aziendali che contribuiscano a gestire in modo sistematico e consapevole gli impatti ambientali e sociali della produzione e dei nostri prodotti, nonché gli impatti sulle nostre risorse umane e sulla loro salute e sicurezza. Nel 2021 è stato sottoscritto, con un fornitore leader di mercato in questo settore, un accordo per l'utilizzo di una piattaforma di *whistleblowing* per segnalare casi di discriminazione, harassment ed episodi relativi alla protezione del patrimonio aziendale, in ottica di sorveglianza diffusa con le garanzie di riservatezza, anonimato ed integrità. Nel 2022, la piattaforma è stata alimentata e messa a punto. Nel 2023 sono previsti gli interventi di formazione e l'avvio della procedura.

4.2 I sistemi di gestione e le certificazioni GRI 2-23, 2-24

Con la volontà di perseguire e adottare standard qualitativi sempre più elevati, in Diadora abbiamo implementato i sistemi di gestione Ambientale (ISO 14001) e di Salute e Sicurezza (ISO 45001). Inoltre, per la linea Utility, ci siamo dotati di un Sistema di Gestione della Qualità ("SGQ") conforme agli standard ISO 9001, 9004 e 19011. Nel 2022, come indicato, abbiamo avviato il processo per l'ottenimento della certificazione ISO 37001 relativo al sistema di gestione per la prevenzione della corruzione.

ISO 14001	Standard internazionale più riconosciuto per i sistemi di gestione ambientale, restituisce un quadro attraverso il quale un'organizzazione può fornire un miglioramento delle prestazioni ambientali in linea con i suoi impegni di politica ambientale. Specifica ad un'organizzazione i requisiti per identificare e comprendere in modo proattivo gli aspetti ambientali delle proprie attività, prodotti e servizi e gli impatti ambientali associati.
ISO 45001	Norma internazionale progettata per individuare all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione. Offre l'indirizzo corretto per formalizzare e strutturare la gestione del rischio, la gestione della conformità legislativa, la diffusione di pratiche di lavoro più sicure e la valutazione delle prestazioni di sicurezza e di salute dei lavoratori.
ISO 9001	Attesta la conformità dei processi operativi aziendali agli standard internazionali riferiti alla gestione della qualità. Essa ha come obiettivo il miglioramento continuo delle prestazioni aziendali e della soddisfazione del cliente, attraverso un sistema di gestione della qualità e relativi protocolli idonei alla natura delle attività, prodotti e servizi. All'interno del paragrafo 'Design del prodotto e circolarità', saranno approfondite le certificazioni ottenute da Diadora con riferimento alle pratiche di approvvigionamento quali Global Recycled Standard (GRS), Recycled Claim Standard (RCS), Global Organic Textile Standard (GOTS), Organic Content Standard (OCS) e FSC.

4.3 Membership GRI 2-28

Le principali organizzazioni di settore a cui Diadora aderisce sono:

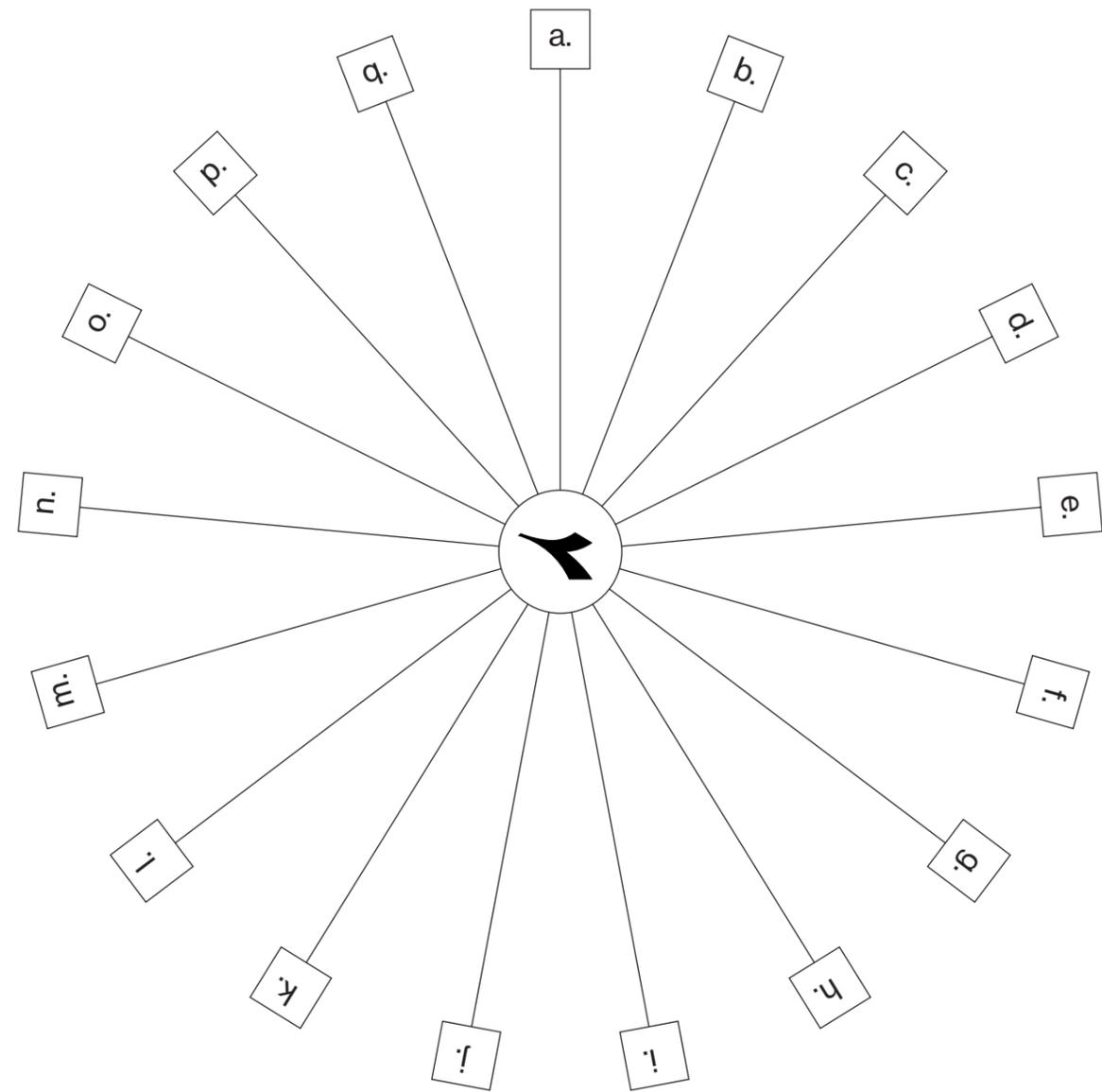
Confindustria Veneto est	Per dimensioni è la seconda associazione territoriale del sistema Confindustria cui partecipano le imprese della manifattura, dei servizi e delle costruzioni. L'obiettivo di questo grande innovativo progetto associativo è concorrere a sostenere il sistema territoriale locale.
Assosport	Associazione Nazionale fra i Produttori di Articoli Sportivi, è l'associazione che rappresenta, tutela e valorizza, sia in ambito nazionale che internazionale, le aziende che producono e/o distribuiscono in Italia abbigliamento, calzatura e attrezzatura sportiva.
Assosistema	Rappresenta i produttori e distributori di dispositivi di protezione. Suoi obiettivi sono la protezione, la diffusione e il miglioramento dell'attività del settore, nonché la tutela e il coordinamento delle istanze e degli interessi degli Associati).

Ecopolietilene Consorzio per il riciclaggio dei rifiuti dei beni in polietilene, composto dalle aziende produttrici, dai distributori e dai riciclatori dei beni in polietilene e nato dalla professionalità e dal know-how nella gestione dei rifiuti maturata dal Sistema Ecolight.

5

I nostri stakeholder GRI 2-29

A partire da un confronto interno al management di Diadora abbiamo definito la mappa delle organizzazioni interessate dalla nostra attività e che, a loro volta, la influenzano.



a.	Associazioni industriali e sportive	j.	Utilizzatori, clienti finali
b.	Ambiente	k.	Testimonial
c.	Distributori (retail, licenses)	l.	Media e influencer
d.	Distributori al dettaglio (negozianti)	m.	Mondo accademico, ricerca
e.	Comunità locali lungo la filiera	n.	ONG, pressure group
f.	Dipendenti dei fornitori	o.	Mondo dello sport, communities
g.	Fornitori	p.	PA, istituzioni, enti regolatori
h.	Azionisti	q.	Territorio e comunità locale
i.	Dipendenti		

6 Analisi di materialità GRI 3-1, 3-2

6.1 Gli impatti e i temi della materialità

La Direttiva EU 2022 / 2464 (CSRD Corporate Sustainability Reporting Directive), approvata dal Parlamento Europeo nel mese di novembre 2022 e che entrerà in vigore a partire dalla rendicontazione relativa all'esercizio 2024, ha integrato la definizione di temi materiali, introducendo il concetto di doppia materialità. Secondo tale approccio, i temi materiali sono a) ambiti e tematiche di governance, ambientali e sociali sui quali l'impresa, attraverso la propria attività, ha un impatto rilevante (Impact Materiality); b) aspetti che possono avere impatti significativi sullo sviluppo, le prestazioni e, di conseguenza, sul valore finanziario di un'impresa (Financial Materiality). Si evidenzia che il presente documento, non essendo ancora entrata in vigore la Direttiva EU 2022/2464, è redatto secondo quanto previsto dai GRI Standards, adottando la definizione di temi materiali come framework di riferimento.

6.2 Il processo di identificazione, valutazione e prioritizzazione delle tematiche

Il processo di analisi, identificazione, valutazione e successiva prioritizzazione degli impatti e delle tematiche materiali, ai fini del presente Bilancio, risulta essere un primo approccio all'evoluzione della normativa. La fase iniziale è stata relativa alla comprensione del contesto dell'organizzazione e, in particolare, lo scenario e quadro di riferimento del Gruppo Diadora, il modello di business, le attività e relazioni commerciali, così come il contesto di sostenibilità e l'analisi degli stakeholder, riportati all'interno del documento. Gli impatti effettivi e potenziali sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi quelli sui diritti umani, nell'ambito delle attività e delle relazioni di business di Diadora hanno comportato un'attività di due diligence interna, un'analisi di fonti esterne e fonti interne e un'attività di benchmarking con i principali peer di settore (per un totale di 10 tra competitor e comparable). L'attività svolta ha permesso, innanzitutto, di rivedere i temi materiali del Gruppo come segue:

Temi materiali 2022	Temi materiali 2021	Finalità dell'aggiornamento
→ Design del prodotto e circolarità	Materie prime Innovazione prodotto	Sottolineare come le tematiche materie prime e innovazione del prodotto siano considerate anche in ottica di design e di circolarità
→ Packaging sostenibile	Packaging sostenibile	-
→ Sostanze chimiche	Sostanze chimiche	-
→ Energia ed emissioni Rifiuti	Impatto sedi Diadora	Evidenziare gli impatti rilevanti per le sedi di Diadora
→ Salute e sicurezza dei lavoratori	Salute e sicurezza dei lavoratori	-
→ Diritti umani e condizioni dei lavoratori lungo la filiera	Diritti umani supply chain	Far emergere anche i diritti legati alle condizioni di lavoro lungo la catena di fornitura
→ Diversità, inclusione e non discriminazione	Non discriminazione	Includere anche le tematiche della diversità e dell'inclusione
→ Gestione e valorizzazione dei dipendenti	Gestione dipendenti Formazione dipendenti	Sottolineare che la formazione sia essenziale per la buona gestione e valorizzazione dei dipendenti
→ Impatto sulle comunità locali	-	Tematica nuova emersa attraverso l'analisi di contesto e di benchmark
→ Qualità e sicurezza dei prodotti	Sicurezza dei prodotti Soddisfazione cliente	Aggregare le due tematiche che risultano essere strettamente correlate
→ Etica e trasparenza nel business	Business Ethics Identità aziendale	Valorizzare il tema dell'etica e della trasparenza come parte dell'identità del Gruppo
→ Performance economica	Performance economica	-
→ Filiera corta e sostenibile	Filiera corta Valutazione fornitori Impatto ambientale filiera	Aggregare i temi relativi alla catena di fornitura e valorizzare la filiera corta come direttrice strategica

Al fine di valutare gli impatti, si sono considerate le valutazioni già fornite dal management interno relative all'importanza dei temi identificati, sia secondo una prospettiva interna, sia secondo un'ottica esterna, quest'ultima affinata nel corso del 2019, attraverso il coinvolgimento della categoria dei nostri Clienti strategici. La valutazione prevedeva l'associazione ad ogni tema di specifiche domande che hanno permesso a ciascun componente del management di valutare, sia la dimensione relativa ai potenziali impatti dei temi sul nostro business, sia quella relativa all'attenzione e all'urgenza informativa dei nostri stakeholder rispetto ai temi individuati. Successivamente, con l'obiettivo di rendere l'attività stessa più approfondita e di dettaglio, si è richiesto ad alcuni Clienti strategici, non soltanto una valutazione generale (da 1 a 5) sulla rilevanza del tema, ma anche di



identificare, rispettivamente, se la gestione del tema da parte di Diadora avesse determinato un impatto su di loro e la tipologia stessa dell'impatto, nonché di esprimere il grado e il tipo di interesse (qualitativo, quantitativo, per obiettivi o un mix degli approcci) degli stakeholder sulla gestione dei temi. I punteggi così ottenuti, sono stati mediati con appositi pesi e resi comparabili con le valutazioni relative alla prospettiva interna, fornite dal management aziendale. Al fine di valutare l'impatto, si è quindi realizzata la media delle valutazioni interne ed esterne ricevute per i diversi temi materiali; nei casi in cui questi ultimi siano stati aggregati, per le motivazioni scritte in precedenza, si sono tenute in considerazione le valutazioni di tutte le tematiche oggetto di associazione.

6.3 I temi materiali e gli impatti

La tabella sottostante riporta in forma sintetica l'output dell'analisi e valorizza le dimensioni relative alla tipologia dell'impatto (negativo / positivo), il livello di materialità (la gravità dei suoi effettivi negativi o la magnitudo dei suoi benefici) e il collegamento agli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs):

a. Temi materiali b. Principale impatto generato (potenziale / attuale)	c. Tipologia di impatto d. Livello di materialità dell'impatto (gravità / magnitudo)	e. Principali SDGs di riferimento
a.	b.	c. d. e.
Design del prodotto e circolarità	Riduzione dell'inquinamento grazie all'utilizzo di materie prime a minor impatto ambientale e/o riciclate e/o rinnovabili	Positivo ■■■ 9, 12, 13
Sostanze chimiche	Contributo allo sviluppo e diffusione di nuove soluzioni di ecodesign nel settore tessile/calzaturiero attraverso investimenti in R&D	Positivo
Energia ed emissioni	Inquinamento ambientale e danni sull'uomo a causa di un'inadeguata gestione e smaltimento delle sostanze chimiche (es. collanti e adesivi, reticolanti e pulitori)	Negativo ■■■ 3
Rifiuti	Contributo al contrasto al cambiamento climatico attraverso l'implementazione di azioni di riduzione delle emissioni e di consumo di energia	Positivo ■■■ 12, 13
Packaging sostenibile	Riduzione delle emissioni grazie all'efficiamento energetico e all'utilizzo di fonti rinnovabili	Positivo
Diritti umani e condizioni dei lavoratori lungo la filiera	Inquinamento ambientale a causa dell'inadeguato smaltimento dei rifiuti e degli scarti	Negativo ■■□ 12
Salute e sicurezza dei lavoratori	Riduzione dell'impatto ambientale grazie all'ottimizzazione, riciclo e riutilizzo degli scarti	Positivo
Gestione e valorizzazione dei dipendenti	Riduzione dell'impatto ambientale negativo attraverso l'utilizzo di soluzione di packaging primario e secondario più sostenibile	Positivo ■■□ 15
Impatto sulle comunità locali	Sfruttamento dei lavoratori presenti lungo la filiera attraverso, ad esempio, orari di lavoro, salari, condizioni di lavoro non adeguati e violazioni alla libertà di associazione	Negativo ■■■ 8, 10
Qualità e sicurezza dei prodotti	Contributo al miglioramento della qualità della vita dei dipendenti dei fornitori attraverso rapporti commerciali responsabili ed equi	Positivo
Etica e trasparenza nel business	Aumento del numero di infortuni legati a una non adeguata gestione degli aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro	Negativo ■■■ 3, 8
Performance economica	Miglioramento del benessere dei dipendenti, attraverso soluzioni di welfare, maggior equilibrio lavoro/vita privata, sviluppo di un clima positivo e consolidamento della comunicazione interna	Positivo ■■□ 4
Filiera corta e sostenibile	Valorizzazione dei dipendenti attraverso una pianificazione e una gestione strutturata delle iniziative formative e dei percorsi di carriera	Positivo
	Mancato rispetto della diversità e parità a causa di trattamenti differenziati, condizionati da fattori quali genere, orientamento sessuale, religione, etnia, lingua	Negativo ■■□ 5, 10
	Promozione e valorizzazione di una cultura del lavoro basata sulla comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze	Positivo
	Contributo allo sviluppo sociale ed economico delle comunità in cui l'azienda opera	Positivo ■□□ 10, 8
	Riduzione degli impatti ambientali negativi (minor inquinamento dell'aria, dell'acqua e della terra e salvaguardia della biodiversità) generati dalla catena di approvvigionamento attraverso l'attenta selezione di fornitori e lo sviluppo di una filiera trasparente e tracciabile	Positivo ■■□ 8, 9, 12

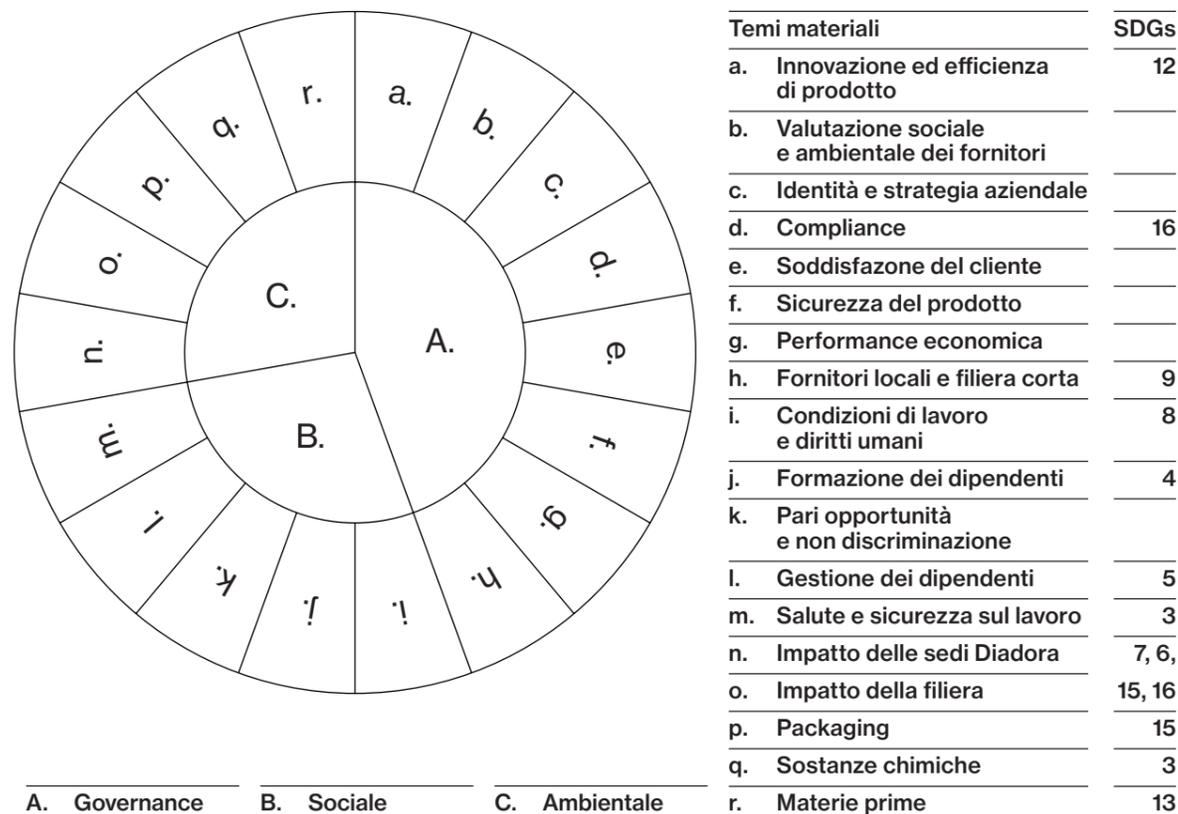
	Riduzione degli impatti ambientali negativi generati dalla catena di approvvigionamento attraverso la riduzione dei passaggi produttivi e della distanza fisica tra gli attori coinvolti, con il conseguente rafforzamento dell'economia locale	Positivo	■ ■ ■ □	8
Performance economica	Contributo economico al territorio e agli stakeholder grazie alla distribuzione del valore economico generato.	Positivo	■ ■ ■ □	8
Qualità e sicurezza dei prodotti	Aumento della soddisfazione dei clienti grazie al miglioramento della qualità dei prodotti e/o a una gestione efficace delle loro esigenze	Positivo	■ ■ ■ □	12
	Peggioramento del livello di sicurezza e qualità dei prodotti, a causa di un limitato presidio di questi aspetti	Negativo	■ ■ ■ □	16
Etica e trasparenza nel business	Danni al contesto socio-economico e inefficienze per il mercato a causa di attività di corruzione, l'inadeguata osservanza di normative ambientali e fiscali e pratiche commerciali non etiche	Negativo	■ ■ ■ □	16

6.4 Diadora e il contributo all'agenda 2030 dell'ONU

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile definita dalle Nazioni Unite nel 2015 esprime il piano di azione globale per lo sviluppo sostenibile, attraverso il contrasto a problemi di rilevanza universale quali povertà, fame, mancanza di istruzione, cambiamenti climatici, disparità di genere, mancato accesso ad acqua ed energia pulite. I 17 Obiettivi dell'Agenda (*Sustainable Development Goals - SDGs*) sono stati declinati in 169 target da raggiungere entro il 2030.



