


2021



DICHIARAZIONE
CONSOLIDATA DI
CARATTERE NON
FINANZIARIO 2021 DEL
GRUPPO AEFPE

Redatta ai sensi del D. Lgs. 254/2016

Sommario

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	2
NOTA METODOLOGICA	3
GOVERNANCE	15
RISORSE UMANE	19
AMBIENTE	31
LOTTA ALLA CORRUZIONE E DIRITTI UMANI.....	38
PERFORMANCE ECONOMICA E APPROVVIGIONAMENTO	41
PRODOTTO	47
CLIENTI E COMUNICAZIONE RESPONSABILE.....	50
GRI CONTENT INDEX.....	52

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari Stakeholder,

siamo lieti di presentare la nuova edizione della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo AEFPE al 31 dicembre 2021, documento redatto ai sensi del D.Lgs 254/2016 che riassume obiettivi, attività, impatti e risultati del Gruppo in ambito sociale, ambientale e di governance sostenibile.

La presente dichiarazione si inserisce in un percorso di sostenibilità sempre più articolato e strategico, che mira alla progressiva integrazione delle tematiche ESG in ogni aspetto del business del Gruppo: dalle politiche in favore delle persone all'ampliamento delle attività legate alla sostenibilità ambientale e di prodotto, per giungere, nel 2022, alla definizione di un vero e proprio Piano di Sostenibilità che indirizzerà le scelte strategiche future.

La sostenibilità, infatti, è parte integrante e determinante del nostro lavoro e cerchiamo di perseguirla rispettando e contribuendo al raggiungimento dei 17 Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU: un impegno a continuare ad operare per la creazione di valore responsabile e sostenibile, attraverso una gestione del business equilibrata e rispettosa di tutti i nostri stakeholder.

Riteniamo che l'impegno e la dedizione dimostrati verso lo sviluppo sostenibile siano stati sempre riconosciuti e confermati dal mercato e questo è stato negli anni uno stimolo a migliorare le nostre performance, consapevoli che la sostenibilità sia una sfida importante, insita nei principi fondamentali dell'agire aziendale, che rappresenta la coerente manifestazione di una cultura radicata nelle nostre persone ed espressa all'interno del Codice Etico aziendale. Così come siamo consapevoli delle sfide presenti e future che sempre di più sono caratterizzate da fattori e rischi di natura non finanziaria, come le nuove forme di diseguaglianze sociali e la lotta al cambiamento climatico. Su questi, così come su altri aspetti, il Gruppo sta riflettendo non solo per contribuire, ma per essere protagonista di una transizione sostenibile promossa dalle Istituzioni internazionali con il Green Deal.

Il 2021 è stato un anno ancora fortemente condizionato dalla pandemia di Covid-19, che ha avuto impatti significativi soprattutto sulla sfera sociale relativa a individui e comunità, imponendo una riflessione strutturale e scelte coraggiose sulle nuove modalità di lavoro.

Tuttavia, restiamo consapevoli delle opportunità che il futuro, a tratti incerto, ci consentirà di cogliere mantenendo l'impegno costante nel rafforzare i nostri brand – che costituiscono la nostra reputazione sul mercato – valorizzando sempre più le caratteristiche di sostenibilità dei nostri prodotti.

Buona Lettura a tutti

Massimo Ferretti



NOTA METODOLOGICA

Il Gruppo AEFPE (di seguito anche AEFPE o il Gruppo) rientra nell'ambito di applicazione del D.lgs. 254/2016, emanato in attuazione della Direttiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, che prevede l'obbligo, in capo agli Amministratori, di predisporre una Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario (di seguito anche Dichiarazione o DNF), al fine di presentare agli Azionisti e, più in generale, a tutti i propri stakeholder, le principali performance in ambito sociale e ambientale riferite all'esercizio chiuso il 31.12.2021.