Abbiamo deciso di sostenere l'iniziativa promossa dalle Nazioni Unite e contribuire, riconducendo le nostre attività e i nostri progetti, all'Agenda 2030 e al raggiungimento degli SDGs. In particolare, nell'immagine seguente, è possibile apprezzare quali siano gli SDGs a cui vogliamo contribuire grazie agli impatti positivi del nostro business, collegati alle tematiche materiali da noi precedentemente identificate.



7

La creazione e generazione di valore GRI 201-1

L'attenzione di Diadora alla sostenibilità economica è cruciale in quanto, una gestione attenta e responsabile, consente di diffondere e consolidare la fiducia degli stakeholder nei confronti del Gruppo. Una performance economica e finanziaria sostenibile ha inoltre una conseguente ricaduta positiva sul territorio, contribuendo a sua volta a generare valore nell'ecosistema produttivo e sociale di cui la Società è parte integrante. Resta fondamentale il coinvolgimento del dipartimento Amministrazione, Finanza e Controllo nell'ambito di qualsiasi decisione di tipo commerciale, strategica e di approvvigionamento al fine di poter mantenere una performance economica di gruppo sostenibile. L'ottimismo generale di inizio 2022 derivante dall'imminente e progressiva uscita dei vari Paesi dallo stato di emergenza da Covid-19, si è arenato a seguito delle conseguenze economiche indirette derivanti dall'improvvisa accelerazione delle tensioni tra Russia e Ucraina, sfociate a fine febbraio 2022 nell'invasione del territorio ucraino da parte dell'esercito russo. Le ripercussioni economiche che il Gruppo ha dovuto affrontare si sono manifestate negli aumenti dei prezzi del carburante e dell'energia, oltre ad una forte instabilità dei mercati e ad un indebolimento dell'euro sul dollaro. Il Gruppo non è direttamente esposto verso i paesi in guerra e verso i soggetti sanzionati in termini di vendite e di crediti commerciali, come anche da un punto di vista dell'approvvigionamento delle materie prime e dei prodotti finiti. Pur considerando la complessità appena descritta, il nostro Gruppo registra nel 2022 una crescita sia dei ricavi netti che dell'EBITDA pari, in entrambi i casi, al 10%.

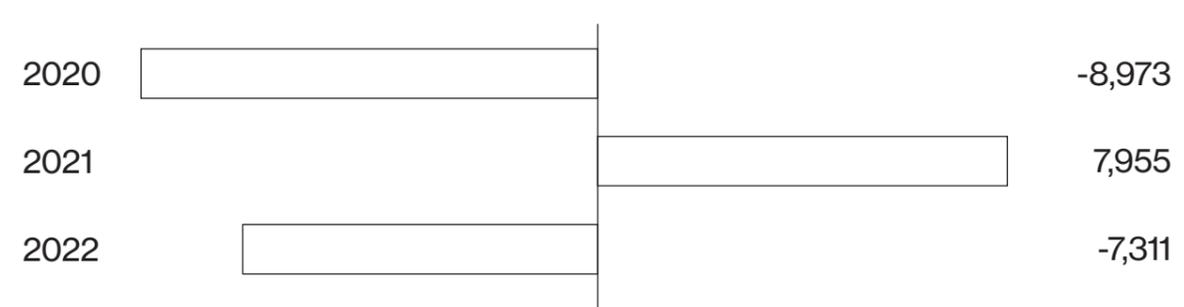
Gruppo Diadora / Ricavi netti (migliaia di euro)



Gruppo Diadora / EBITDA (migliaia di euro)



Gruppo Diadora / Posizione finanziaria netta (migliaia di euro)



Il valore economico direttamente generato dal Gruppo, determinato in conformità ai requisiti dello standard di rendicontazione 201-1 dei *GRI Standards*, si conferma in crescita come da trend degli ultimi esercizi, passando da 172 milioni di euro nel 2021 a 192 milioni di euro nel 2022 (149 milioni di euro nel 2020). Il 96% del valore economico generato dal Gruppo è stato distribuito agli stakeholder interni ed esterni con i quali Diadora promuove un ascolto attivo ritenendoli interlocutori fondamentali per perseguire il successo economico aziendale.

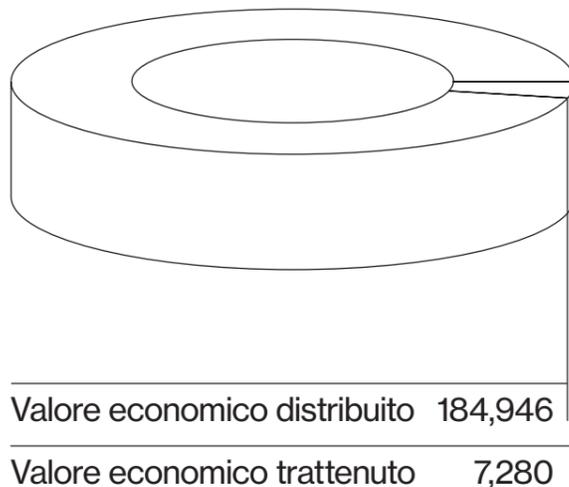
Gruppo Diadora / Valore economico direttamente generato (migliaia di euro)



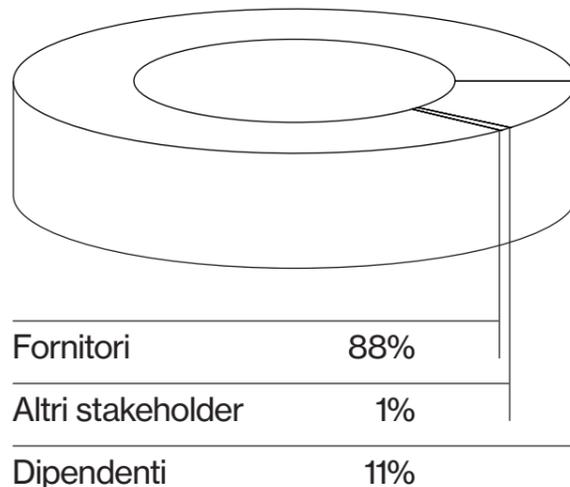
Il valore economico trattenuto nel 2022 si attesta al 4% del valore economico direttamente generato dal Gruppo, in incremento rispetto al dato 2021 dove si attestava al 3%.

Il Socio è parte integrante della condivisione dei risultati previsionali e consuntivi oltre che delle scelte strategiche del gruppo. Si conferma per il 2022 la decisione del Socio di reinvestire l'utile di esercizio nella gestione aziendale.

Gruppo Diadora Valore economico generato 2022 (milioni di euro)



Gruppo Diadora Valore economico distribuito 2022 (milioni di euro)



Nell'ambito del monitoraggio della performance economica, il Gruppo innanzitutto elabora un budget annuale che consente di valutare in anticipo gli effetti e la coerenza delle azioni pianificate dai vari dipartimenti aziendali. Inoltre il Gruppo effettua delle chiusure periodiche infrannuali volte a controllare l'andamento delle varie poste economico-finanziarie in rapporto agli obiettivi di budget ed ai dati consuntivi del precedente periodo di riferimento, quali ad esempio i ricavi netti, il contenimento dei costi e del capitale circolante netto. Inoltre l'organismo amministrativo decide con apposite procedure quali investimenti approvare per garantire la sostenibilità finanziaria della società. Mensilmente i vertici sono aggiornati circa la pianificazione finanziaria e le possibili evoluzioni valutarie, per consentire di strutturare le corrette coperture dai rischi di cambio. L'organo amministrativo è inoltre attento al recupero dei crediti e stipula delle adeguate coperture assicurative volte a salvaguardare la generazione del cash flow.

Sono presenti anche adeguate procedure di monitoraggio delle scadenze fiscali con costante confronto con i propri fiscalisti per recepire gli obblighi di compliance fiscale.

Il team finance è costantemente allineato con gli altri uffici per recepire i progetti nelle tempistiche adeguate e per il rispetto di tutte le compliance aziendali; inoltre è proattivo nel reperimento di finanziamenti con logiche che permettano il perseguimento di obiettivi di sostenibilità economico-finanziaria

Il Gruppo intende perseguire progetti di sviluppo digitale che consentano il monitoraggio sempre più tempestivo dei risultati e per consentire una migliore pianificazione periodica economico/finanziaria.

La strategia del nostro Gruppo prevede i seguenti macro-obiettivi:

- consolidamento della leadership commerciale in Italia e all'estero con focus sulla qualità e tecnicità del prodotto;
- innovazione di prodotto: è uno dei valori fondamentali di Diadora. Il nostro obiettivo è di ricercare e commercializzare soluzioni tecnologiche che supportino la continua ricerca di migliori prestazioni dei nostri consumatori nello sport, nel lavoro e nella vita di tutti i giorni.
- prodotto e supply chain:

- i. il controllo dei processi e delle diverse fasi di produzione, con il miglioramento dei tempi di consegna e della qualità;

8

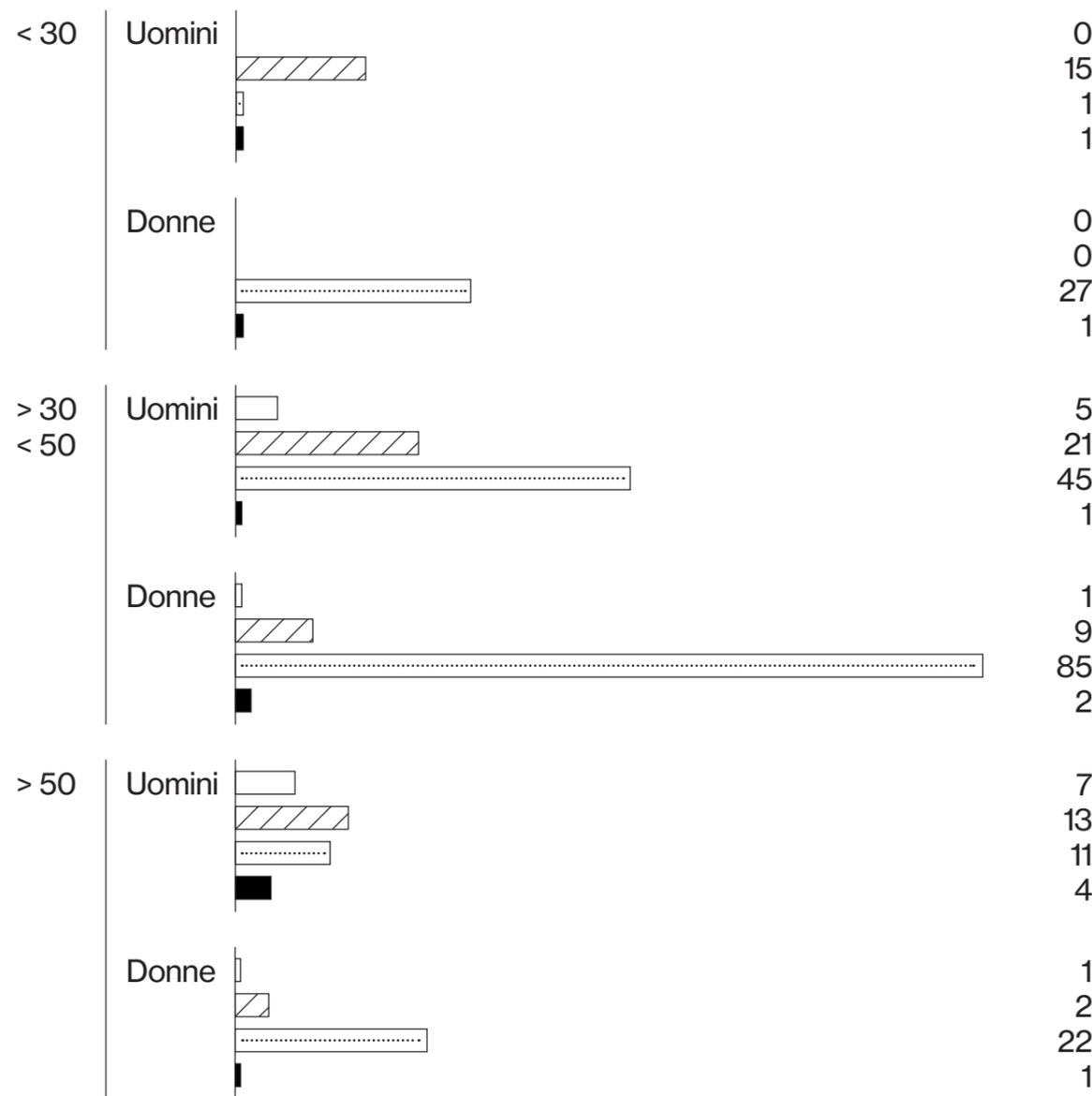


Diadora e la vita in azienda GRI 401-1, 401-2, 401-3, 404-1, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1

8.1 Il nostro team

Il nostro successo non è solo frutto di talento, innovazione ed autenticità, ma è principalmente fondato sulle nostre Risorse Umane, che collaborano fianco a fianco e si impegnano ogni giorno per raggiungere gli obiettivi prestabiliti. Riconosciamo la centralità e l'importanza strategica delle nostre persone, non solo dal punto di vista professionale, ma anche umano. Per questo motivo rispettiamo e valorizziamo i nostri dipendenti attraverso la tutela della loro integrità fisica e morale e un continuo accrescimento delle competenze tecniche e professionali. Nel 2022, l'organico del Gruppo è composto da 274 dipendenti, di cui il 16% con meno di 30 anni, il 62% con un'età compresa tra i 30 e i 50 e il 22% con più di 50 anni.

N. di dipendenti per fascia d'età, genere e categoria d'impiego Gruppo Diadora 2022

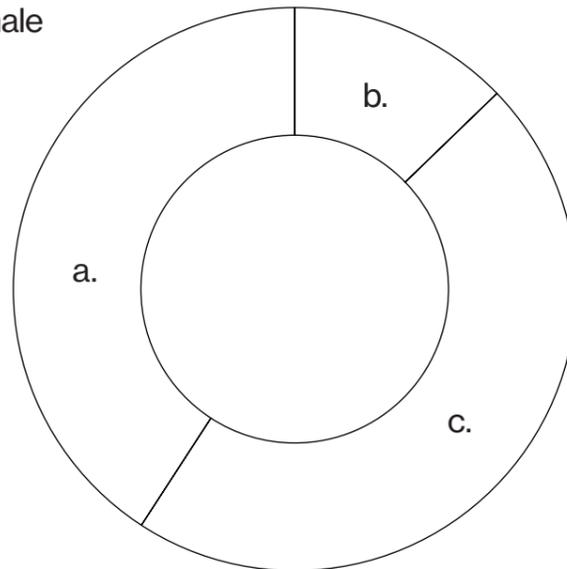


□ Dirigenti ▤ Impiegati ▨ Quadri ■ Operai

Il tasso di turnover si attesta intorno al 21%, con una percentuale maggiore, intorno al 32%, per gli under 30. Poiché l'attività umana è l'asset più importante per la nostra azienda, abbiamo l'ambizioso obiettivo di creare un ambiente lavorativo con un proprio e peculiare valore sociale, in cui il rapporto tra i vertici ed il resto della popolazione aziendale sia vissuto in modo sereno e razionale, con l'obiettivo di passare da un'attività di mera "gestione delle risorse umane" ad una più significativa attività di "gestione strategica ed umana delle persone". Al fine di poter raggiungere questo traguardo agiamo su tre pillars fondamentali:

1. **Economics** Con cadenza annuale viene effettuata una salary review che coinvolge tutti i dipendenti. In tale occasione, ciascun Line Manager propone e condivide con la funzione HR gli interventi opportuni, quali aumenti di stipendio e/o livello e bonus una tantum. Dal 2015 abbiamo inoltre introdotto un sistema di incentivazione variabile di breve periodo, fondato su un meccanismo di Gestione per Obiettivi (MBO), con obiettivi diversi a seconda che si tratti di personale appartenente al canale sales oppure al resto della popolazione aziendale. Il criterio utilizzato per l'assegnazione degli obiettivi si fonda su target quantitativi e qualitativi, che comprendono per alcune figure anche Key Performance Indicator (KPI) trasversali legati ai progetti di sostenibilità, in capo ai responsabili dei dipartimenti e all'AD. L'identificazione e la quantificazione di tali indicatori è determinata dalle caratteristiche dei progetti da implementare, permettendo così al sistema di Performance Management di essere sempre allineato ai più recenti obiettivi aziendali in ambito di sostenibilità. Nei casi in cui il sistema di MBO non sia legato ad un sistema premiante, lo scopo è quello di concretizzare per iscritto un percorso di raggiungimento obiettivi, teso ad incrementare il livello di engagement. Nel 2022, il 37% dei dipendenti del Gruppo ha ricevuto una valutazione delle proprie performance e dello sviluppo professionale.

% di dipendenti per categoria professionale che ricevono una valutazione periodica Gruppo Diadora 2022



a.	47%	Impiegati
b.	13%	Quadri
c.	41%	Dirigenti

2. **Learning & Development** In Diadora crediamo fortemente che l'apprendimento continuo rappresenti un tassello fondamentale per la crescita e lo sviluppo dei nostri dipendenti, intesi sia come rappresentanti dell'azienda sia come singoli individui. Per questo motivo, dunque, puntiamo ad aumentare l'integrazione di tale tematica all'interno delle leve del nostro business. Per ulteriori dettagli, si consulti il paragrafo "La formazione del nostro team".

3. **Sustainable HR Management** Diadora ha messo in atto una modalità di gestione delle risorse umane attraverso l'impiego di processi e pratiche in grado di sostenere e promuovere il "benessere" di chi lavora in azienda. Si tratta di progettare sistemi di lavoro e processi HR tesi a soddisfare i bisogni e le aspettative dei dipendenti. Le iniziative possibili in questo ambito sono le più varie, e il criterio di scelta è appunto la promozione del *wellbeing* e *worklife balance* dei dipendenti. A questo proposito in Diadora abbiamo adottato le seguenti iniziative:

- i. **WELFARE SANITARIO:** Dal 2019 abbiamo introdotto l'assicurazione sanitaria integrativa – una soluzione su misura per Diadora – per l'accesso a strutture sanitarie convenzionate.
- ii. **ORARIO FLESSIBILE:** Dal 2018 tutti i dipendenti hanno la possibilità di ingresso e uscita dall'azienda a diversi orari grazie alla flessibilità oraria.
- iii. **SMART WORKING:** Abbiamo regolamentato lo Smart working rendendolo uno strumento disponibile ai dipendenti con cinque giornate mensili che nel 2023 sono diventate otto.
- iv. **ASILO NIDO AZIENDALE:** Dal 2011, ai dipendenti che sono genitori è riservata la possibilità di iscrivere i propri figli all'asilo nido convenzionato, la cui retta è pagata, per metà, da Diadora stessa.
- v. **PALESTRA AZIENDALE:** Dal 2012 è disponibile la palestra aziendale per i dipendenti Diadora a prezzi agevolati, in cui è possibile scegliere tra una varietà di corsi ed attività.

- vi. **COMITATO MENSA:** Introdotto nel 2017 per coinvolgere e garantire un servizio in linea con le esigenze dei fruitori. A seguito di un questionario di valutazione del servizio mensa e indagine sulle necessità alimentari rivolto ai dipendenti, abbiamo aderito ad un programma di fornitura di frutta e verdura di stagione e di pasta di grano nazionale certificato. Abbiamo anche un servizio di take-away per la cena.
- vii. **CONVENZIONE CON IL GRAN TEATRO GEOX di Padova e con centri servizi di cura e benessere per la persona.**
- viii. **ULTERIORI CONVENZIONI:** Servizio "lavanderia", attraverso il quale basta lasciare in reception i capi e la somma da pagare, e ritirare poi il tutto al venerdì; servizio di lavaggio auto; sconti dipendenti, grazie ai quali è possibile acquistare prodotti Diadora a prezzo ridotto, oltre a sconti presso e aziende partner (esempio Ducati).
- ix. **MAGGIORDOMO AZIENDALE:** È un servizio introdotto dal 2014 che permette di spedire e far recapitare pacchi e corrispondenza personale presso l'azienda, far effettuare il pagamento di bollettini postali personali.
- x. **BUONO CARBURANTE:** A dicembre 2022 sono stati erogati buoni benzina a tutti i dipendenti, ad eccezione di quelli per i quali è stata assegnata un'auto aziendale.
- xi. **SCONTI SUI PRODOTTI DIADORA:** Tutti i dipendenti per i prodotti Diadora beneficiano di sconti particolari, in particolare possono acquistare i prodotti Diadora con il 50% di sconto fino ad un massimo di 2.500 euro per poi usufruire dello sconto del 30%.
- xii. **APPARTAMENTI IN LOCAZIONE:** Diadora per favorire l'attrazione dei talenti mette a disposizione del personale in stage, e talvolta per alcune categorie di dipendenti assunti a tempo determinato, degli appartamenti in comodato d'uso gratuito al fine di contribuire al benessere delle persone e al loro benessere.
- xiii. **PART TIME PER I NEO GENITORI:** Abbiamo introdotto la formula part time su richiesta per i neogenitori fino al compimento dell'undicesimo anno di età del figlio ed in ogni caso non oltre il momento di inizio della scuola secondaria di primo grado (scuola media), concesso a tutti i dipendenti indipendentemente dal genere.
- xiv. **WELCOME KIT E VOUCHER 50€:** ai nuovi dipendenti viene fornito un kit di benvenuto, oltre ad un buono da spendere all'interno del punto vendita di Caerano di San Marco.