Il Gruppo, con lo scopo di rispettare i criteri di rendicontazione previsti dal D.lgs. 254/2016, ha predisposto la propria Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario applicando le linee guida del **GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)** emanate nel 2016 dalla Global Reporting Initiative, che costituiscono il riferimento più diffuso a livello internazionale per la rendicontazione di sostenibilità. Al fine di essere quanto più in linea con le richieste dello standard di rendicontazione, per le tematiche relative ai consumi di acqua, alla salute e sicurezza sul lavoro e ai rifiuti, sono state adottate le versioni aggiornate degli indicatori GRI 303 (acqua) e GRI 403 (salute e sicurezza), rilasciate nel 2018 e del GRI 306 (rifiuti), rilasciata nel 2020 dalla Global Reporting Initiative.

La redazione della presente dichiarazione è stata effettuata seguendo i principi fondamentali di definizione e di qualità previsti dallo standard GRI, quali: inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità, materialità, completezza, accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, affidabilità e tempestività.

Al paragrafo "GRI Content Index" viene rappresentata, in forma sintetica, una tabella di correlazione tra le informazioni rendicontate dal Gruppo e gli indicatori del GRI, optando per un **livello di copertura Core**.

I dati presentati fanno riferimento all'esercizio 2021 con comparazione, ove possibile, con i risultati 2020 e derivano da rilevazioni dirette, salvo alcune stime, debitamente segnalate all'interno del documento, effettuate senza intaccare l'accuratezza dello specifico dato.

Tutte le principali direzioni aziendali hanno contribuito alla definizione dei contenuti della presente Dichiarazione, mentre la raccolta dei dati e la gestione del processo di redazione è in carico al Dipartimento HR di AEFPE S.p.A.

Perimetro della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario

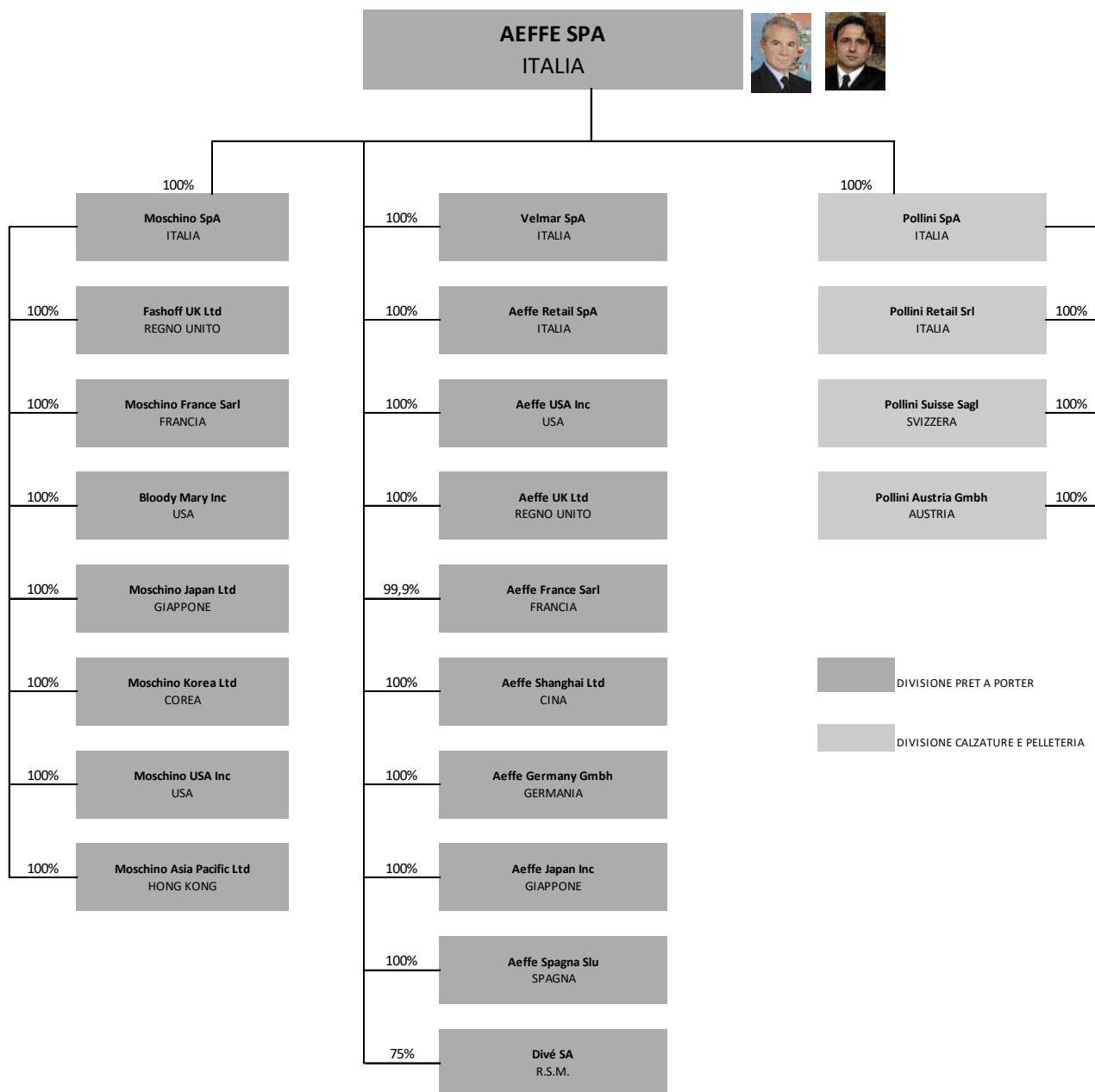
Il perimetro di rendicontazione della presente Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario include le Società: AEFPE S.p.A., AEFPE Retail S.p.A., AEFPE USA Inc., Velmar S.p.A., Pollini S.p.A., Pollini Retail S.r.l., Moschino S.p.A., Moschino Korea Ltd.