8.2 La formazione del nostro team

Per noi è fondamentale individuare i reali fabbisogni delle risorse, al fine di poter erogare un intervento formativo più che mai centrato sulle esigenze di crescita personale dei singoli commisurati alle esigenze di business. Tutto il personale è coinvolto in attività di formazione relative alla privacy, alla sicurezza nei luoghi di lavoro e alla sostenibilità. Vi sono poi ulteriori iniziative formative che riguardano l'ambito linguistico e lo sviluppo di determinate capacità personali. In ambito salute e sicurezza la formazione viene erogata in base agli art.36/37 del D.lgs 81/08. Nel 2022 si è proceduto alla formazione del personale attraverso:

- corso generale e specifico per nuovi assunti;
- aggiornamento antincendio;
- aggiornamento RLS;
- corso excel base e avanzato;
- corsi di lingua.

I corsi di formazione e le relative persone da coinvolgere vengono selezionati in base alle necessità riportate dai vari responsabili di funzione alla Direzione Risorse Umane, coniugando le necessità di business dell'azienda con

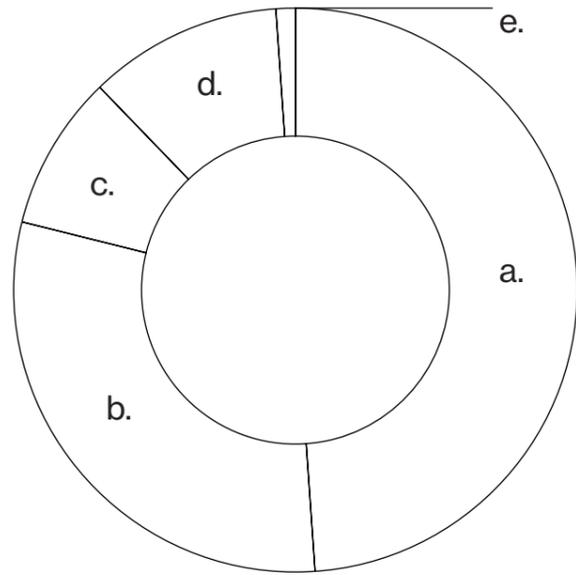
la formazione e lo sviluppo delle risorse umane, in linea con le scelte strategiche e la cultura aziendale. Nel 2022 abbiamo erogato 3.595 ore complessive di formazione (+64% rispetto al 2021), per un totale di 13,1 ore pro capite, di cui quasi il 90% volontarie. La formazione erogata è stata destinata prevalentemente allo sviluppo di abilità trasversali, con una particolare attenzione alle competenze in ambito tecnico ed informatico. A tal proposito, infatti, è stato promosso un corso di Excel che ha visto coinvolte circa 100 persone. Inoltre, abbiamo proseguito con l'iniziativa "The learning breaks" che verteva sul tema dell'Intelligenza emotiva. Tale iniziativa, della durata di sette mesi, è stata strutturata insieme alla società di consulenza 300grammi. A partire dal 2021, a seguito della pandemia e del lavoro agile, è stata introdotta in azienda una piattaforma di formazione online chiamata "GoodHabitZ". Si tratta di un sistema basato su un modello di fruizione corsi in streaming per poter raggiungere più facilmente tutta la popolazione aziendale. Oltre ad essere disponibili in diverse lingue, i corsi sono volti principalmente a sviluppare soft e hard skill (come le lingue e l'utilizzo base degli strumenti Office).

N. Ore di formazioni obbligatorie e volontarie

2022	Volontaria	3196
	Obbligatoria	399
2021	Volontaria	2180
	Obbligatoria	8
2020	Volontaria	1399
	Obbligatoria	96

Ore di formazione per tipologia (%)

a.	49%	Trasversale
b.	30%	Informatica
c.	11%	Sicurezza
d.	9%	Tecnica
e.	1%	Lingue straniere



La categoria in cui il genere femminile è più rappresentato è quello degli impiegati (65%) seguita da quella degli operai (40%); il 14% dei dirigenti invece è donna. Nella nostra azienda diamo spazio a diverse culture e nazionalità, riteniamo infatti che un ambiente di lavoro internazionale costituisca un valore aggiunto e una fonte di nuove idee e prospettive; infatti i nostri dipendenti provengono da 16 Paesi diversi.

8.4 Salute e sicurezza dei lavoratori GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8

Siamo consapevoli dell'importanza di promuovere e garantire il più alto livello di benessere fisico, mentale e sociale di tutti i nostri dipendenti. Obiettivo primario, anche se non unico, della gestione della salute e sicurezza sul lavoro è l'implementazione delle misure preventive e protettive per rendere sicuri e salubri i luoghi di lavoro, così da evitare o ridurre l'esposizione dei lavoratori (ma anche di clienti e visitatori) ai rischi connessi. Perseguiamo tale scopo sia attraverso l'adeguamento costante delle condizioni in essere alla normativa, sia attraverso la formazione e la sorveglianza sanitaria puntualmente erogate ai dipendenti. Di seguito, sono rendicontati i principali aspetti relativi alla salute e sicurezza sul lavoro.

Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti

Tutti i dipendenti Diadora sono coperti dal sistema di gestione Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL) certificato ISO 45001: 2018; inoltre, nell'ottemperare alle prescrizioni del D.lgs. 81/2008 in tema di sicurezza sul lavoro, adottiamo scrupolosamente tutti gli accorgimenti necessari o utili a ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, tutelando gli stessi da possibili infortuni. Abbiamo provveduto alla nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e del medico competente, figure preposte alla tutela della sicurezza dei lavoratori, e aggiorniamo periodicamente il documento di valutazione dei rischi (DVR) presenti nell'ambito dell'organizzazione con la finalità di individuare e adottare le adeguate misure di prevenzione e protezione. Di seguito, i rischi più significativi identificati all'interno di Diadora:

- rischio attrezzature
- rischio chimico;
- rischio rumore e vibrazioni;
- rischio Movimentazione Manuale dei Carichi (MMC);
- stress lavoro-correlato.

Nel corso del 2022, abbiamo aggiornato la valutazione dello stress lavoro correlato sia per Diadora S.p.A. che per Diadora Retail, attraverso test su gruppi omogenei validati dal medico competente e dal Datore di lavoro dai quali non sono emerse situazioni che richiedono un'attenzione particolare; abbiamo inoltre sostituito il compressore a inverter e verificato il sistema di gestione antincendio.

Servizi di medicina del lavoro

I nostri lavoratori sono periodicamente sottoposti a visite mediche di sorveglianza per accertare lo stato di salute in relazione all'ambiente di lavoro e ai fattori di rischio professionale connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle direttive europee nonché dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6.

Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

I lavoratori di Diadora hanno provveduto alla nomina del responsabile in materia di salute e sicurezza (RSL), per il quali è prevista una formazione specifica. Tale figura è consultata ad ogni aggiornamento del DVR e coinvolta nella riunione annuale per la sicurezza. Attraverso l'intranet aziendale tutti i dipendenti possono accedere all'area Ambiente&Sicurezza e visionare tutti

i documenti inerenti al sistema di gestione ISO 45001, oltre che ISO 14001. Inoltre, sono presenti due bacheche aziendali dove vengono esposti tutti i comunicati riguardanti i temi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Formazione in materia di salute e sicurezza

A tutti i nostri dipendenti viene erogata una formazione generale e specifica a seconda della mansione così come previsto dal Documento di valutazione dei rischi (DVR). Tra i lavoratori sono state individuate e nominate le figure preposte alla sorveglianza e all'attivazione delle procedure di sicurezza in caso di pericolo grave e immediato, con l'attribuzione degli specifici incarichi. Nel corso del 2022 sono state erogate 399 ore di formazione obbligatorie sulla sicurezza.

Anche per Diadora Retail, la Direzione Generale stabilisce, in accordo con i responsabili delle principali funzioni aziendali, le esigenze di formazione del personale. La pianificazione e la registrazione dei corsi di formazione viene gestita tramite uno scadenziario in un foglio Excel.

Servizi e i programmi a favore della salute dei lavoratori di Diadora

Ogni dipendente di Diadora ha accesso ad un'assicurazione sanitaria integrativa (AON o Mba Cassa). Inoltre, come già evidenziato, sono stati introdotti all'interno della mensa aziendale un menù bilanciato e un menù vegano, volti a promuovere uno stile di vita sano e longevo e il servizio di un osteopata.

Gestione processi e attrezzature

Ai lavoratori di Diadora S.p.A. vengono forniti i dispositivi di protezione individuale (filtro facciale EN 149 FFP2SL, guanti in crosta per rischio meccanico, guanti per il rischio chimico in nitrile, occhiali EN 166 classe ottica 1 protezione lente F, calzature sicurezza S1) secondo necessità, oltre alle istruzioni per il loro utilizzo e conservazione. All'interno della Manovia, abbiamo inoltre installato banchi aspiranti, che assorbono le sostanze e riducono il rischio per i nostri lavoratori.

Nel 2022 si sono verificati due infortuni sul lavoro e otto casi di *near miss*, monitorati e inseriti negli appositi moduli. Per il 2023, gli obiettivi in ambito salute e sicurezza che ci siamo posti sono:

- ripetere la valutazione dei rischi con la metodologia INDICE OCRA (*Occupational Repetitive Action*²) per disporre di dati più precisi e dettagliati;
- aggiornare la valutazione del rischio videoterminalisti (VDT) con integrazione schede nuovi assunti e/o variazione di postazione;
- aggiornamento valutazione il rischio fulminamento;
- garantire e migliorare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- implementazione dell'impianto regolazione fumi in area magazzino, materie prime e Manovia;
- rilevare i tempi esatti, in più giornate lavorative, dei lavori non ripetitivi (es. compilazione di un registro per ogni postazione) e rilevare il livello di rischio (saranno rivisti i tempi di ciascun lavoratore attività relative alla Movimentazione Manuale dei Carichi (MMC));
- aggiornare la segnaletica orizzontale;
- aggiornare il DVR chimico;
- installare un nuovo impianto di condizionamento e una pompa di calore nell'area uffici.

8.3 La garanzia delle pari opportunità, del rispetto delle diversità e la non discriminazione

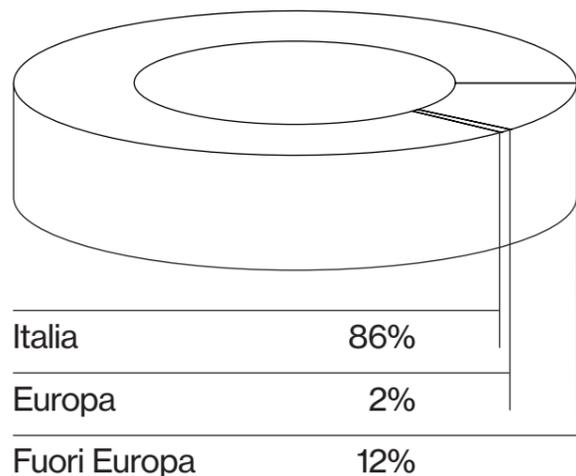
La diversità in tutte le sue forme – genere, colore della pelle, origine etnica o sociale, età, nazionalità, cultura, credenze religiose o mancanza di esse, orientamento sessuale e disabilità – arricchisce l'ambiente lavorativo. Questo è il motivo per cui ci impegniamo a costruire un gruppo di lavoro inclusivo, nel quale ognuno possa dare il proprio contributo in totale serenità. Forti del nostro DNA sportivo, stimoliamo e sosteniamo un ambiente volto alla cooperazione, dove l'apporto del singolo è fondamentale per raggiungere l'obiettivo comune. In ambito di categorie protette, rispettiamo il vincolo percentuale previsto dalla legge 68/1999: al fine di potervi adempiere, ispirandoci al progetto *Hiring Chain* abbiamo sottoscritto una convenzione con la Provincia di Treviso relativa al collocamento mirato di ragazzi con sindrome di down all'interno della Manovia e dei punti vendita Diadora. Nel 2022, volendo implementare ancora di più questa iniziativa abbiamo esteso le opportunità lavorative a persone con disabilità psichiche: una persona è stata inserita in stage presso il punto vendita di Caerano di San Marco, mentre una seconda è stata assunta all'interno della Manovia. L'inserimento di ragazzi con sindrome di down/disabilità psichica prevede il coinvolgimento di un componen-

te della ULSS di Treviso che monitora periodicamente l'andamento della risorsa all'interno dell'azienda, unitamente al tutor aziendale che verifica quotidianamente lo stato dell'arte. L'obiettivo di Diadora è quello di essere un esempio in tema di diversità, inclusività e non discriminazione, un luogo dove le persone possano sentirsi accolte e a proprio agio; a riprova di questo, all'interno della nostra realtà, non ci sono mai stati casi accertati e/o segnalazioni di discriminazioni. Non è solo una questione di compliance con la normativa vigente, ma anche di sensibilizzazione a tematiche sempre più importanti, infatti a partire dal 2019 abbiamo avviato una partnership con Cooperativa Iside volta alla sensibilizzazione sul tema della violenza contro le donne. Promuoviamo la cultura della parità di genere, cercando di mantenere costante la percentuale di donne, che nel 2022 si attesta intorno al 55% del totale. Stiamo inoltre cercando di includere maggiormente le donne ai vertici della nostra organizzazione, rispettando volontariamente i principi legislativi in materia di rappresentanza di genere negli organi sociali (CdA e Collegio Sindacale), sebbene non applicabili nello specifico a Diadora in quanto società non quotata.

N. di dipendenti per inquadramento e genere. Gruppo Diadora 2022

Operai	6	4
Impiegati	71	134
Quadri	34	11
Dirigenti	12	2
Uomini	[Bar chart showing 123 total]	
Donne	[Bar chart showing 105 total]	

% dipendenti per provenienza geografica Gruppo Diadora 2022



[2] Il protocollo OCRA (Occupational Repetitive Action) è un metodo di valutazione del rischio da sovraccarico biomeccanico determinato dallo svolgimento di movimenti ripetuti degli arti superiori



L'Ambiente

9.1 Design del prodotto e circolarità **GRI 301-1, 301-2, 301-3**

L'individuazione e selezione dei più adeguati materiali e componenti a ridotto impatto ambientale riveste un'importanza destinata a essere sempre crescente nella strategia di Diadora; nel corso dell'anno 2022, sono stati avviati dialoghi con svariati sviluppatori e produttori (prediligendo quelli italiani) di materiali a bassa impronta ecologica - con peso ridotto, con contenuti riciclati, facilmente riciclabili, derivati da risorse facilmente rinnovabili, biodegradabili e compostabili - da utilizzare nelle successive collezioni.

I fornitori vengono coinvolti attivamente nell'adesione a schemi di certificazione indipendenti - Global Recycled Standard (GRS) e Recycled Claim Standard (RCS) per l'approvvigionamento e l'utilizzo di materiali riciclati certificati, Global Organic Textile Standard (GOTS) e Organic Content Standard (OCS) per l'approvvigionamento e l'utilizzo di materiali da agricoltura biologica certificati - e nell'adozione di protocolli di gestione delle sostanze chimiche ammesse nei propri prodotti attraverso la definizione di un elenco di sostanze chimiche soggette a restrizioni (RSL - Restricted Substances List). La scelta dei fornitori privilegia produttori e distributori che dimostrano e presentano iniziative implementate incentrate sulla riduzione del consumo di risorse.

Global Recycled Standards (GRS)	è riconosciuto come il più importante standard internazionale per la produzione sostenibile di materiali e prodotti realizzati con materiali da riciclo. Lo Standard riconosce l'importanza del riciclo per la crescita di un modello di produzione e consumo sostenibile, con l'obiettivo di favorire la riduzione del consumo di risorse (materie prime vergini, acqua ed energia) ed aumentare la qualità dei prodotti riciclati. Lo Standard GRS permette la verifica ed il tracciamento dei materiali di riciclo dalla materia prima fino al prodotto finito. I prodotti certificati Global Recycled Standard (GRS) contengono materiali riciclati, verificati in modo indipendente in ogni fase della catena di fornitura. Inoltre, in tutta la supply chain - dal primo stadio di lavorazione sino al confezionamento e alla commercializzazione del prodotto finito - le organizzazioni certificate soddisfano stringenti requisiti sociali, ambientali e chimici.
Recycled Claim Standards (RCS)	permette la verifica e il tracciamento del contenuto derivante da riciclo dalla materia prima fino al prodotto finito. I prodotti certificati Recycled Claim Standard (RCS) contengono materiali derivante da riciclo, verificati in modo indipendente in ogni fase della catena di fornitura.
Global Organic Textile Standard (GOTS)	è una certificazione per prodotti tessili biologici che assicura l'utilizzo di fibre naturali (cotone, lino, canapa, seta, lana) coltivate secondo i principi dell'Agricoltura Biologica, cioè senza l'uso di pesticidi chimici di sintesi, di Organismi Geneticamente Modificati (OGM).
Organic Content Content Standard (OCS)	permette la verifica e tracciamento del contenuto di fibre da agricoltura biologica dalla materia prima fino al prodotto finito. I prodotti certificati Organic Content Standard (OCS) contengono fibre naturali certificate biologiche, verificate in modo indipendente in ogni fase della catena di fornitura.

Nel corso del 2022, abbiamo introdotto una risorsa specializzata allo scopo di ampliare e intensificare l'attività di scouting di soluzioni materiali e tecnologiche a ridotto impatto ambientale. La scelta di lavorare con fornitori designati (nominated supplier) e seguire protocolli specifici, garantisce uniformità prestazionale e qualitativa nei materiali e nei componenti utilizzati. In particolare, per quanto riguarda le varie famiglie di modelli di calzature, per le quali è possibile identificare elementi trasversali, quali fodere, imbottiture, soles, materiali per tomaie, lacci e altri, Diadora si sta impegnando attivamente a aumentare progressivamente il numero di articoli parzialmente o interamente costituiti da materie prime di riciclo. Ci siamo prefissati dei traguardi volontari che riguardano l'estensione dell'adozione di materiali a ridotto impatto ambientale a un numero sempre maggiore di articoli nelle nostre linee di prodotto:

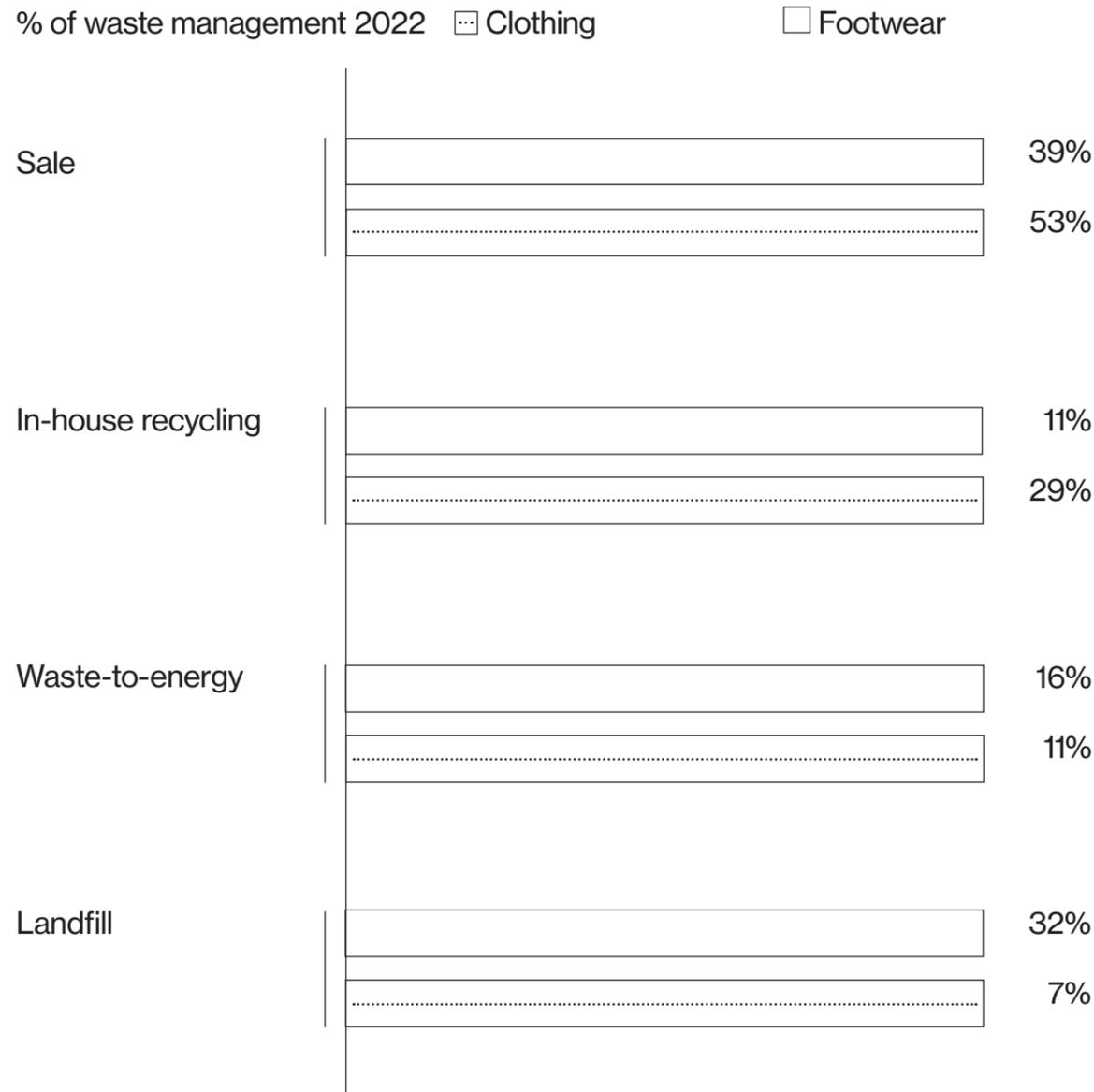
- per quanto riguarda l'abbigliamento, a partire dalla stagione Spring/Summer24, introduzione di felpe e jersey preferibilmente in cotone con contenuti riciclati anche per nuove collezioni;
- per quanto riguarda le calzature, a partire dalla stagione Fall/Winter24, incrementare significativamente il volume di contenuti riciclati mediante scelte di materiali e componenti trasversali rispetto alle famiglie di prodotto.