Non rientrano all'interno del perimetro di rendicontazione della DNF le Società: Fashoff UK Ltd; Moschino France Sarl; Bloody Mary Inc; Moschino Japan Ltd; Moschino USA Inc; AEFPE UK Ltd; AEFPE Japan Inc; AEFPE France Sarl; AEFPE Shanghai Ltd; AEFPE Germany Gmbh; AEFPE Spagna Slu; Divè SA; Pollini Suisse Sagl; Pollini Austria Gmbh.

Tali esclusioni sono motivate dal fatto che gli impatti socio-economici ed ambientali di tali Società non sono ritenuti significativi in ragione della bassa incidenza, rispetto al totale consolidato, in termini di fatturato e di dipendenti; tale possibilità è prevista dall'art. 4 del D.lgs. n. 254/2016, secondo il quale, infatti, la Dichiarazione

consolidata può portare ad escludere quelle Società controllate che, se pure incluse nell'area di consolidamento contabile, non risultano necessarie al fine di comprendere l'attività del Gruppo, il suo andamento, i suoi risultati e l'impatto prodotto dall'attività stessa.

L'immagine seguente raffigura la struttura societaria del Gruppo, inclusivo delle partecipazioni di controllo al 31 dicembre 2021.



Analisi di materialità associata al rischio

Nello svolgere la propria attività, AEFPE si relaziona con numerosi portatori di interesse, che sono in grado di influenzare più o meno direttamente l'operato aziendale e che hanno interesse affinché l'organizzazione conduca le proprie attività in modo responsabile e sostenibile.

Le principali categorie di stakeholder identificate dal Gruppo sulla base della consapevolezza del proprio ruolo sociale e del forte radicamento territoriale, sono:



Nel 2021 AEFPE ha aggiornato la propria matrice di materialità attraverso il processo di materiality determination che permette l'identificazione e la prioritizzazione delle tematiche di sostenibilità rilevanti per il proprio business e per i propri stakeholder; inoltre, in continuità con quanto effettuato lo scorso anno, il Gruppo ha ritenuto opportuno riportare, all'interno della propria matrice, le tematiche materiali tenendo in considerazione anche il relativo livello di rischio percepito derivante dal mancato presidio del fattore stesso di sostenibilità, individuato per l'anno 2020.

Il processo di determinazione dei temi materiali, che ha portato all'aggiornamento della matrice di materialità associata al rischio, è stato attuato attraverso l'ascolto diretto dei clienti tramite la somministrazione di una survey online che ha permesso di rilevare il grado di rilevanza di ciascuna tematica dal punto di vista dello stakeholder esterno.