[4] L'EPD è un documento indipendente verificato da terze parti, indicante informazioni precise, trasparenti e comparabili sugli impatti ambientali del ciclo di vita di un prodotto.

9.1.1 L'impegno per l'utilizzo di materie prime a ridotto impatto ambientale

Il quantitativo di materiali interamente o parzialmente riciclati utilizzati per la realizzazione di calzature e abbigliamento è in progressivo aumento e ha visto il coinvolgimento diretto dei fornitori che, su richiesta di Diadora, hanno conseguito certificazioni aziendali e di prodotto al fine di garantire la tracciabilità del contenuto riciclato. Nel 2022, abbiamo introdotto il tessuto denim per la realizzazione di modelli di jeans Utility 239, del quale è disponibile una Dichiarazione di Prodotto Ambientale (EPD⁴ - Environmental Footprint Declaration) che indica che l'intero ciclo di produzione del tessuto consente una riduzione dei consumi di acqua del 94%. La creazione di processi più responsabili passa anche dalla riduzione degli sprechi di materiale in fase di produzione e lavorazione, riducendo di conseguenza l'impatto ambientale dei nostri processi produttivi. Nel selezionare i fornitori, privilegiamo coloro che hanno in essere iniziative per l'utilizzo efficiente delle risorse. Qualora vi siano degli scarti derivanti dalla produzione delle calzature, questi vengono venduti (39%), destinati in discarica (32%), termovalorizzati (16%) o riciclati internamente (11%). Gli scarti di produzione per l'abbigliamento invece vengono prevalentemente venduti (53%) o riciclati internamente (29%).



9.1.2 I nostri prodotti tra innovazione ed efficienza

L'innovazione è uno dei valori fondamentali di Diadora. A partire dal 2020 si sono poste le basi per la rinascita del Centro Ricerche Diadora (CRD), un polo scientifico delle attività dell'azienda nel campo dello sport con struttura multidisciplinare che riunisce l'esperienza di medici, bioingegneri e atleti. L'obiettivo primario del CRD è migliorare sempre più la comprensione della prestazione sportiva per offrire all'atleta il mezzo più adatto per esprimersi: calzature specializzate caratterizzate da affidabilità, comfort e sicurezza. Da questo punto continuiamo la nostra ricerca di soluzioni tecnologiche da applicare ai prodotti che commercializziamo affinché i nostri consumatori possano ottenere migliori prestazioni nello sport, nel lavoro e nella vita di tutti i giorni. L'innovazione è affiancata anche dalla creatività e dall'immaginazione che sono i pilastri fondanti della nostra attività produttiva, ispirano la ricerca di materiali innovativi e lo sviluppo di tecnologie e processi manifatturieri all'avanguardia. Attraverso tale impegno, perseguiamo il benessere e la sicurezza del consumatore con prodotti

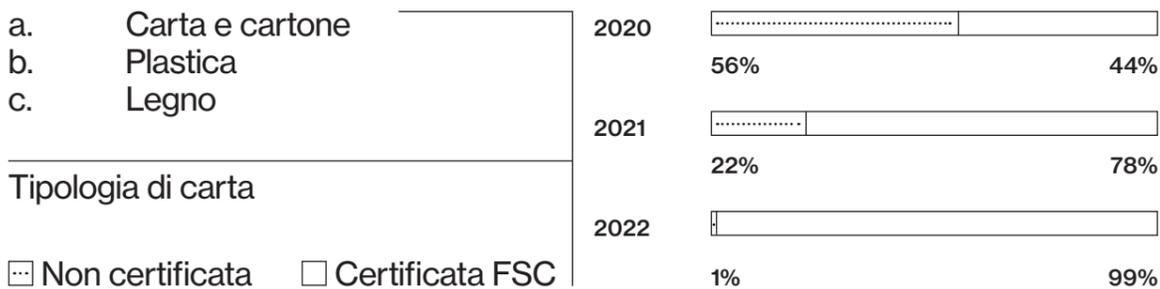
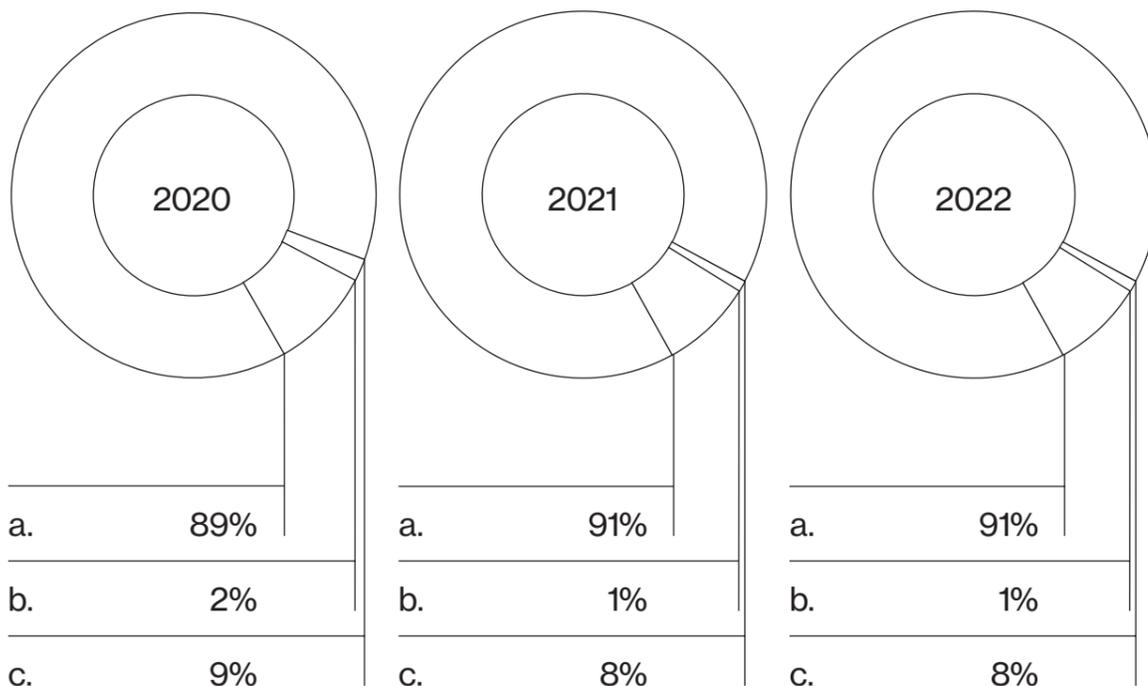
caratterizzati da stile e da qualità italiana. La passione delle nostre persone rappresenta non solo la chiave per lo sviluppo di un prodotto vincente ma anche la nostra vera forza competitiva. I nostri tecnici e designer creano prodotti e tecnologie pensati per soddisfare le esigenze di atleti e lavoratori, garantendo loro elevata qualità e massime prestazioni. Le nuove conoscenze e il know-how sviluppati vengono poi adattati e trasferiti alle collezioni dedicate a tutti i consumatori. I nostri prodotti sono caratterizzati da una profonda sinergia tra l'utilizzo finale – sportivo, tecnico o per il tempo libero – e la ricerca di materiali e, per quanto riguarda le calzature, dallo studio dell'anatomia del piede, dei suoi movimenti e degli impatti al suolo. L'attività di sviluppo e creazione dei prodotti è suddivisa in tre dipartimenti: Sviluppo Calzature, Sviluppo Abbigliamento e R&D. I dipartimenti Sviluppo Calzature e Abbigliamento si occupano della creazione delle collezioni stagionali, in simbiosi con le attività di *merchandising*, vendita e *marketing*. Il dipartimento Innovazione lavora in anticipo e/o di pari passo rispetto al dipartimento Sviluppo, occupandosi delle fasi di ricerca di materiali, del test dei nuovi materiali e

dedicandosi all'innovazione di nuove tecnologie. Le soluzioni individuate dalla sinergia tra i dipartimenti sono inserite nel *Game Plan Cycle*, in cui vengono definiti i dettagli del processo produttivo. Il Reparto Operativo, oltre ad avere la responsabilità di trasformare i progetti in prodotti, supporta il processo di sviluppo e innovazione. Grazie alla continua ricerca e alla sperimentazione di soluzioni innovative, abbiamo brevettato negli ultimi anni due nuove tecnologie a servizio delle calzature Diadora Utility. La prima soluzione, brevettata nel 2019, è la tecnologia *Airbox*, che garantisce maggiore traspirazione e comfort in combinazione con il sistema *Net Breathing System* (sistema di traspirazione *Geox*). La seconda tecnologia, brevettata nel 2021, è *Stable Impact*, un nuovo sistema di ammortizzazione dell'intersuola. Nel 2022, è stato brevettato il *Plate* per calzature (con applicazioni principalmente nel mondo del Running) con forma innovativa. Il *plate*, svolge l'azione di piastra reattiva, si estende dalla porzione di tacco verso la pianta e ha come obiettivi l'efficientamento della rullata e l'accumulo e conseguente restituzione dell'energia in fase di spinta.

9.2 Packaging sostenibile

L'analisi e lo studio per trovare soluzioni più sostenibili per il packaging, primario o secondario, è parte integrante della nostra strategia. Elementi di riciclabilità e rinnovabilità, biodegradabilità o compostabilità, con il minimo impiego di materiali a bassa impronta ecologica e peso ridotto rappresentano i driver fondamentali per le future scelte di Diadora in questo ambito.

Tipologia di packaging (% Kg)



[5] Il marchio di certificazione FSC® assicura che l'intera filiera legno-cartà derivi da una gestione forestale rispettosa dell'ambiente, socialmente utile ed economicamente sostenibile, certificata secondo gli standard del Forest Stewardship Council®, organizzazione internazionale che da oltre 25 anni si impegna nel promuovere la gestione responsabile delle foreste del mondo.

Inoltre, anche i fornitori di packaging e cartone sono sottoposti a regolare audit documentale, al fine di monitorare e migliorare in maniera collaborativa le loro performance di sostenibilità. Cerchiamo, quando possibile, di indirizzare i maggiori fornitori di abbigliamento presso i nostri nominated vendor, in modo tale da ottenere una maggiore sicurezza in termini di compliance alle nostre politiche di packaging sostenibile.

Negli ultimi anni abbiamo incrementato l'utilizzo di carta proveniente da filiere certificate secondo lo Standard Forest Stewardship Council® (FSC®)⁵, ormai diventato sempre più capillare, tanto da interessare quasi la totalità del packaging Diadora. Se nel 2021, infatti, l'utilizzo di carta FSC® era pari al 78% del consumo totale, nel 2022 siamo arrivati ad utilizzare il 99% di FSC® sul consumo totale di carta e cartone, sia per gli imballaggi primari, sia secondari (cartoni esterni).

Abbiamo ridotto il consumo di materiali plastici negli imballaggi, dato già presente in minime quantità sul consumo totale. Difatti, per le linee di abbigliamento Sport & Sportswear abbiamo rimosso in parte i sacchetti di plastica (polybag), sostituendoli con buste in carta certificata e stampate con colori ad acqua.

Nel corso dell'anno 2021, l'impegno per un packaging sostenibile ha assunto un nuovo significato strategico, grazie all'avvio del canale e-commerce gestito in house. La qualità del nostro packaging rappresenta un veicolo verso il consumatore finale del messaggio di sostenibilità di Diadora. Tutte le grafiche del packaging, infatti, sono state aggiornate indicando le informazioni ambientali di smaltimento come predisposto dalla normativa italiana e francese.



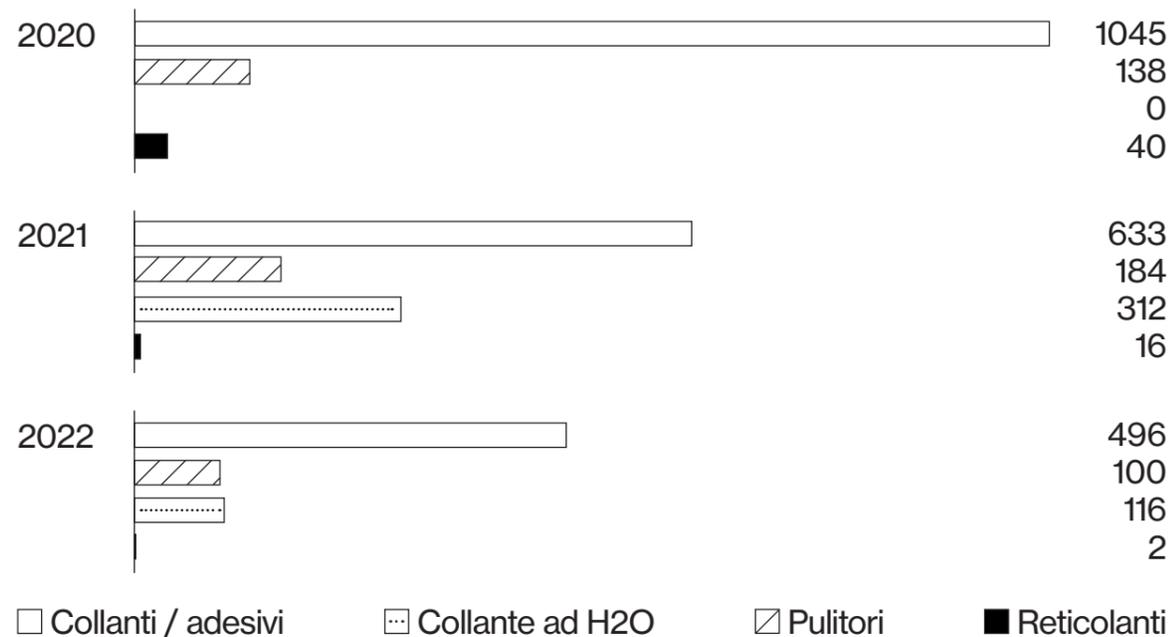
A partire dalla stagione produttiva 2023/2024, l'obiettivo è quello di sostituire tutte le polybag nell'abbigliamento della linea Utility (unico packaging in plastica rimasto) con un materiale più sostenibile.

9.3 Sostanze chimiche

La creazione di prodotti (calzature e capi di abbigliamento) che rispondano ai più alti requisiti tecnico-prestazionali richiede l'utilizzo di sostanze chimiche, sia per le calzature assemblate nella Manovia presente nel nostro headquarter, sia nei prodotti realizzati in collaborazione con i nostri partner: per questo motivo risulta importante presidiare in modo sistematico l'utilizzo di tali sostanze, affinché non risultino essere un pericolo per il consumatore finale e per l'ambiente.



Utilizzo sostanze chimiche manovia (Kg)



Come evidenzia il grafico, nella Manovia, per la realizzazione di alcune fasi di produzione di parte delle nostre collezioni di calzature, vengono prevalentemente impiegati collanti e adesivi, pulitori e reticolanti. Per limitare l'esposizione del personale a potenziali inalazioni delle suddette sostanze chimiche, oltre a predisporre idonei DPI, abbiamo installato banchi aspirati, che assorbono le sostanze e riducono il rischio per i nostri lavoratori. Per migliorare il presidio dei prodotti chimici nella catena di fornitura, richiediamo ai nostri fornitori la sottoscrizione alla *Diadora RSL (Restricted Substance List)*, lista adottata volontariamente, che si basa su una scala di valori massimi più restrittivi rispetto a quelli previsti dalle normative vigenti. Il presidio e la gestione delle sostanze chimiche utilizzate nei nostri prodotti prevede anche una serie di test a campione su una lista di modelli, volta a valutare la presenza di sostanze chimiche vietate. Nel 2023, avvieremo l'iter per essere pienamente conformi a quanto richiesto dal regolamento 2020/878 della Commissione europea, eliminando gli isocianati, e continueremo a lavorare per ridurre in modo sostanziale l'utilizzo di solventi tradizionali in favore di quelli a base d'acqua.



[6] Lo store di Settimo Torinese presenta una fornitura di energia termica di Teleriscaldamento, il cui consumo complessivo, nel 2022, è stato 3.006 kWh.

9.4 Energia ed emissioni GRI 302-1, 302-3, 305-1, 305-2

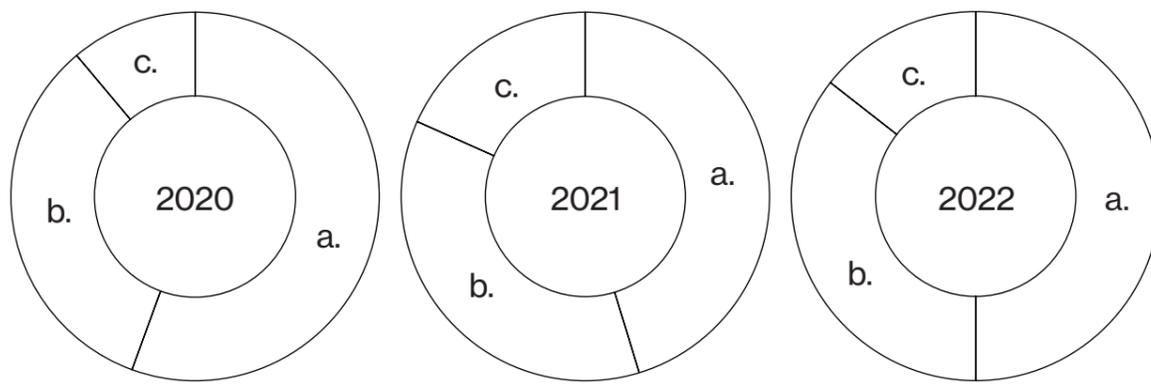
Nella rendicontazione di questa tematica, si farà riferimento esclusivamente a Diadora S.p.A con dati in continuità rispetto agli scorsi anni e Diadora Retail per l'anno 2022. Non è stato possibile, per quest'anno, quantificare il consumo energetico e le emissioni delle altre società che comunque non presentano un'incidenza rilevante sul totale.

L'orientamento alla sostenibilità e alla tutela dell'ambiente rappresenta per noi un impegno e una missione, che si traducono in una strategia da portare avanti quotidianamente.

Dal 2014, con l'adozione di un Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001, abbiamo messo in pratica una serie di strumenti atti a monitorare – e in potenza ridurre – il nostro impatto ambientale e l'inquinamento generato dalle nostre attività. Su base settimanale, controlliamo i consumi di gasolio e gas utilizzati per il riscaldamento della sede e per la produzione di acqua calda. Inoltre, monitoriamo periodicamente i consumi di energia elettrica mediante l'utilizzo di apparecchiature in grado di quantificare i consumi di energia elettrica e di calcolare in tempo reale la quantità di CO2 prodotta.

Il consumo energetico complessivo del 2022, di 14.090 GJoule, risulta un valore più elevato rispetto al 2021 perché presenta al suo interno anche il consumo di gas ed elettricità della rete retail del Gruppo⁶.

Consumo energetico (GJoule)



	2020	2021	2022
a.	5,245	5,013	6,592
b.	3,033	3,811	5,032
c.	1,496	2,196	2,455
d.	-	-	-

a.	Elettricità	c.	Parco auto aziendale
b.	Riscaldamento	d.	Teleriscaldamento

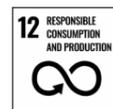
Diadora SpA energia elettrica consumata (kWh) da fonti rinnovabili



Ad oggi, possiamo contare su una produzione di energia elettrica da fotovoltaico pari a 575.549 kWh, ottenuta grazie all'installazione di pannelli sulle coperture dei nostri stabilimenti e capace di soddisfare il 40% del fabbisogno energetico di Diadora S.p.A. Nel 2022 l'energia ceduta all'Enel è stata pari a 101.210 kWh. Dal 2019, la parte restante dell'energia elettrica di Diadora S.p.A. proviene esclusivamente da fonti rinnovabili (nel 2022 abbiamo acquistato più di 954.539 kWh), in particolare da centrali idroelettriche in Alto Adige. A partire dal 2020, abbiamo sostituito i corpi illuminanti di alcuni magazzini e uffici con lampade a led, riducendo il consumo di energia elettrica.

[7] L'indice di intensità energetica deriva dal rapporto tra consumo totale di energia e il valore della produzione (2022: 6.394.810 pezzi) e moltiplicato per 1.000.

[8] La UNI CEI EN ISO 50001:2018 rappresenta il nuovo standard internazionale per la gestione dell'energia. È una norma ad adesione volontaria ed è facilmente integrabile con altri sistemi di gestione come ad esempio ISO 14001 (Ambiente) e ISO 9001 (Qualità), grazie all'allineamento alla struttura HLS ad essi comune.