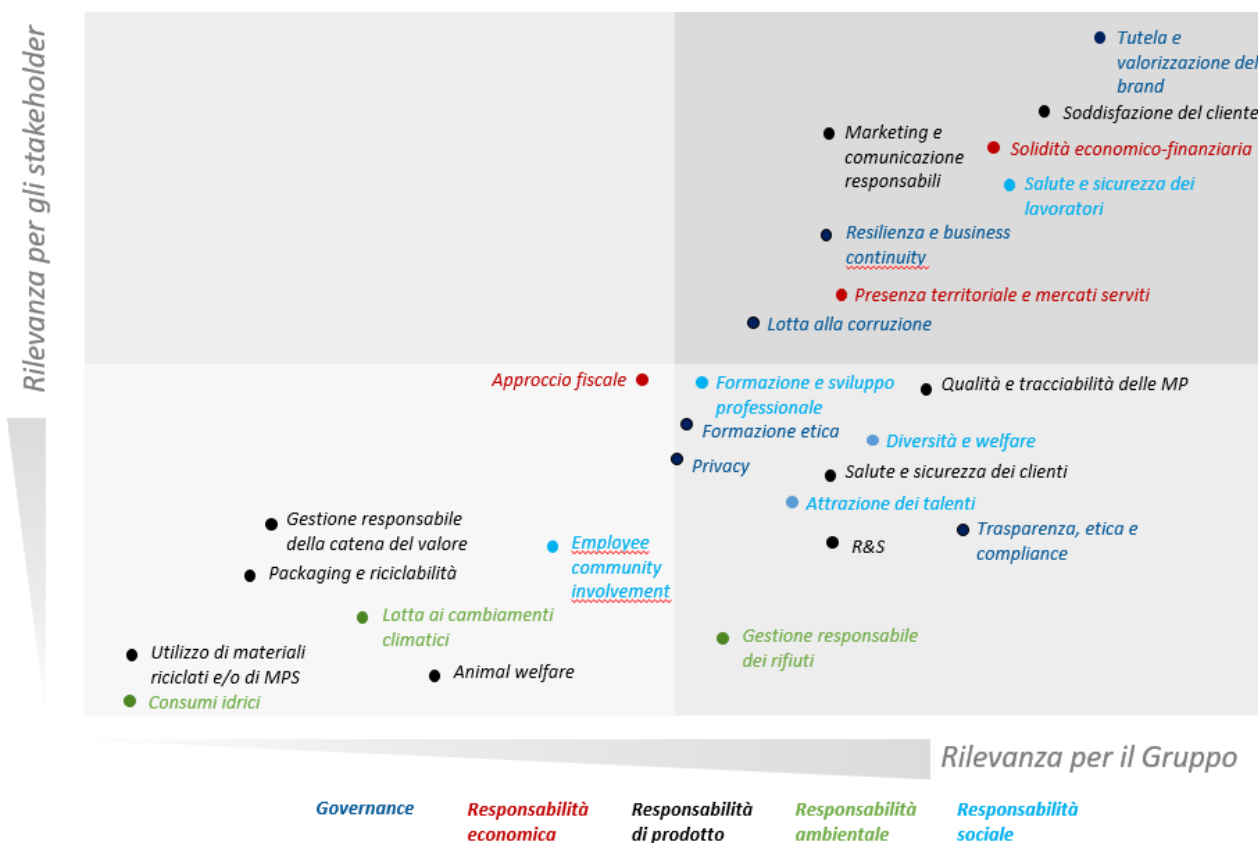
Tale analisi ha consentito di:

- confermare alcune tematiche materiali e di individuarne di nuove;
- verificare il grado di allineamento o disallineamento tra la prospettiva degli stakeholder e la prospettiva dell'organizzazione su ciascuna tematica;
- analizzare e identificare il livello di rischio di ciascuna tematica.