L'energia elettrica acquistata con contratti di fornitura standard da Diadora Retail si attesta invece a 402.279 kWh. Il parco auto è stato rinnovato con auto plug-in per i dirigenti; per i commerciali, invece abbiamo diminuito la cilindrata con modelli a basse emissioni di cui termineremo l'acquisto nel 2023. Attualmente possediamo 42 vetture, di cui 23 alimentate con combustibili tradizionali, 2 elettriche, 4 ibride e 13 plug-in. Nella selezione della vettura prestiamo particolare attenzione alle emissioni CO2 dichiarate nel libretto di circolazione. A supporto dell'introduzione di vetture elettriche e plug-in, abbiamo installato 8 postazioni di ricarica all'interno del parcheggio aziendale. L'intensità energetica⁷ del 2022, considerando il consumo energetico delle due società e utilizzando come parametro di riferimento il volume di produzione, è di 2,20. Le emissioni dirette (Scope 1) nel 2022 sono pari a 485 ton CO2eq e derivano principalmente dall'utilizzo di gasolio per il riscaldamento, dal consumo di gas negli impianti e per il riscaldamento degli store. Le emissioni indirette per il consumo di energia (Scope 2) ammontano a 184 ton CO2eq secondo la metodologia di calcolo market-based e a 348 ton CO2eq secondo la metodologia di calcolo location-based. Il metodo market-based, a differenza del metodo location-based, tiene in considerazione la

scelta di acquistare o non acquistare una fornitura di elettricità di origine rinnovabile certificata tramite Garanzie di Origine. Nel nostro caso, le emissioni Scope 2 risultano minori quando calcolate con il metodo market based grazie all'impegno di acquistare energia elettrica con provenienza garantita da fonti di energia rinnovabile, come già evidenziato. Il valore complessivo delle emissioni risulta in aumento rispetto allo scorso anno per l'aggregazione delle emissioni di Diadora Retail a quelle di Diadora S.p.A. Il nostro impegno per ridurre l'impatto ambientale e migliorare l'efficienza energetica è ben rappresentato dal nuovo flagship store di Cortina, concepito e costruito attraverso il principio di prossimità; abbiamo infatti scelto fornitori e materiali secondo una logica di vicinanza al territorio, ad esempio optando per il legno di larice, tipico della zona, recuperando e riutilizzando materiali, strutturando un impianto luci LED, etc. Nel corso del 2023, installeremo nella zona uffici una pompa di calore alternativa al riscaldamento a gas grazie all'implementazione dell'impianto fotovoltaico che ci permetterà di produrre più energia e di soddisfare circa l'80% del fabbisogno energetico. Inoltre, stiamo iniziando il processo per effettuare la diagnosi energetica al fine di ottenere la certificazione ISO 50001⁸ entro il 2025.

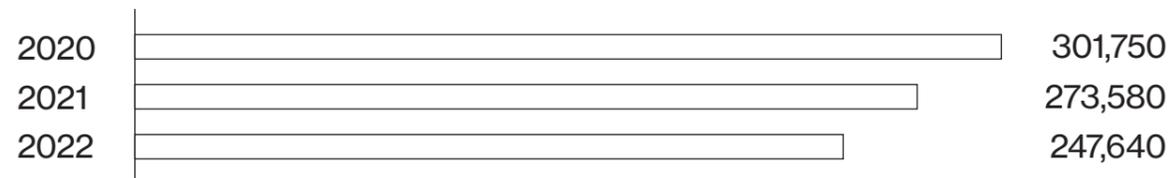
9.5 Rifiuti GRI 306-1, 306-2, 306-3

La rendicontazione dei rifiuti fa riferimento alla sola Diadora S.p.A.; come già espresso, dal prossimo anno ci impegneremo a rendicontare questi dati per le società controllate, pur avendo una rilevanza poco significativa sul totale dei rifiuti prodotti.

Per la natura del nostro business non produciamo, nelle nostre operazioni ordinarie, rifiuti pericolosi. Buona parte dei rifiuti che generiamo – carta e cartone, pallet in legno, e altri – sono riconducibili agli imballaggi dei prodotti in entrata e vengono destinati a riciclo. Gli imballaggi per la spedizione ai clienti sono tutti certificati e riciclabili e presentano informazioni sulle modalità di differenziazione.

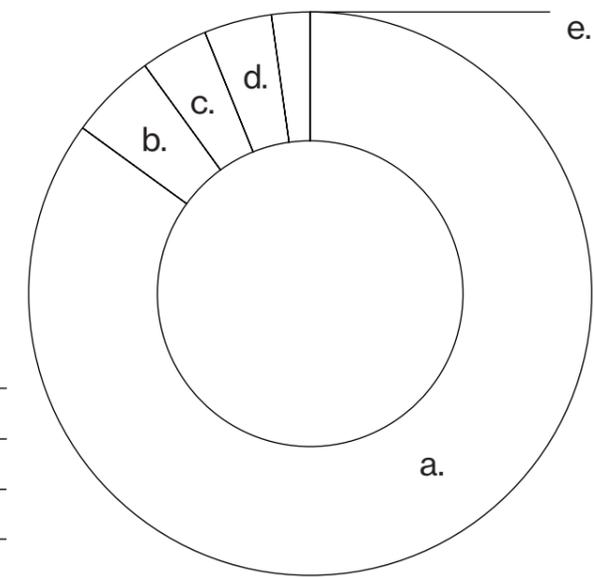
A partire dal 2019 abbiamo sostituito i bicchieri, palette e bottiglie di plastica con soluzioni biodegradabili e installato distributori d'acqua fredda e calda, abbiamo inoltre dotato i nostri dipendenti di borracce in alluminio e tazze in ceramica grazie ai quali abbiamo potuto eliminare i bicchieri di carta dalla mensa.

Rifiuti (t) 2022 Diadora S.p.A



% Composizione dei rifiuti 2022 Diadora S.p.A.

a.	85%	Imballaggi in carta e cartone
b.	5%	Imballaggi in legno
c.	4%	Abbigliamento
d.	4%	Imballaggi in materiali misti
e.	2%	Rifiuti da materiali compositi





La qualità e la sicurezza dei prodotti GRI 416-1, 416-2

10.1 La qualità e la sicurezza come nostra promessa

In Diadora ci impegniamo a garantire la qualità e sicurezza dei nostri prodotti e il miglioramento continuo dei nostri processi, come dimostrato anche dal nostro Sistema di Gestione Qualità certificato ISO 9001 per la linea Diadora Utility.

Anche nel 2022 abbiamo rinnovato il nostro obiettivo di "Qualità Responsabile" attraverso la gestione delle sostanze tossiche dal prodotto e dalla filiera produttiva, contribuendo alla sicurezza del lavoratore e a quella del consumatore.

Per continuare a garantire la soddisfazione dei nostri consumatori, a fronte dell'espansione della catena di approvvigionamento e del numero di fornitori di materiali e prodotti finiti, abbiamo aumentato di pari passo le attività di controllo di qualità e sicurezza.

I principali rischi riscontrati sono relativi agli aspetti di sicurezza nell'utilizzo del prodotto che possono influire sulla salute, con effetti nel breve e lungo termine, dovuti all'esposizione prolungata a sostanze tossiche nocive; l'esposizione rappresenta un potenziale fattore di rischio non solo per i consumatori, ma anche per i lavoratori e l'ambiente.

Per raggiungere il nostro obiettivo verso la "Qualità Responsabile", coinvolgiamo direttamente i nostri fornitori nelle analisi dei diversi materiali, nella fase di progettazione dei prodotti e nell'identificazione della materia prima ideale.

Sebbene i nostri fornitori siano per primi responsabili della qualità e della compliance del prodotto, noi stessi ci preoccupiamo di verificare costantemente la conformità delle modalità di produzione alle leggi e ai regolamenti vigenti. Il nostro reparto Qualità si occupa di monitorare attentamente i materiali e i prodotti che ac-

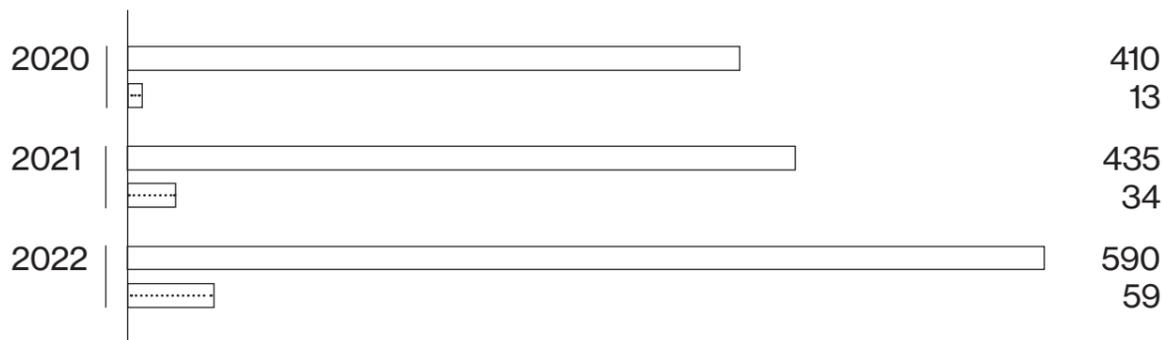
quistiamo dai nostri fornitori, attraverso diverse attività:

- definizione di standard di accettabilità e tolleranza durante la produzione;
- esecuzione di ispezioni "in line" e di "final inspection" presso le loro sedi;
- raccolta dei Confirmation Sample - conserviamo come riferimento qualitativo per tutta la produzione l'attestato di approvazione dei campioni di produzione da parte dei nostri tecnici;
- gestione dei controlli sul prodotto finito - effettuiamo controlli sui prodotti finiti al loro arrivo nei nostri magazzini; in caso di non conformità, blocchiamo l'intero lotto e avviamo le azioni di ripristino;
- analisi dei resi e supporto tecnico diretto al Customer Service e ai Negozi - analizziamo i resi per difettosità del prodotto per acquisire una maggiore consapevolezza della risposta del mercato, per verificare i risultati delle azioni di miglioramento e per focalizzare le nostre future azioni correttive;
- verifica dei prodotti attraverso analisi in laboratorio e ulteriori test per verificarne la qualità;
- certificazione dei prodotti DPI Utility e Sport - verificiamo, con il supporto di primari Enti Notificati europei e mondiali, la conformità alle norme di riferimento del settore.

Nel corso del 2022, abbiamo realizzato 649 test di laboratorio, con un trend positivo del 38% rispetto allo scorso anno (2022: 649; 2021: 469) con circa il 90% dei test realizzato per le Calzature; in particolare, in questa categoria, l'attenzione si focalizza sui materiali di cui è composta la tomaia (96% sul totale categoria).

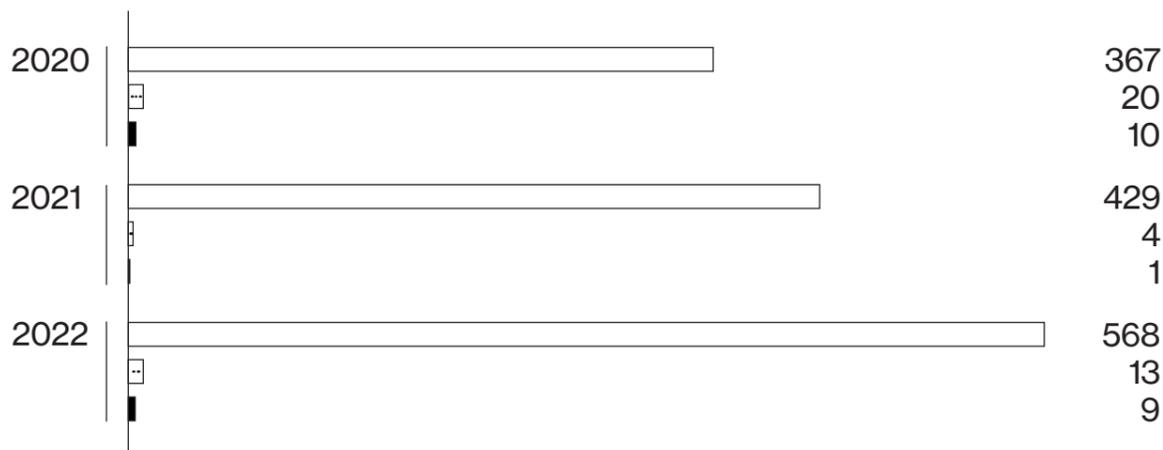
N. test laboratorio

□ Calzature □ Abbigliamento



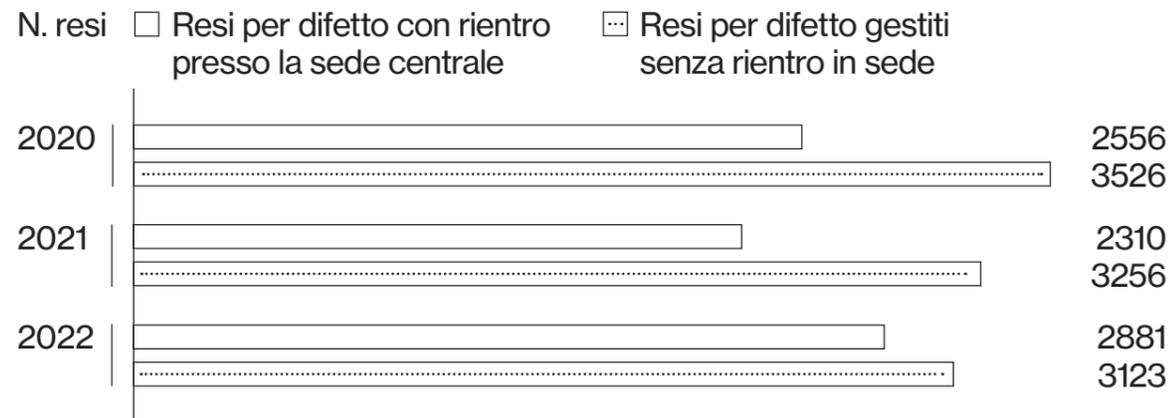
N. test laboratorio - Calzature

□ Tomaia □ Suola ■ Componenti



[9] L'Higg Index è un tool di strumenti di misurazione per i settori tessile, dell'abbigliamento e delle calzature sviluppato da Sustainable Apparel Coalition, per misurare gli impatti sociali e ambientali. L'Higg Brand and Retail Module misura l'impatto ambientale e sociale dei prodotti di un marchio, dai materiali alle condizioni della forza lavoro e alla riciclabilità.

Analizzando il trend dei resi, il loro numero è cresciuto dell'8% rispetto allo scorso anno, passando da 5.566 nel 2021 a 6.004 nel 2022.



Nel 2022 abbiamo implementato il nuovo *Product Lifecycle Management (PLM)* ed avviato un'analisi al fine di ottenere un tracking più efficace della supply chain per quanto riguarda la qualità dei prodotti; abbiamo inoltre portato avanti sei progetti di ricerca, alcuni totalmente nuovi, altri in continuità con gli anni precedenti. Sono stati confermati, inoltre, due partner principali per lo sviluppo e la validazione dei prodotti e delle tecnologie, l'Istituto Biomeccanico di Valencia e l'University of Washington School of Medicine (UW School of Medicine o UMW). Nel corso del 2021 in Diadora ci siamo sottoposti alla valutazione Higg Index BRM⁹ (Brand and Retail Module), un'analisi per i settori del tessile, dell'abbigliamento e delle calzature sviluppata dalla Sustainable Apparel Coalition, volta a misurare gli impatti sociali e ambientali delle organizzazioni. Lo score ottenuto nella sezione ambientale è di 61,7% / 100% mentre in quella sociale è di 78,7% / 100%. Nella seconda metà del 2023 avremo disponibile il nuovo punteggio ottenuto per l'anno 2022.

10.2 La soddisfazione dei nostri clienti

La soddisfazione del consumatore rappresenta per noi lo scopo primario della nostra attività. Lo sviluppo di una relazione continuativa, stabile e durevole con la clientela, tramite la ricerca della soddisfazione delle aspettative, è la linea guida del brand, sia in termini di offerta di prodotto che di servizio. Il gradimento viene misurato tramite valutazioni positive e negative rilasciate dai clienti B2B e B2C. Le nostre modalità di gestione della clientela rispecchiano la struttura dei canali di vendita del Gruppo, suddivisa in canale B2B (wholesale, distributori, licenziatari), canale e-commerce e retail. Il contatto diretto con il consumatore invece, può avvenire tramite canali tradizionali (es. email o telefono) o social network.

B2B Siamo dotati di un Customer Service interno multilingua dedicato per zona, che si interfaccia con i clienti B2B garantendo una gestione ottimale dei flussi relativi a ordini di vendita, consegne e reclami. La sinergia e collaborazione con l'area sales è fondamentale. La soddisfazione dei clienti B2B viene monitorata direttamente o tramite i canali commerciali di riferimento. Relativamente alla gestione dei reclami, la forza vendita si occupa di trasferire il reclamo tramite piattaforma dedicata o e-mail. Successivamente a seguito di analisi da parte del referente interno, il reclamo può essere accettato o rifiutato. Il cliente B2B viene supportato non solo dal customer service interno, ma anche da una società di customer care esterna specializzata in Business Process Outsourcing.

diadora.com Le vendite sul diadora.com continuano ad essere gestite internamente, con un ufficio e-Commerce dedicato che si occupa del monitoraggio costante dei flussi di acquisto e del coordinamento del customer care, anche in questo caso, con il supporto di una società esterna specializzata. In questo canale rileviamo le recensioni dei consumatori tramite la piattaforma Feedy. In caso di necessità, è il cliente stesso ad attivare la procedura di reso e rimborso del prodotto, in maniera autonoma dal suo account e/o supportato dal nostro servizio di customer care tramite mail.

Retail La vendita in store è un servizio assistito al cliente il quale viene accompagnato nella scelta del prodotto. La gestione di eventuali reclami prevede l'assistenza in loco tramite gli addetti alla vendita attraverso una specifica procedura che comprende: una prima valutazione nello store, l'analisi dell'ufficio qualità per la conferma o meno della difettosità e l'eventuale sostituzione del prodotto. Se il consumatore non è provvisto di prova d'acquisto, per legge non è prevista la sostituzione del prodotto in store, ma può comunque rivolgersi alla nostra società di customer care esterna che valuterà la richiesta.

Social I nostri canali social attivi sono Facebook e Instagram in cui gli utenti rilasciano commenti che spaziano da richieste di info o prezzo, a segnalazioni sul prodotto. Diadora è strutturata con un social media department che, in collaborazione con la persona interna del customer service, gestisce le varie casistiche, avvalendosi anche del supporto del customer care esterno.

**Canali tradizionali
(contatto diretto)**

Il consumatore può decidere di contattare l'azienda direttamente per svariati motivi, che vanno dal reclamo di qualità ad informazioni specifiche sui prodotti, richieste di collaborazione o charity, presentazioni aziendali, conferma di autenticità di prodotti e altro ancora. A disposizione ci sono appunto i canali più tradizionali come e-mail, numero verde o telefono. Questa tipologia di contatto diretto con il consumatore viene gestita dal customer care esterno con la supervisione di una persona interna dedicata. Tutte le casistiche relative a problemi di qualità del prodotto vengono raccolte, monitorate, gestite e classificate con una codifica specifica. In questo caso il customer care esterno si occupa di gestire l'assistenza di primo livello e comunica al cliente di rivolgersi al rivenditore nel caso vi siano i presupposti (prova d'acquisto e reclamo entro 24 mesi). Nel caso in cui non sussistano i presupposti per la gestione in store, a causa della mancanza di prova d'acquisto o prodotto molto datato, il caso viene trasferito al secondo livello di assistenza (customer service interno), dandone evidenza al consumatore. Se in questa fase viene valutato un potenziale problema di qualità, la gestione viene trasferita al referente interno per valutazione tramite documentazione fotografica.

Nel 2022 è stata implementata una reportistica automatica attraverso la piattaforma Salesforce CRM che permette di tracciare tutti i casi relativi ai problemi di qualità ricevuti dai clienti B2C, con indicazione dell'eventuale azione intrapresa da Diadora (sostituzione/coupon) o indirizzamento al retailer o rigetto. Inoltre, sono state effettuate una serie di attività preparatorie all'inserimento dello store locator all'interno dei siti diadora.com e diadorautility.com.

Rispetto ai reclami ricevuti nel 2022, le percentuali di risposte positive risultano in linea con gli scorsi anni rispetto ai clienti non finali (98%), mentre in diminuzione rispetto a quelli finali (57%). Questo dato deriva dal fatto che per i clienti finali diretti (non e-commerce), sulla totalità dei reclami ricevuti solo il 44% si riferisce a reali problemi di qualità; mentre per clienti diretti e-commerce, questo dato risulta essere del 69,60%. La media di questi due valori fa sì che il dato le risposte positive ai reclami per questa tipologia di clienti sia del 57%. Le valutazioni degli acquisti da parte dei consumatori finali e-commerce vengono tracciate tramite sondaggi; le recensioni nel 2022 si attestano per circa il 96% su ratings di 4 e 5 stelle su 5 come valori assoluti, in linea quindi con gli ottimi risultati degli anni precedenti.