Nel rispetto degli ambiti previsti dal D.lgs. 254/2016 e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione delle attività del Gruppo e degli impatti da esso prodotti, sono state individuate 18 tematiche materiali, ossia quelle tematiche in grado di riflettere gli impatti economici, sociali e ambientali più significativi dell'organizzazione e, al contempo, di influenzare le decisioni degli stakeholder interni ed esterni.

Si riporta di seguito la rappresentazione della matrice di materialità nella quale i temi rilevati come non materiali sono rappresentati nel quadrante in basso a sinistra.

Matrice di materialità associata al rischio



I temi che hanno ottenuto un punteggio maggiore afferiscono soprattutto alle macroaree «Governance» e «Responsabilità di prodotto», seguite dalle macroaree «Responsabilità sociale» e «Responsabilità economica». Infine si precisa che dalle survey è emerso che i temi maggiormente rilevanti per i clienti sono legati a tutti gli aspetti della sostenibilità, ad eccezione della Responsabilità economica, confermando la massima priorità per i temi di diretta percezione, quali: salute e sicurezza dei lavoratori, salute e sicurezza dei clienti, produzione e gestione dei rifiuti, tutela della privacy e cybersecurity e anti-corruzione.

AREA	TEMATICA MATERIALE	DESCRIZIONE
Governance	Trasparenza, etica e compliance nella gestione del business	Corretta attuazione della normativa nazionale e internazionale vigente e gestione del business in maniera etica e trasparente, dandone conto ai propri portatori di interesse
	Tutela della privacy e cybersecurity	Tutela della privacy dei dipendenti e dei clienti, nel rispetto della legislazione nazionale ed europea e messa in atto di specifiche azioni volte alla protezione da attacchi informatici
	Tutela e valorizzazione del brand	Tutela del brand da eventuali plaghi e allo stesso tempo valorizzazione tramite specifiche azioni, soprattutto online
	Resilienza e business continuity a fronte di eventi avversi	Capacità di rispondere velocemente ai cambiamenti economico/sociali/ambientali rimanendo comunque fedele alla propria strategia di business e preservando la solidità economica
	Prevenzione della corruzione attiva e passiva	Sviluppo di una struttura organizzativa sempre più solida, prevenendo e contrastando ogni forma di corruzione, attiva e passiva
Responsabilità Economica	Solidità economico-finanziaria del Gruppo	Presidio e garanzia di solidità economico finanziaria, nel rispetto delle strategie di sviluppo e crescita del business
	Presenza territoriale e mercati serviti	Presidio locale e valorizzazione della propria presenza sui mercati serviti
Responsabilità di prodotto	Qualità e tracciabilità delle materie prime	Utilizzo di materie prime di qualità, derivanti anche da fonti sostenibili e tracciabili, che garantiscano la tutela ambientale del luogo di provenienza e le condizioni dei lavoratori
	Soddisfazione del cliente e customer experience	Monitoraggio e considerazione della soddisfazione dei propri clienti lungo la customer experience
	Salute e sicurezza dei clienti	Presidio su salute e sicurezza dei clienti e consumatori finali
	Marketing e Comunicazione responsabili	Comunicazione trasparente e responsabile, con informazioni accessibili, complete e dettagliate riguardo le proprie attività commerciali
	Ricerca e sviluppo	Svolgimento di attività di ricerca, sviluppo e innovazione di prodotto
Responsabilità sociale	Salute e sicurezza dei lavoratori	Presidio del tema della salute e sicurezza dei propri lavoratori, attraverso un insieme di misure preventive e protettive finalizzate ad evitare o ridurre al minimo l'esposizione dei dipendenti ai rischi connessi all'attività lavorativa

	Inclusività, diversità e benessere dei lavoratori	Promozione di inclusività e pari opportunità, tutela delle diversità e sostegno ad un corretto bilanciamento vita lavoro dei propri dipendenti e collaboratori
	Attrazione dei talenti e retention	Investimento in e assunzione di talenti e giovani, permettendo loro di esprimere le proprie potenzialità all'interno dell'Organizzazione
	Formazione e sviluppo professionale	Investimento su sviluppo professionale e umano delle proprie persone, attraverso percorsi di aggiornamento e formazione di competenze tecniche e soft skills
	Formazione etica	Investimento in iniziative di training relative alle pratiche etiche e di buona condotta
Responsabilità ambientale	Produzione e gestione responsabile dei rifiuti	Promozione e adozione di politiche di gestione dei rifiuti (raccolta, riciclo e smaltimento) nella gestione delle proprie attività

Di seguito vengono riportati, per ogni tematica materiale, i rischi connessi, il perimetro in cui gli impatti reali e potenziali vengono generati e il perimetro di rendicontazione.