% Sondaggi con valutazioni positive (rating 4 -5)**Recensioni: valutazione media (scala da 1 a 5)**

Di seguito, gli obiettivi che ci siamo prefissati:

- nel corso del 2022, abbiamo avviato una ricerca quantitativa sulla percezione del nostro brand con IPSOS in tre country; nel 2023, misureremo costantemente l'andamento della percezione del brand Diadora da parte dei consumatori, attraverso indagini quantitative e qualitative.
- mantenimento di un livello alto nelle recensioni ricevute dagli acquirenti tramite sito Diadora, consolidando la diminuzione dei risultati uguali o inferiori a 2;
- miglioramento del servizio di customer care tramite il monitoraggio di feedback e suggerimenti dei clienti del canale B2B provenienti dalla forza vendita;
- sviluppo di un progetto di survey rivolto ai consumatori che si interfacciano con il nostro customer care, per misurarne la soddisfazione;
- finalizzazione della sezione relativa all'analisi resi dedicata a Diadora Retail all'interno della piattaforma Salesforce; l'obiettivo è tracciare tutti i resi retail attraverso una reportistica automatizzata;
- go-live ufficiale dello store locator sui siti di proprietà.

11**La gestione sostenibile della supply chain GRI 308-1, 308-2 414-1, 414-2**

In Diadora ci siamo dotati di un sistema di governance della supply chain che comprende il Codice Etico - l'insieme dei nostri valori - il Codice di Condotta che indica i requisiti minimi sociali, ambientali ed etici attesi dai fornitori e la Restricted Substances List (RSL), per la gestione delle sostanze chimiche nei materiali e nei processi produttivi lungo la filiera. Tali strumenti sono parte fondamentale delle nostre politiche di acquisto e di produzione e per questo, richiediamo ai fornitori diretti di firmarli e implementarli all'interno della propria organizzazione e nella propria supply chain. Essi sono inoltre formalizzati nel "Manufacturing Agreement". Sottoscrivendo tali documenti, infatti il fornitore garantisce il rispetto delle leggi, regolamenti e degli standard ambientali previsti nel settore di attività al fine di contribuire a minimizzare e ridurre gli impatti ambientali ordinari e straordinari; in particolare:

- le emissioni dei gas climalteranti;
- l'utilizzo di energia da fonti non rinnovabili;
- il consumo di acqua eccessivo;
- l'utilizzo risorse naturali non riciclate;
- l'utilizzo dei pellami a concia cromo;
- l'utilizzo di sostanze chimiche pericolose;
- la produzione eccessiva di rifiuti e scarti di produzione.

Tutti i nostri fornitori sono dotati di una comprovata solidità e di una organizzazione operativa robusta e flessibile, anche grazie ai diversi sistemi di monitoraggio che portiamo avanti. Infatti, già da diversi anni, monitoriamo e tracciamo i nostri fornitori tramite l'utilizzo di:

- Diadora Brand Protection Program;
- Programma di sorveglianza doganale;
- Rapporto diretto e costante con i fornitori.

Il Diadora Brand Protection Program è un programma di sorveglianza della Supply Chain che prevede l'obbligo, per ciascun Vendor preventivamente registrato nei

sistemi aziendali ed autorizzato a produrre per il brand, di incorporare all'interno di ogni articolo Diadora una particolare tipologia di etichetta - ACF label - finalizzata a garantire l'anticontraffazione della merce. Per etichetta ACF si intende una particolare tipologia di etichetta olografica che presenta un codice univoco seriale grazie al quale è possibile risalire all'autenticità del capo che si vuole esaminare. Oltre al codice, l'anticontraffazione è garantita da altri aspetti tecnici, sviluppati ad hoc per garantire l'originalità della merce. Nello specifico, Diadora utilizza due categorie di etichette ACF:

- Etichette "tessute" che vengono applicate all'interno della tomaia (per le calzature) o all'interno della cucitura principale (per l'abbigliamento)
- Etichette "sticker" che vengono applicate direttamente sul packaging degli accessori

Queste etichette sono fornite da un unico nominated vendor, ossia un fornitore selezionato da noi in via preventiva, al fine di ottenere una maggiore sicurezza in termini di compliance rispetto alle nostre politiche di packaging sostenibile e garantire l'originalità della merce prodotta.

Questo programma permette da un lato di tenere costantemente monitorata la catena di fornitura, e dall'altro, di effettuare un controllo incrociato sulle quantità degli articoli prodotti.

Il programma di sorveglianza doganale aiuta invece ad individuare e monitorare gli *Exporters* autorizzati dall'azienda nella gestione delle esportazioni dalla Cina di tutta la merce a marchio Diadora. Questo monitoraggio avviene tramite l'iscrizione delle entità all'interno della White List doganale cinese, e il conseguente rilascio dell'autorizzazione all'esportazione.

Infine, il rapporto diretto e costante con i fornitori permette di acquisire tutta la documentazione e le informazioni necessarie a completare con successo le procedure di registrazione all'interno dei sistemi aziendali e proseguire con il rapporto di collaborazione.

11.1 Valutazione dei nostri fornitori

Tutti i fornitori strategici, sia core che non core, vengono inseriti nel piano di monitoraggio. Ad essi viene richiesto di aderire al programma di Ecovadis e compilare il relativo questionario. Già dal 2018, abbiamo creato il programma integrato di sostenibilità per la gestione dei nostri fornitori, il *Diadora's sustainability program for supply chain management*. A tal fine abbiamo in essere una procedura specifica e l'attività periodica di due team cross-funzionali interni dedicati alla valutazione dei fornitori sotto il profilo finanziario, giuridico, tecnico, di qualità e sicurezza dei prodotti e di sostenibilità. I criteri di sostenibilità adottati sono conformi agli standard e alle convenzioni internazionali più rilevanti e diffusi a livello internazionale (come le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ILO, i principi del Global Compact e le linee guida della Global Reporting Initiative). La Procedura è formata da 3 pillars:

1. Allineamento	Ai fornitori viene richiesto di rispettare e aderire a: <ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico Diadora; • Codice Condotta Diadora; • Restricted Substances List (RSL), che in molti casi risulta più stringente rispetto ai limiti fissati dalla legge; • Standard di Sostenibilità relative a specifiche tematiche (animal welfare, gender equality, etc).
2. Monitoraggio	Il primo necessario step nella fase di selezione dei fornitori è un'ispezione ai siti produttivi degli stessi da parte di un team ispettivo designato da Diadora, che verifica che la produzione, la qualità e gli standard di sostenibilità siano conformi alle aspettative. Dopo la prima ispezione, i fornitori partecipano al <i>double-way auditing system</i> volto a monitorare la continua ottemperanza agli standard di sostenibilità Diadora e a identificare eventuali aree di miglioramento attraverso: <ul style="list-style-type: none"> • Audit on-site non annunciati, gestiti da Intertek¹⁰; • Audit documentale annuale EcoVadis¹¹
3. Miglioramento	In ottica di continuo miglioramento, ai fornitori viene richiesto di implementare un Corrective

[10] Leader internazionale nell'ispezione dei siti produttivi, opera in più di 100 paesi nel mondo. Gli audit vengono svolti seguendo gli standard del Working Conditions Assessment (WCA). WCA valuta, monitora e compara le condizioni dei siti produttivi su 5 aree: lavoro, stipendi e ore lavorative, salute e sicurezza, sistemi di gestione ed ambiente.

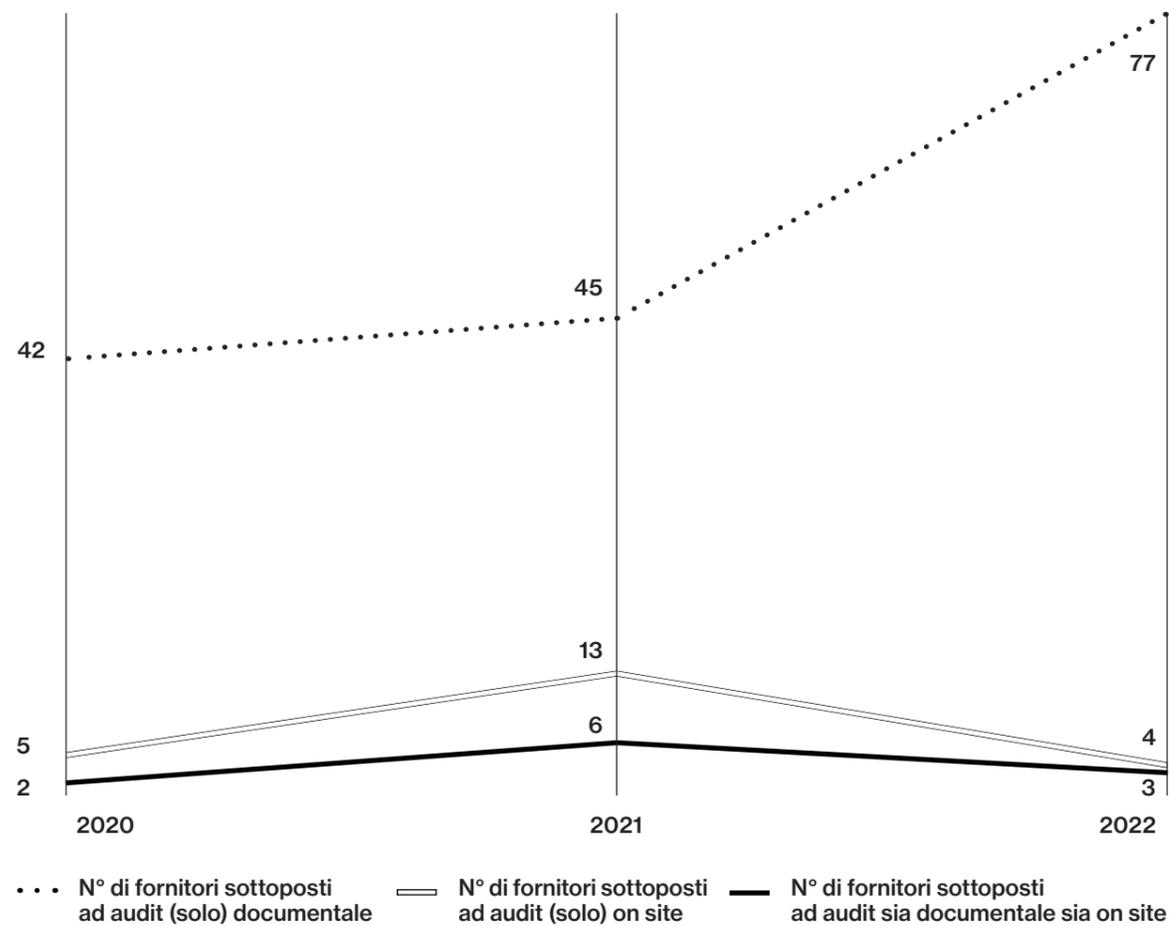
[11] EcoVadis è una delle più importanti piattaforme internazionali di rating della eco-sostenibilità, ed attribuisce un punteggio (score) che permette alle aziende di monitorare la performance di Sostenibilità dei loro fornitori al fine di migliorare le pratiche ambientali e sociali delle aziende.

Action Plan (CAP) dopo ogni ispezione, sia essa documentale o on-site. In particolare, per:

- CAP basati sugli audit EcoVadis:
 - individuano le non conformità e le aree di miglioramento su una base di priorità;
 - sono definite e implementate con il supporto del dipartimento di Sostenibilità di Diadora, che fornisce ai fornitori feedback dettagliati e specifiche linee guida.
- CAP basati su audit Intertek:
 - individuano le non conformità su una base di priorità;
 - sono definiti con gli ispettori Intertek.

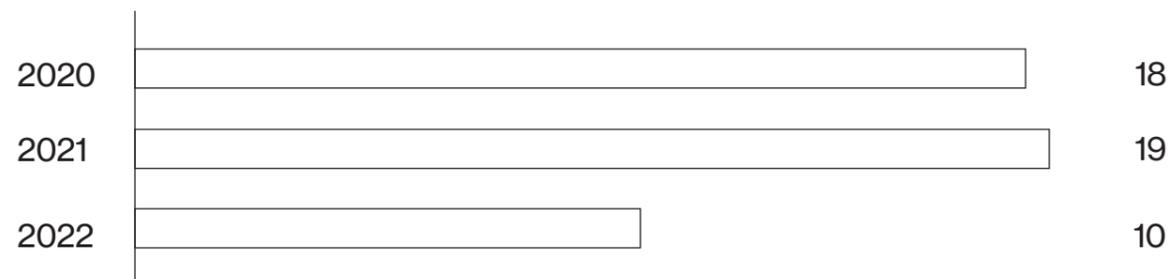
I risultati dei CAP sono verificati nelle successive valutazioni EcoVadis o Intertek. Il grafico sottostante mostra il trend, negli ultimi tre anni, degli audit; come si può notare, il numero dei fornitori che sono stati sottoposti ad almeno l'audit documentale nel 2022 è cresciuto del +70% rispetto allo scorso anno, passando da 45 a 77 fornitori.

Trend degli audit



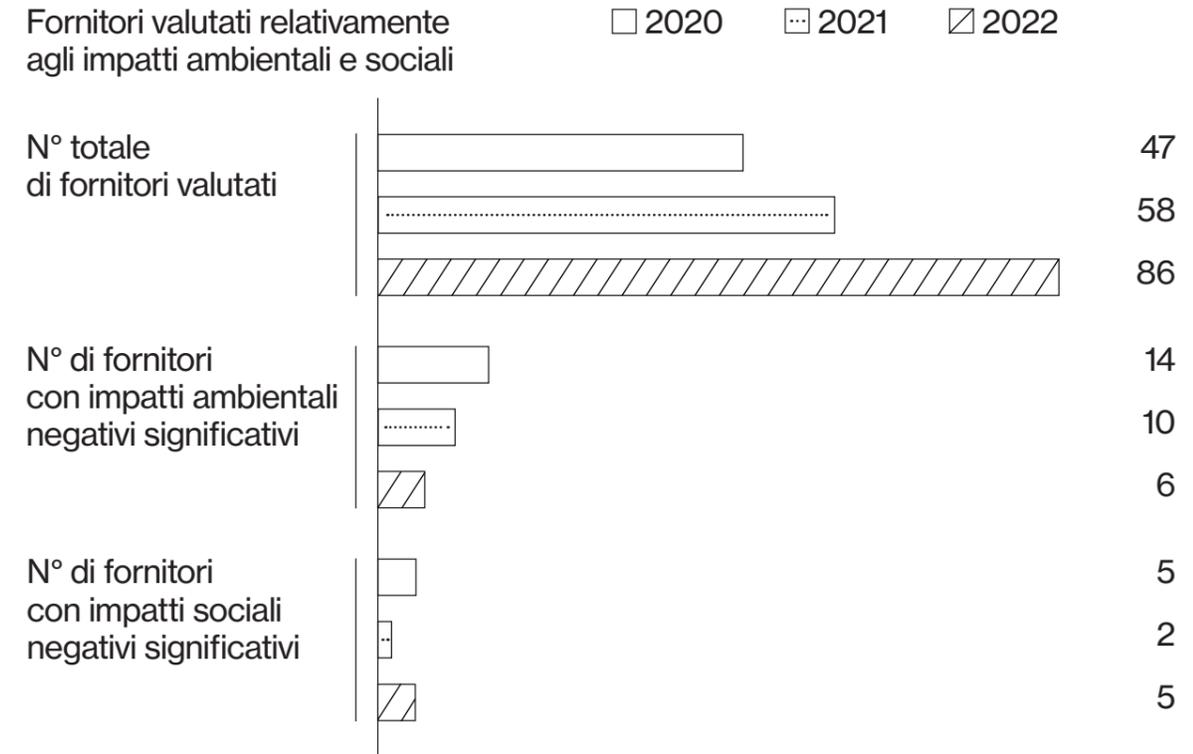
Nel 2022, rispetto ai 10 nuovi fornitori di Diadora, il 60% è stato valutato in base a criteri ambientali e sociali, attraverso audit documentali; gli scorsi anni invece il 100% dei nuovi fornitori, ossia 18 nel 2020 e 19 nel 2021, aveva ricevuto una valutazione attraverso audit sia documentali che on site. Nei primi mesi del 2023 abbiamo incrementato l'attività di audit e sono stati già realizzati 9 audit non annunciati.

N. nuovi fornitori



Considerando il totale dei fornitori Diadora e analizzando quanti di questi sono stati esaminati sulla base di criteri ambientali e sociali, possiamo notare che, nel corso degli anni, il loro numero è aumentato; mentre, il numero di fornitori con impatti ambientali negativi significativi è nettamente diminuito, mentre quelli aventi impatti negativi significativi a livello sociale è rimasto quasi invariato. Dal 2023, si è deciso di interrompere la relazione con 2 dei fornitori aventi sia impatti ambientali che sociali negativi significativi.

Fornitori valutati relativamente agli impatti ambientali e sociali



Attraverso gli audit documentali e on-site sui nostri fornitori, abbiamo identificato le principali tipologie di impatti ambientali lungo la nostra catena di fornitura:

- il consumo energetico e la produzione di gas climalteranti;
- la gestione delle risorse idriche;
- il rispetto della biodiversità;
- la tipologia di materiali prodotti, il loro utilizzo e fine vita;
- i prodotti chimici utilizzati;
- i rifiuti prodotti.

Partendo da questo presupposto e ponendoci l'obiettivo di ridurre sempre più il nostro impatto sull'ambiente cerchiamo di monitorare le performance ambientali dei nostri fornitori, chiedendo loro di indicare la percentuale di materiali acquistati da fonti riciclate, la percentuale di riutilizzo degli scarti e come vengano riciclati i diversi materiali.

11.2 L'impegno per una filiera corta e sostenibile

Mantenere elevati standard qualitativi e rispettare gli obiettivi economici, sociali e ambientali di produzione, sono da sempre caratteristiche che ci permettono di portare l'eccellenza italiana nel mondo. Promuovere una catena di approvvigionamento costituita anche da una struttura produttiva a filiera corta permette di:

- intrattenere rapporti stabili, diretti e duraturi con i fornitori, al fine di consolidare le relazioni commerciali con gli stessi;
- mantenere e trasmettere il know how acquisito nel tempo;
- garantire elevati standard qualitativi per tutte le produzioni.

Per le produzioni *Made in Italy* in particolare, prestiamo la massima attenzione nell'area manifatturiera con una strategia volta a mantenere e consolidare i fattori chiave di successo, quali, ad esempio, innovazione tecnologica, artigianalità della produzione ed eccellenza nei materiali utilizzati. Negli ultimi anni, abbiamo ricollocato parte della nostra produzione in Europa e, ove possibile, in Italia, non solo per accorciare il

lead time, ma anche per valorizzare le competenze dei fornitori locali. Abbiamo reagito prontamente rispetto ad alcuni rischi logistici, proseguendo nel progetto di near-shoring, principalmente in Paesi del bacino del Mediterraneo e nell'Europa Orientale. A tale scopo, nel 2022 è stato avviato il progetto di diversificazione della geografia di produzione con l'avvio di produzioni in Vietnam per le calzature e in Turchia per l'abbigliamento. Prosegue anche il progetto di reshoring delle produzioni, iniziato nel 2015, che ha portato a un incremento dei volumi di produzione realizzati in Europa e la riapertura della Manovia interna presso la nostra sede di Caerano di San Marco, con l'ammodernamento, il recupero e la valorizzazione della maggior parte dei macchinari facenti parte della storia dell'azienda.

La Manovia, dedicata alla produzione di calzature della linea *Lifestyle (Collabo)*, *Heritage* e *Utility*, oltre a permettere il mantenimento del nostro *know-how* in tema di produzione di scarpe, ci consente di sperimentare nell'immediato le nuove soluzioni di prodotto e processo da proporre, in seguito, agli altri fornitori. Nel 2022 la produzione di calzature presso la Manovia è stata pari a circa 13.000 paia.

Dal 2021 abbiamo dato concretamente seguito al programma aziendale volto a potenziare lo sviluppo di progetti e produzioni in Italia, lanciando *“Equipe Atomo”*, la prima calzatura Running Performance mai prodotta in Italia dopo oltre trent'anni con una produzione di 18.000 paia. Il prodotto è stato accolto positivamente dal mercato, non solo per l'elevata qualità, ma anche per il fatto stesso che un'azienda italiana abbia scelto di puntare sulla filiera corta. Anche per l'abbigliamento, abbiamo presentato una parte della collezione Made in Italy, raggiungendo buoni risultati in termini di on-time delivery, indicatore che misura la percentuale di ordini consegnati entro il tempo concordato con il cliente.

Per quanto riguarda gli obiettivi di lungo termine, stiamo lavorando per centralizzare geograficamente la filiera produttiva al fine di migliorare l'impatto delle produzioni, ottimizzando i relativi flussi logistici.

11.3 Diritti umani e dei lavoratori lungo la filiera

Il settore tessile e calzaturiero presenta specifici rischi attinenti alla sfera sociale, sia lato rispetto dei diritti umani lungo la filiera sia in merito al rispetto della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Un presidio del tema attraverso un costante monitoraggio e miglioramento delle condizioni di lavoro e dei diritti umani nella catena di fornitura riveste un ruolo fondamentale nel garantire la crescita di una catena di fornitura forte, sostenibile e competitiva. Infatti, avviare un percorso di miglioramento delle performance dei fornitori relativamente ai diritti umani consente di costruire relazioni più profonde tra la nostra azienda e la sua supply chain da cui entrambe le parti possono beneficiare in termini di stabilità, fiducia e flessibilità.

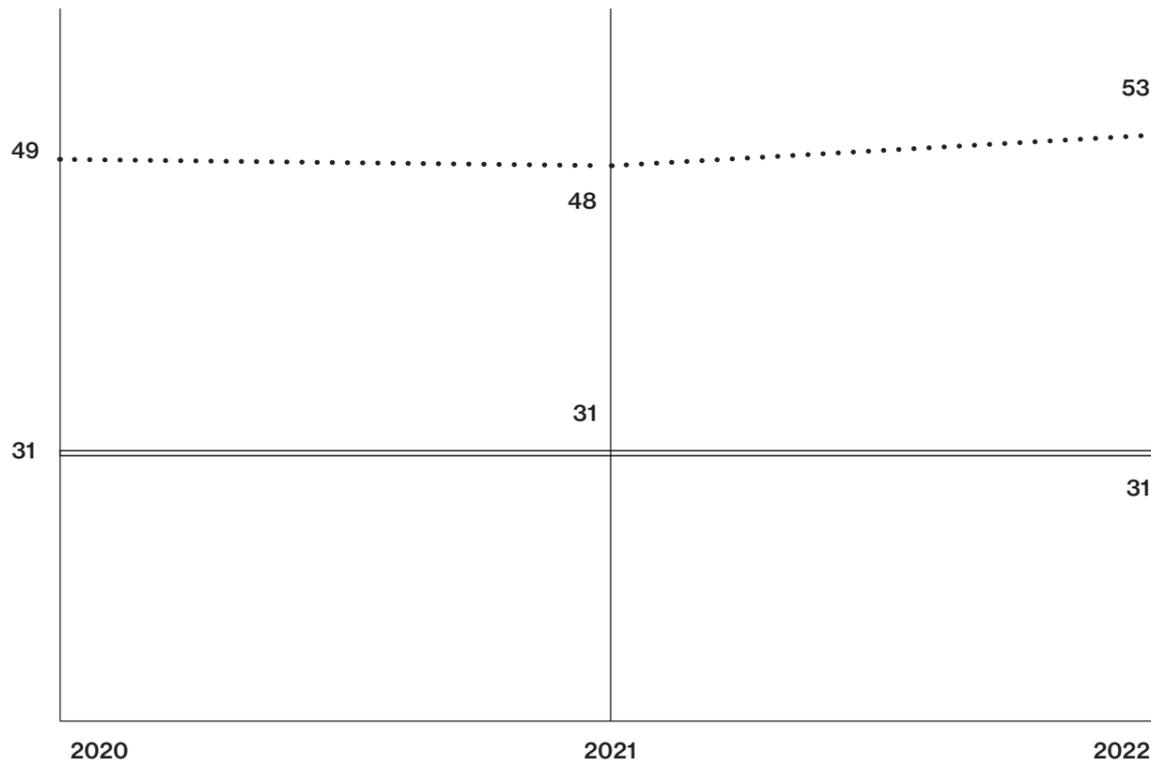
In Diadora siamo particolarmente attenti al rispetto di questa tematica, per questo svolgiamo diversi audit nel corso dell'anno. Attraverso gli audit documentali e on-site, gestiti da *Ecovadis* i primi e da *Intertek*¹² i secondi, siamo in grado di avere una panoramica delle condizioni del personale e dei nostri fornitori.

L'approccio utilizzato nei confronti dei fornitori è collaborativo: a seguito dei risultati ottenuti durante gli audit viene gestito un dialogo al fine di migliorare le performance ed aumentare la consapevolezza sulle tematiche di sostenibilità, contribuendo indirettamente allo sviluppo economico delle comunità e realtà locali dei nostri partner. Questa filosofia, ci permette di costruire rapporti da cui entrambe le parti possono beneficiare in termini di garanzie, stabilità nel medio termine, fiducia e flessibilità.

Perseguire dei risultati positivi in termini di performance sociale rappresenta anche l'opportunità di incrementare il livello generale di competitività della nostra catena di fornitura: in un momento storico in cui sta aumentando considerevolmente la consapevolezza e la sensibilità di tutti gli stakeholder verso queste tematiche, il nostro approccio può rappresentare un elemento costitutivo per la creazione di una catena di fornitura più resiliente, contribuendo la mitigazione del rischio da parte del brand.

[12] Leader internazionale nell'ispezione dei siti produttivi, opera in più di 100 paesi nel mondo. Gli audit vengono svolti seguendo gli standard del Working Conditions Assessment (WCA), ambientali e sociali delle aziende.

Punteggio medio rispetto a diritti umani e dei lavoratori (punteggio su 100)



• • • Punteggio medio fornitori

— Soglia di accettabilità

Nel corso degli anni, il nostro approccio collaborativo sta portando i suoi frutti, come dimostra il grafico, infatti il punteggio medio degli audit documentali ottenuto dai fornitori sul rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori è aumentato, raggiungendo quest'anno 53 / 100.

12



L'impegno verso il territorio e la comunità GRI 2-6

Con l'obiettivo di supportare e sviluppare ancora di più le comunità in cui svolgiamo le nostre attività, nel corso degli anni abbiamo introdotto alcune iniziative volte a supportare le comunità in cui operiamo, oltre a stipulare alcune importanti partnership sia in ambito sociale, sia in ambito ambientale.

Twinned Peace Sports School



Fra le più rilevanti iniziative in ambito sociale, promuoviamo il progetto Twinned Peace Sports School, in partnership con il Peres Center for Peace and Innovation, ONG fondata in Israele dal premio Nobel per la pace Shimon Peres. Tale iniziativa ha l'obiettivo di fare dello sport uno strumento di pace, offrendo a un gruppo di ragazze palestinesi e israeliane l'opportunità di giocare a calcio in squadre miste e di vivere sul campo l'emozione della convivenza pacifica e dell'accettazione dell'altro.

Donazioni alle comunità ucraine colpite dalla guerra

Infine, nel corso del 2022, a seguito allo scoppio della guerra in Ucraina, abbiamo supportato le comunità colpite dalla guerra con due ingenti donazioni di abiti e calzature sia per adulti che per bambini.

Beneficenza

Diadora supporta con la donazione di prodotti enti benefici locali e non. Nel 2022 sono stati donati circa una ottantina di articoli.

Donazioni all'Emporio della Solidarietà di Venezia

A Natale 2022 gli omaggi che Diadora ha ricevuto da parte di clienti e fornitori sono stati donati all'Emporio della Solidarietà di Venezia.

Adesione al progetto We Forest

Per quanto riguarda invece l'aspetto ambientale, dal 2021 abbiamo aderito al progetto We Forest per la salvaguardia della foresta atlantica del Brasile, progetto collegato alla vendita di *“Glove-Eco”*, la prima calzatura Utility realizzata con materiali riciclati certificati in conformità allo standard GRS, lanciata sul mercato in occasione della Giornata mondiale della Terra.

Versioni più sostenibili delle silhouette più amate

Nel 2022 abbiamo promosso inoltre i nostri prodotti della linea 2030, per la quale abbiamo realizzato una versione ancora più sostenibile di alcune delle silhouette più amate del nostro catalogo, tra cui la *Mi Basket Row Cut*. Per queste calzature abbiamo utilizzato nuove tecnologie e materiali, come la tomaia composta da un mix di poliestere riciclato e un materiale di origine vegetale, proveniente da scarti dell'industria vitivinicola rinobilitati in ottica di economia circolare; mentre il materiale dell'imbottitura interna deriva da scarti della lavorazione della canna da zucchero.

Diadora x Stic

Nel 2022 abbiamo avviato inoltre nuove partnership per promuovere stili di vita sani. Abbiamo realizzato una speciale edizione della nostra calzatura da running performance Atomo nel progetto Stic x Diadora. Attraverso questa attività abbiamo potuto amplificare il messaggio che da molti anni Khnum Ibomu - ampiamente conosciuto come "Stic", dal rivoluzionario duo hip hop, dead prez - ha ispirato milioni di persone con la sua musica e il suo stile di vita. Stic alla fine degli anni '90, durante l'ascesa della sua vita artistica, era stato dedicato ad abitudini autodistruttive, sfociate poi in una diagnosi pericolosa. Da allora si impegna costantemente nel promuovere la forma fisica, mentale e spirituale come leve fondamentali per una crescita personale.

Diadora x Raekwon

La collaborazione con il mondo dell'hip hop ci ha visti sviluppare una partnership anche con il celebre rapper Raekwon, uno dei componenti del Wu Tang Clan, con il quale abbiamo realizzato una serie di edizioni speciali delle nostre calzature iconiche. Parte del ricavato è andato a sostenere il progetto *“Community Linx”* ideato per facilitare l'accesso a corsi di formazione qualificata per giovanissimi aspiranti musicisti.

Appendice

Performance economica GRI 201-1

↓ : continua nella pagina successiva

Gruppo Diadora – Performance economica			
Esercizio di riferimento	2020	2021	2022
Valore economico direttamente generato	148.961	172.136	192.226
— Vendite nette	138.433	165.439	182.080
— Ricavi da Investimenti finanziari	9.982	7.084	9.178
— Ricavi da vendita di beni	1	1	1
— Gestione cambi	545	-387	968
Valore economico distribuito	-141.063	-166.934	-184.946
Costi operativi	-124.125	-147.383	-162.868
— Costi operativi per beni e servizi	-123.611	-146.990	-162.594
— Costi formazione	-40	-23	-43
— Retribuzione collaboratori/autonomi/interinali	-474	-370	-230
Retribuzioni e benefit	-15.746	-18.218	-20.011
— Retribuzioni personale dipendente	-15.746	-18.218	-20.011
— Benefit personale dipendente	-	-	-
Pagamenti ai fornitori di capitali	-1.001	-1.185	-1.136
— Pagamenti ai soci	-	-	-
— Pagamenti a banche e istituzioni finanziarie	-1.001	-1.185	-1.136
Pagamenti alla P.A.	-162	-145	-924
Investimenti nella comunità	-29	-3	-7
Valore economico trattenuto	7.898	5.202	7.280

Anticorruzione GRI 205-2

Diadora S.p.A. – Comunicazione in materia di politiche e procedure anticorruzione		
Membri organi di governo	n. totale	6
	%	100%
Dirigenti	n. totale	16
	%	100%
Impiegati	n. totale	130
	%	91%
Operai	n. totale	0
	%	-

Le risorse umane GRI 2-7, 2-8

Tipo di contratto di lavoro (GRI 2-7, 2-8)	Diadora S.p.A.					
	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dipendenti a tempo determinato	1	3	1	7	0	2
Dipendenti a tempo indeterminato	99	104	88	98	92	102
Totale dipendenti per genere	100	107	89	105	92	104
Totale dipendenti	207		194		196	
Collaboratori	1	0	1	0	1	0
Somministrati	1	3	1	2	0	2
Stagisti	2	2	1	0	3	3
Totale altri lavoratori per genere	4	5	3	2	4	5
Totale altri lavoratori	9		5		9	
Totale dipendenti per genere	104	112	92	107	96	109
Totale dipendenti	216		199		205	

[13] Il conteggio esclude collaborazioni, cooperative e stage.

Tipo do contratto di lavoro (GRI 2-7, 2-8)	Gruppo Diadora 2022	
	Uomini	Donne
Dipendenti a tempo determinato	6	5
Dipendenti a tempo indeterminato	117	146
Totale dipendenti per genere	123	151
Totale dipendenti	274	
Collaboratori	1	0
Somministrati	4	9
Stagisti	3	3
Totale altri lavoratori per genere	8	12
Totale altri lavoratori	20	
Totale dipendenti per genere	104	112
Totale dipendenti	294	

N. dipendenti per contratto di lavoro ¹³ (GRI 2-7)	Diadora S.p.A.						
	2020						
	Italia		Europa (no IT)		Extra Europa		Totale
	U	D	U	D	U	D	
Dipendenti a tempo indeterminato	91	94	6	7	2	3	203
Dipendenti a tempo determinato	1	2	0	0	0	1	4
Totale	92	96	6	7	2	4	207

N. dipendenti per contratto di lavoro ¹⁶ (GRI 2-7)	Diadora S.p.A.						
	2021						
	Italia		Europa (No IT)		Extra Europa		Totale
	U	D	U	D	U	D	
Dipendenti a tempo indeterminato	86	87	1	7	1	4	186
Dipendenti a tempo determinato	1	7	0	0	0	0	8
Totale	87	94	1	7	1	4	194

N. dipendenti per contratto di lavoro ¹⁶ (GRI 2-7)	Diadora S.p.A.						
	2022						
	Italia		Europa (No IT)		Extra Europa		Totale
	U	D	U	D	U	D	
Dipendenti a tempo indeterminato	87	101	4	1	1	0	194
Dipendenti a tempo determinato	1	2	0	0	0	0	2
Totale	87	103	4	1	1	0	196

N. dipendenti per contratto di lavoro ¹⁶ (GRI 2-7)	Gruppo Diadora 2022						
	Italia		Europa (No IT)		Extra Europa		Totale
	U	D	U	D	U	D	
Dipendenti a tempo indeterminato	97	133	4	1	16	12	263
Dipendenti a tempo determinato	2	5	0	0	4	0	11
Totale	99	138	4	1	20	12	274

Full-time / Part-time ¹³ (GRI 2-7)	Diadora S.p.A.					
	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Full-time	1	3	1	7	0	2
Part-time	99	104	88	98	92	102
Totale per genere	100	107	89	105	92	104
Totale dipendenti	207		194		196	

Gruppo Diadora 2022		
Full-time / Part-time ¹⁶ (GRI 2-7)	Uomini	Donne
Full-time	118	110
Part-time	5	41
Totale per genere	123	151
Totale dipendenti	274	

N. dipendenti per contratto di lavoro ¹³ (GRI 2-7)	Diadora S.p.A.						
	2020						
	Italia		Europa (no IT)		Extra Europa		Totale
	U	D	U	D	U	D	
Full-time	95	92	4	1	1	0	193
Part-time	0	14	0	0	0	1	14
Totale	95	106	4	1	1	0	207

N. dipendenti per contratto di lavoro ¹³ (GRI 2-7)	Diadora S.p.A.						
	2021						
	Italia		Europa (no IT)		Extra Europa		Totale
	U	D	U	D	U	D	
Full-time	84	94	4	1	1	0	184
Part-time	0	10	0	0	0	0	10
Totale	84	104	4	1	1	0	194

N. dipendenti per contratto di lavoro ¹³ (GRI 2-7)	Diadora S.p.A.						
	2022						
	Italia		Europa (no IT)		Extra Europa		Totale
	U	D	U	D	U	D	
Full-time	87	89	4	1	1	0	182
Part-time	0	14	0	0	0	0	14
Totale	87	103	4	1	1	0	196

N. dipendenti per contratto di lavoro ¹³ (GRI 2-7)	Gruppo Diadora 2022						
	Italia		Europa (No IT)		Extra Europa		Totale
	U	D	U	D	U	D	
Full-time	94	97	4	1	20	12	228
Part-time	5	41	0	0	0	0	46
Totale	99	138	4	1	20	12	274

Diversità all'interno del gruppo GRI 405-1

Numero di dipendenti per inquadramento, genere e fascia d'età (GRI 405-1)	Diadora S.p.A.					
	2020					
	< 30		30 - 50		>50	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	0	0	8	1	3	3
Quadri	0	0	16	8	10	2
Impiegati	9	14	33	58	11	18
Operai	2	0	1	2	7	1
Totale per genere	11	14	58	69	31	24
Totale per fascia d'età	25		127		55	
Totale dipendenti	207					

[14] All'interno dell'organo di Governo di Diadora non sono presenti membri appartenenti alle categorie vulnerabili

Numero di dipendenti per inquadramento, genere e fascia d'età (GRI 405-1)	Diadora S.p.A.					
	2021					
	< 30		30 - 50		>50	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	0	0	6	1	4	2
Quadri	0	0	12	8	10	2
Impiegati	7	10	31	61	11	19
Operai	1	0	1	2	6	0
Totale per genere	8	10	50	72	31	23
Totale per fascia d'età	18		122		54	
Totale dipendenti	194					

Numero di dipendenti per inquadramento, genere e fascia d'età (GRI 405-1)	Diadora S.p.A.					
	2022					
	< 30		30 - 50		>50	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	0	0	4	1	7	1
Quadri	0	0	16	9	12	2
Impiegati	9	14	26	59	9	18
Operai	1	0	1	2	5	1
Totale per genere	10	14	49	71	33	22
Totale per fascia d'età	21		120		55	
Totale dipendenti	196					

Numero di dipendenti per inquadramento, genere e fascia d'età (GRI 405-1)	Gruppo Diadora					
	2022					
	< 30		30 - 50		>50	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	0	0	5	1	7	1
Quadri	0	0	21	9	13	2
Impiegati	15	27	45	85	11	22
Operai	1	1	1	2	4	1
Totale per genere	16	28	72	97	35	26
Totale per fascia d'età	44		169		61	
Totale dipendenti	274					

Diversità negli organi di governo GRI 405-1

Componenti degli organi di governo (GRI 405-1) ¹⁴	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<30	0	0	0	0	0	0
30-50	8	1	6	1	5	1
>50	3	3	4	2	7	1
Totale per genere	11	4	10	3	12	2
Totale membri	15		13		14	

Componenti degli organi di governo (GRI 405-1) ¹⁴	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<30	-	-	-	-	-	-
30-50	89%	11%	86%	14%	83%	17%
>50	50%	50%	67%	33%	88%	12%
Totale per genere	73%	27%	77%	23%	86%	14%

Diadora S.p.A.				
Dipendenti per nazionalità				
Paese	Categoria	2020	2021	2022
Albania	Europa	0	0	0
Australia	Fuori Europa	1	0	0
Bolivia	Fuori Europa	1	1	1
Brasile	Fuori Europa	0	0	0
Bosnia ed Erzegovina	Europa	1	1	0
Canada	Fuori Europa	1	1	1
Cina	Fuori Europa	0	0	0
Francia	Europa	3	3	3
Gran Bretagna	Europa	1	0	0
Germania	Europa	5	5	4
Italia	Italia	187	176	179
Lituania	Europa	1	1	1
Macedonia	Europa	0	0	1
Marocco	Fuori Europa	1	1	1
Romania	Fuori Europa	1	1	1
Svizzera	Europa	1	1	1
Vietnam	Fuori Europa	1	1	1
Spagna	Europa	1	1	1
USA	Fuori Europa	0	0	0
Venezuela	Fuori Europa	1	1	1
Totale		207	194	196

Gruppo Diadora		
Dipendenti per nazionalità		
Paese	Categoria	2022
Albania	Europa	1
Australia	Fuori Europa	0
Bolivia	Fuori Europa	1
Brasile	Fuori Europa	1
Bosnia ed Erzegovina	Europa	0
Canada	Fuori Europa	1
Cina	Fuori Europa	16
Francia	Europa	3
Gran Bretagna	Europa	0
Germania	Europa	4
Italia	Italia	223
Lituania	Europa	1
Macedonia	Europa	1
Marocco	Fuori Europa	1
Romania	Fuori Europa	1
Svizzera	Europa	2
Vietnam	Fuori Europa	1
Spagna	Europa	1
USA	Fuori Europa	15
Venezuela	Fuori Europa	1
Totale		274

Nuove assunzioni e turnover GRI 401-1

N. Nuove assunzioni (GRI 401-1)	Diadora S.p.A.						
	2020						
	Italia		Europa (no IT)		Extra Europa		Totale
	U	D	U	D	U	D	
< 30	5	4	0	0	0	1	10
30 - 50	8	2	0	0	0	0	10
> 50	2	1	0	1	0	0	4
Totale	15	7	0	1	0	1	24

N. Nuove assunzioni (GRI 401-1)	Diadora S.p.A.						
	2021						
	Italia		Europa (no IT)		Extra Europa		Totale
	U	D	U	D	U	D	
< 30	5	3	0	0	0	1	8
30 - 50	7	10	0	0	0	0	17
> 50	0	1	0	0	0	0	1
Totale	12	14	0	0	0	0	26

N. Nuove assunzioni (GRI 401-1)	Diadora S.p.A.						
	2022						
	Italia		Europa (no IT)		Extra Europa		Totale
	U	D	U	D	U	D	
< 30	5	5	0	0	0	1	10
30 - 50	13	11	1	0	0	0	25
> 50	2	1	1	0	0	0	4
Totale	20	17	2	0	0	0	39

N. Nuove assunzioni (GRI 401-1)	Gruppo Diadora						
	2022						
	Italia		Europa (no IT)		Extra Europa		Totale
	U	D	U	D	U	D	
< 30	8	9	0	0	0	2	19
30 - 50	14	15	1	0	4	0	35
> 50	2	1	1	0	0	1	4
Totale	24	25	2	0	4	3	58

Tasso Assunzioni (GRI 401-1)	Diadora S.p.A.					
	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<30	45%	36%	63%	30%	50%	45%
30-50	14%	3%	14%	14%	29%	15%
>50	6%	8%	0%	4%	9%	5%
Totale per genere	15%	8%	13%	13%	24%	16%
Totale membri	12%		13%		20%	

Tasso Assunzioni (GRI 401-1)	Gruppo Diadora	
	2022	
	Uomini	Donne
< 30	53%	39%
30 - 50	26%	16%

Tasso Assunzioni (GRI 401-1)	Gruppo Diadora	
	2022	
	Uomini	Donne
> 50	9%	4%
Totale per genere	24%	19%
Totale dipendenti	21%	

N. dipendenti usciti (GRI 401-1)	Diadora S.p.A.						
	2020						
	Italia		Europa (no IT)		Extra Europa		Totale
	U	D	U	D	U	D	
< 30	3	2	0	0	0	1	5
30 - 50	9	2	0	1	0	0	12
> 50	3	0	0	1	0	0	4
Totale	15	4	0	2	0	1	21

N. dipendenti usciti (GRI 401-1)	Diadora S.p.A.						
	2021						
	Italia		Europa (no IT)		Extra Europa		Totale
	U	D	U	D	U	D	
< 30	3	5	0	0	0	0	8
30 - 50	16	8	0	0	1	0	25
> 50	2	3	0	0	1	0	6
Totale	21	16	0	0	2	0	39

N. dipendenti usciti (GRI 401-1)	Diadora S.p.A.						
	2022						
	Italia		Europa (no IT)		Extra Europa		Totale
	U	D	U	D	U	D	
< 30	2	1	0	0	0	0	3
30 - 50	11	13	1	0	0	0	25
> 50	4	4	1	0	0	0	9
Totale	17	18	2	0	0	0	37

N. dipendenti usciti (GRI 401-1)	Gruppo Diadora						
	2022						
	Italia		Europa (no IT)		Extra Europa		Totale
	U	D	U	D	U	D	
< 30	6	6	0	0	0	1	13
30 - 50	14	18	1	0	2	1	36
> 50	4	4	1	0	0	0	9
Totale	24	28	2	0	2	2	58

Tasso Turnover (GRI 401-1)	Diadora S.p.A.					
	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<30	27%	14%	38%	50%	20%	9%
30-50	16%	4%	34%	11%	24%	18%
>50	10%	4%	10%	13%	15%	18%
Totale per genere	15%	6%	26%	15%	21%	17%
Totale dipendenti	10%		20%		19%	

Tasso Turnover (GRI 401-1)	Gruppo Diadora	
	2022	
	Uomini	Donne
< 30	40%	25%
30 - 50	23%	20%
> 50	14%	15%
Totale per genere	23%	20%
Totale dipendenti	21%	

Congedo parentale GRI 401-3

N. dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale e tasso di rientro (GRI 401-3)	2020			2021			2022		
	U	D	Tot	U	D	Tot	U	D	Tot
Dipendenti in congedo	0	7	7	0	10	10	0	13	13
Dipendenti rientrati	0	6	6	0	6	6	0	11	11
Dipendenti ancora alle dipendenze nei 12 mesi dopo	0	6	6	0	5	5	0	9	9
Tasso di rientro al lavoro %	-	86%	86%	-	60%	60%	0	85%	85%

Formazione delle risorse GRI 404-1

Ore di formazione erogate per dipendente (GRI 404-1) ¹⁷	2020		2021		2022	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti	2,73	7,50	5,36	5,75	4,00	6
Quadri	20,00	3,80	1,98	1,43	5,90	6,50
Impiegati	7,64	5,24	3,01	1,68	6,21	7,49
Operai	0,00	0,00	0,75	1,50	3,50	5,38
Tutti i dipendenti	0,00	0,00	7,88	8,69	-	-
Totale per genere	9,55	5,04	11,97	10,69	11,09	14,77
Totale dipendenti	7,22		11,28		13,12	

N. di ore di formazione erogate per argomento e obbligo di legge (GRI 401-3) ¹⁷	2022		
	Corso	Obbligatoria	Volontaria
Informatica	0	1.605	1.605
Lingue straniere	0	20	20
Privacy	0	0	0
Sicurezza	399	0	399
Sostenibilità	0	4	4
Tecnica	0	331	331
Trasversale	0	1.776	1.776
Totale per categoria	399	3.196	3.595

Valutazione delle performance GRI 404-3

N. dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale e tasso di rientro (GRI 401-3)	Diadora S.p.A.								
	2020			2021			2022		
	U	D	Tot	U	D	Tot	U	D	Tot
Dirigenti	11	4	15	10	3	13	10	2	12
Quadri	22	6	28	23	9	32	27	10	37
Impiegati	15	29	44	23	30	53	13	22	35
Operai	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale	88			98			84		

Dipendenti che ricevono una valutazione periodica	Gruppo Diadora		
	2022		
	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	11	2	13
Quadri	31	10	41
Impiegati	21	26	47
Operai	0	0	0
Totale	101		

Rapporto salario medio di base e retribuzione media donne e uomini GRI 405-2

Importo minimo, fisso pagato a un dipendente per lo svolgimento delle sue mansioni. Il salario base esclude qualsiasi retribuzione aggiuntiva, come pagamenti per straordinari o bonus

Rapporto salario medio di base donne e uomini (GRI 405-2) ¹⁷	2020	2021	2022
Dirigenti	72%	65%	60%
Quadri	81%	80%	89%
Impiegati	80%	97%	84%
Operai	78%	77%	72%
Totale	75%	73%	71%

Stipendio base più gli importi aggiuntivi corrisposti a un dipendente.

Rapporto salario medio di base donne e uomini (GRI 405-2) ¹⁷	2020	2021	2022
Dirigenti	72%	65%	60%
Quadri	81%	80%	89%
Impiegati	80%	97%	84%
Operai	78%	77%	72%
Totale	75%	72%	70%

Salute e sicurezza sul lavoro GRI 403-9

Numero di infortuni e indicatori sulla salute e sicurezza (GRI 403-9) ¹⁷	2020	2021	2022
Morti sul lavoro	0	0	0
Infortuni	0	0	5
Di cui infortuni gravi	0	0	0
Di cui in itinere	0	0	3
Ore lavorate complessive	369,288	346,096	444,122
N. di giorni lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro	0	0	35

Materie prime GRI 301-1

Materiali e componenti (GRI 301-1)						
Calzature	Unità di misura	Rinnovabile / Non rinnovabile	2020	2021	2022	% Riciclato
Etilenvinila-cetato (EVA)	kg	Rinnovabile	301.563	306.230	185.257	7%
Gomma termoplastica (TPR)	kg	Non rinnovabile	316.514	257.974	219.067	1%
Gomme	kg	Non rinnovabile	532.754	854.848	701.091	8%
Suole in Poliuretano	kg	Non rinnovabile	380.166	463.078	304.953	1%
Schiume	kg	Non rinnovabile	65.858	54.243	141.433	28%
Contrafforti	kg	Non rinnovabile	109.766	142.237	131.520	4%
Sottopiedi	kg	Non rinnovabile	169.963	185.929	297.600	22%

99,5% - dato convenzionale in quanto il packaging, privo di elementi metallici / plastici, nonché di inchiostri e di colle, sarebbe riciclabile nella "CARTA"

99,5% - dato convenzionale in quanto tutti gli elementi in plastica sarebbero riciclabili nella "PLASTICA" al netto di elementi metallici/plastici, nonché di inchiostri e di colle

99,5% - dato convenzionale in quanto i pallet potrebbero essere riciclati nel "LEGNO" al netto di elementi metallici

Materiali e componenti (GRI 301-1)						
Calzature	Unità di misura	Rinnovabile / Non rinnovabile	2020	2021	2022	% Riciclato
di montaggio						
Totale	kg	Non rinnovabile	1.876.584	2.264.539	1.974.041	9%
Pelle	m ²	Non rinnovabile	400.071	468.530	515.106	4%
Reti in poliestere (PL)	m ²	Non rinnovabile	650.556	414.044	414.427	25%
Cotone	m ²	Rinnovabile	19.471	73.503	64.961	10%
Tessuti coagulati e spalmati	m ²	Non rinnovabile	678.951	816.071	753.166	2%
Totale	m ²		1.749.049	1.772.148	1.747.660	8%
Lacci in poliestere, cotone, pelle	Paia	Non rinnovabile	2.774.857	224.438	316.018	5%

Materiali e componenti (GRI 301-1)						
Abbigliamento	Unità di misura	Rinnovabile / Non rinnovabile	2020	2021	2022	% Riciclato
Acrilico	m	Non rinnovabile	760	2.000	570	0%
Elastane	m	Non rinnovabile	6.686	5.304	18.929	1%
Nylon	m	Non rinnovabile	109.970	379.215	61.338	0%
Poliestere	m	Non rinnovabile	183.911	258.192	115.045	9%
Viscosa	m	Rinnovabile	2.366	833	3.839	0%
Totale	m		303.693	645.544	427.221	5%
Cotone	kg	Rinnovabile	635.666	754.081	582.139	1%
Polipropilene	kg	Non rinnovabile	3.067	3.865	3.940	12%
Totale	kg		638.733	757.946	586.079	1%

L'uso responsabile delle sostanze chimiche GRI 301-1

Sostanze chimiche impiegate presso la Manovia (GRI 301-1)				
Sostanze chimiche	Unità di misura	2020	2021	2022
Collanti/Adesivi	kg	1.045	633	496
Reticolanti	Kg	40	16	2
Collante ad H2O	Kg	138	184	100
Pulitori	kg	-	312	116
Totale	Kg	1.223	1.145	609

Packaging sostenibile GRI 301-1

Tipologia di packaging (GRI 301-1)				
	Unità di misura	2020	2021	2022
Carta	kg	1.839.289	1.993.320	2.369.973
Di cui FSC	Kg	809.287	1.554.790	2.346.273
Plastica	Kg	34.323	31.573	37.011
Legno	kg	191.082	180.193	216.132
Totale	Kg	2.064.694	2.205.086	2.623.116

Packaging riciclato / riciclabile (GRI 301-2)						
Tipologia di packaging	2020		2021		2022	
	% Riciclato	% Riciclabile	% Riciclato	% Riciclabile	% Riciclato	% Riciclabile
Carta	99,5%	99,5%	99,5%	99,5%	99,5%	99,5%
Plastica		99,5%		99,5%		99,5%
Legno		99,5%		99,5%		99,5%

Consumo di energia (GJ) GRI 302-1

I dati relativi a consumi energia ed emissioni del 2022 fanno riferimento al totale Diadora S.p.A. e Diadora Retail.

Il Joule è unità di misura del lavoro e dell'energia ed è "pari al lavoro compiuto dalla forza di 1 newton per spostare un corpo di 1 m lungo la sua linea d'azione; si identifica con l'energia che si dissipa in 1 secondo sotto forma di calore" (Oxford Languages).

Fonti fattori di conversione: Energia elettrica ENEA; Metano Ministero Ambiente Italia – Parametri Nazionali EU ETS - Italia; News (minambiente.it) Carburanti ed altri fonti di emissione – DEFRA UK - Greenhouse gas reporting: conversion factors 2021 - GOV.UK (www.gov.uk) / DEFRA.

Tipologia di energia (GJoule)	2020	2021	2022
Riscaldamento	3.033	3.811	5.032
di cui gas naturale	1.354	1.983	2.861
di cui gasolio	1.679	1.828	2.171
Energia elettrica acquistata	5.245	5,013	6,592
di cui fonti rinnovabili	5.245	3.462	3.436
Energia elettrica autoprodotta	-	2.064	2.072
di cui fonti rinnovabili	-	2.064	2.072
Energia elettrica rinnovabile prodotta e venduta/ceduta in rete	-	(513)	(364)
Teleriscaldamento	-	-	11
Consumo carburanti non rinnovabili parco auto (diesel e benzina)	1.496	2.196	2.455
Totale consumi di energia	9.774	11.021	14.090

Emissioni (tCO2eq) GRI 305-1

Fonti fattori di emissione: Metano Ministero Ambiente Italia – Parametri Nazionali EU ETS - Italia; News (minambiente.it) Carburanti ed altri fonti di emissione – DEFRA UK - Greenhouse gas reporting: conversion factors 2021 - GOV.UK (www.gov.uk) / DEFRA

Fonti fattori di emissione ISPRA 363/2022 - Indicatori di efficienza e decarbonizzazione del sistema energetico nazionale e del settore elettrico – (isprambiente.gov.it) Europa - AIB (aib-net.org) - European Residual Mix. Per il calcolo Market-based del Teleriscaldamento è stato utilizzato il fattore di conversione condiviso dal provider Engie (0,117 kg CO2 / kWh).

Emissioni Scope 1 (tCO2eq)	2020	2021	2022
Totale emissioni Scope 1	302	392	485
Emissioni Scope 2 (tCO2eq)	2020	2021	2022
Totale emissioni Scope 2 – Location based	367	246	348
Totale emissioni Scope 2 – Market based	-	-	184

- location-based, che prevede di contabilizzare le emissioni derivanti dal consumo di elettricità, applicando fattori di emissione medi nazionali per i diversi Paesi in cui viene acquistata energia elettrica;
- market-based, che si basa sulle emissioni di CO2 emesse dai fornitori di energia da cui l'organizzazione acquista, tramite contratto, energia elettrica o sui fattori relativi al mercato di riferimento.

Valutazione del rispetto dei diritti umani GRI 414-1

Fornitori valutati per Paese (GRI 414-1)	2020		2021		2022	
	N.	Totale per paese	N.	Totale per paese	N.	Totale per paese
Bangladesh	2	4%	3	5%	5	7%
Cina	19	40%	23	40%	26	33%
Italia	17	36%	21	36%	37	47%
Portogallo	1	2%	1	2%	1	1%
Ucraina	0	-	0	-	-	-
Bulgaria	1	2%	0	-	-	-
Polonia	0	-	1	2%	1	1%
Regno Unito	0	-	2	3%	1	1%
Romania	2	4%	2	3%	2	3%
USA	0	-	0	-	-	-
Taiwan	0	-	0	-	1	1%
Serbia	2	4%	0	-	1	1%
Spagna	1	2%	0	-	1	1%
Olanda	1	2%	0	-	-	-
Irlanda	1	2%	1	2%	1	1%
Germania	0	-	2	3%	1	1%
Indonesia	0	-	1	2%	1	1%
Norvegia	0	-	1	2%	1	1%
Totale	47		58		80	

GRI Content Index

GRI	Informazione	Capitolo	Note	Omissione
GRI 2 – INFORMATIVA GENERALE				
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione				
2-1	Dettagli organizzativi	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	Il presente bilancio è soggetto ad Assurance	
Attività e lavoratori				
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Il Gruppo Diadora; l'impegno verso il territorio e la comunità		
2-7	Dipendenti	Il nostro modello di business e la nostra catena del valore; Appendice		
2-8	Lavoratori non dipendenti	Il nostro modello di business e la nostra catena del valore; Appendice		
Governance				
2-9	Struttura e composizione della governance	La Governance societaria		
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	La Governance societaria		
2-11	Presidente del massimo organo di governo	La Governance societaria		
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Governance della Sostenibilità		
2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Il processo di delega		
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Governance della Sostenibilità		
2-15	Conflitti di interesse	Processi di Comunicazione		
2-16	Comunicazione delle criticità	Processi di Comunicazione		
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Governance della Sostenibilità		
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo			Informazione riservata
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	Le politiche di remunerazione		
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	Le politiche di remunerazione		
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale			Informazione riservata
Strategia, politiche e prassi				
2-22	Dichiarazione sulla strategia di Sviluppo Sostenibile	La condotta responsabile del business		
2-23	Impegno in termini di policy	La condotta responsabile del business; i sistemi di gestione e le certificazioni		
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	La condotta responsabile del business; i sistemi di gestione e le certificazioni		
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	La condotta responsabile del business		

GRI	Informazione	Capitolo	Note	Omissione
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	La condotta responsabile del business		
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Compliance		
2-28	Appartenenza ad associazioni	Membership	Nel 2022, non ci sono state sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti	
Coinvolgimento degli stakeholder				
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	I nostri stakeholder		
2-30	Contratti collettivi		L'89% dei dipendenti è inquadrato in contratti collettivi (4% dirigenti, 69% industria calzature e 16% commercio). Per i dipendenti non coperti, le condizioni di impiego rispettano le norme del diritto locale.	
STANDARD SPECIFICI				
GRI 3 Gestione temi materiali (2021)				
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità		
3-2	Elenco di temi materiali	Analisi di materialità		
Tema materiale: Etica ed integrità nel business				
GRI 3 Gestione dei temi materiali				
3-3	Gestione dei temi materiali	Strategia – politica e gestione dei processi		
GRI 205 Anticorruzione				
205-1	Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione da inserire nell'etica e trasparenza	Strategia – politica e gestione dei processi; Appendice		
205-2	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Strategia – politica e gestione dei processi; Appendice		
205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Strategia – politica e gestione dei processi	Non è stato accertato nessun episodio	
Tema materiale: Performance economica				
GRI 3 Gestione dei temi materiali				
3-3	Gestione dei temi materiali	La creazione e generazione di valore		
GRI 201 Performance economica (2016)				
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	La creazione e generazione di valore; Appendice		
Tema materiale: Valorizzazione e gestione del capitale umano				
GRI 3 Gestione dei temi materiali				
3-3	Gestione dei temi materiali	Diadora e la vita in azienda		
GRI 401 Occupazione (2016)				
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Diadora e la vita in azienda; Appendice		
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Diadora e la vita in azienda; Appendice		
401-3	Congedo parentale	Diadora e la vita in azienda; Appendice		
GRI 404 Formazione e istruzione (2016)				
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per	Diadora e la vita in azienda; Appendice		

↓

GRI	Informazione	Capitolo	Note	Omissione
	dipendente			
404-3	Valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Diadora e la vita in azienda; Appendice		
Tema materiale: Diversità, inclusione e non discriminazione				
GRI 3 Gestione dei temi materiali				
3-3	Gestione dei temi materiali	Diadora e la vita in azienda		
GRI 405 Diversità e pari opportunità (2016) + GRI 406 Diversità e pari opportunità (2016)				
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Diadora e la vita in azienda; Appendice		
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Diadora e la vita in azienda; Appendice		
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Diadora e la vita in azienda; Appendice	Non sono stati registrati episodi di discriminazione	
Tema materiale: Salute e sicurezza dei lavoratori				
GRI 3 Gestione dei temi materiali				
3-3	Gestione dei temi materiali	Salute e sicurezza dei lavoratori		
GRI 409 Salute e sicurezza sul lavoro (2018)				
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori		
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza dei lavoratori		
403-3	Servizi di medicina del lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori		
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori		
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori		
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza dei lavoratori		
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Salute e sicurezza dei lavoratori		
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	GRI Content Index	Il 100% dei dipendenti Diadora è coperto da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro certificato secondo ISO 45001:2018.	
403-9	Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza dei lavoratori; Appendice		
Tema materiale: Design del prodotto e circolarità				
GRI 3 Gestione dei temi materiali				
3-3	Gestione dei temi materiali	Design del prodotto e circolarità		
GRI 301 Materiali (2016)				
301-1	Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Design del prodotto e circolarità		
301-2	Materiali di ingresso riciclati utilizzati	Design del prodotto e circolarità		
301-3	Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	Design del prodotto e circolarità		
Tema materiale: Packaging sostenibile				
GRI 3 Gestione dei temi materiali				
3-3	Gestione dei temi materiali	Packaging sostenibile		

↓

GRI	Informazione	Capitolo	Note	Omissione
Tema materiale: Design del prodotto e circolarità				
GRI 3 Gestione dei temi materiali				
3-3	Gestione dei temi materiali	Design del prodotto e circolarità		
GRI 301 Materiali (2016)				
301-1	Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Design del prodotto e circolarità		
301-2	Materiali di ingresso riciclati utilizzati	Design del prodotto e circolarità		
301-3	Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	Design del prodotto e circolarità		
Tema materiale: Packaging sostenibile				
GRI 3 Gestione dei temi materiali				
3-3	Gestione dei temi materiali	Packaging sostenibile		
GRI 301 Materiali (2016)				
301-1	Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Packaging sostenibile; Appendice		
301-2	Materiali di ingresso riciclati utilizzati	Packaging sostenibile; Appendice		
Tema materiale: Uso di sostanze chimiche				
GRI 3 Gestione dei temi materiali				
3-3	Gestione dei temi materiali	Sostanze chimiche		
GRI 301 Materiali (2016)				
301-1	Materiali utilizzati in base al peso o al volume	Sostanze chimiche; Appendice		
Tema materiale: Energia ed emissioni				
GRI 3 Gestione dei temi materiali				
3-3	Gestione dei temi materiali	Energia ed emissioni		
GRI 302 Energia (2016)				
302-1	Consumo di energia interno dell'organizzazione	Energia ed emissioni; Appendice		
302-3	Intensità energetica	Energia ed emissioni		
GRI 305 Emissioni (2016)				
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Energia ed emissioni; Appendice		
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Energia ed emissioni; Appendice		
305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)		Ad oggi il dato relativo alle emissioni Scope 3 non è disponibile;	
Tema materiale: Rifiuti				
GRI 3 Gestione dei temi materiali				
3-3	Gestione dei temi materiali	Rifiuti		
GRI 306 Scarichi idrici e rifiuti				
306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Rifiuti; Appendice		
306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Rifiuti; Appendice		
306-3	Rifiuti generati	Rifiuti; Appendice		
Tema materiale: Qualità e la sicurezza dei prodotti				
GRI 3 Gestione dei temi materiali				
3-3	Gestione dei temi materiali	La qualità e la sicurezza come nostra promessa		
GRI 416 Salute e sicurezza dei clienti				
416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su		Non abbiamo ricevuto notifica riguardo casi di non	↓

GRI	Informazione	Capitolo	Note	Omissione
	salute e sicurezza di prodotti e servizi		conformità con normative che hanno comportato ammenda o sanzione o non conformità con codici di autoregolamentazione nel 2022, 2021 e 2020.	
Tema materiale: Filiera corta e sostenibile				
GRI 3 Gestione dei temi materiali				
3-3	Gestione dei temi materiali	La gestione sostenibile della supply chain		
GRI 308 Valutazione ambientale dei fornitori				
308-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	La gestione sostenibile della supply chain		
308-2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate	La gestione sostenibile della supply chain		
Tema materiale: Diritti umani e condizioni dei lavoratori lungo la filiera				
GRI 3 Gestione dei temi materiali				
3-3	Gestione dei temi materiali	La gestione sostenibile della supply chain		
GRI 414 Valutazione sociale dei fornitori (2016)				
414-1	Valutazione sociale dei fornitori	La gestione sostenibile della supply chain		
414-2	Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	La gestione sostenibile della supply chain		
Tema materiale: Impatto sulle comunità locali				
GRI 3 Gestione dei temi materiali				
3-3	Gestione dei temi materiali	L'impegno verso il territorio e la comunità		
GRI 201 Performance economica				
201-1	Performance Economica	L'impegno verso il territorio e la comunità		