TEMATICA MATERIALE	RISCHI INDIVIDUATI	PERIMETRO DEGLI IMPATTI		PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE
		INTERNO	ESTERNO	
Trasparenza, etica e compliance nella gestione del business	Mancata compliance o violazione della normativa, che può portare a sanzioni pecuniarie e/o a citazioni in cause giudiziarie.	Gruppo AEFEE	Collaboratori esterni	Perimetro DNF
Prevenzione della corruzione attiva e passiva	Violazione della normativa, che può portare a sanzioni pecuniarie e/o a citazioni in cause giudiziarie. Perdita di quote di mercato.	Gruppo AEFEE	Collaboratori esterni; Fornitori; Business partner	Perimetro DNF
Tutela della privacy e cybersecurity	Mancata tutela della privacy di dipendenti e clienti che può portare a denunce, multe e sanzioni. Perdita di dati riservati.	Gruppo AEFEE	Clienti	Perimetro DNF
Tutela e valorizzazione del brand	Mancata tutela del brand da eventuali plaghi che può portare danni di immagine e perdita di quote di mercato. L'utilizzo improprio del brand in associazione ai punti vendita e ai siti web per attività commerciali	Gruppo AEFEE	Clienti e business partner	Perimetro DNF

	non previsti dalla linea generale dei brand. Contraffazione.			
Resilienza e business continuity a fronte di eventi avversi	Incapacità di rispondere velocemente ai cambiamenti economico/sociali/ambientali con conseguenze sul brand, perdita di quote di mercato e di clienti.	Gruppo AEFEE	Clienti	Perimetro DNF
Solidità economico-finanziaria del Gruppo	Contraazione dei risultati economici e mancato raggiungimento degli obiettivi. Scarsa solidità finanziaria dei partner con cui il Gruppo intrattiene rapporti commerciali.	Gruppo AEFEE	Business partner	Consolidato finanziario
Presenza territoriale e mercati serviti	Perdita di competitività e di quote di mercato.	Gruppo AEFEE		Perimetro DNF
Qualità e tracciabilità delle materie prime	Immissione sul mercato di un prodotto non in linea con gli standard qualitativi e normativi, non in linea con le aspettative sociali e ambientali degli stakeholder più attenti, con conseguente potenziale perdita di immagine, di quote di mercato e di clienti. Non conformità dei materiali ai requisiti e agli standard qualitativi richiesti. Problemi legati alle regole di commercio.	Gruppo AEFEE	Fornitori	AEFFE S.p.A. Pollini S.p.A. Velmar S.p.A. Limitazione giustificata dal fatto che le altre Società considerate sono prettamente (o esclusivamente) di tipo commerciale. Pertanto, gli impatti non sono considerati significativi
Soddisfazione del cliente	Perdita di immagine e reputazione. Perdita di competitività e di quote di mercato. Errata percezione da parte dei clienti dei valori associati al brand.	Gruppo AEFEE	Business partner	Perimetro DNF
Salute e sicurezza dei clienti	Perdita di immagine e reputazione. Perdita di competitività e di quote di mercato.	Gruppo AEFEE	Clienti	Perimetro DNF
Marketing e comunicazione responsabili	Perdita di immagine e reputazione. Perdita di competitività e di quote di mercato. Errata percezione da parte dei clienti dei valori associati al brand. Contraffazione.	Gruppo AEFEE	Clienti	Perimetro DNF

Ricerca e sviluppo	<p>Perdita di immagine e reputazione.</p> <p>Perdita di competitività e di quote di mercato.</p> <p>Contraffazione.</p>	Gruppo AEFEE	Clienti e business partner	Perimetro DNF
Salute e Sicurezza e benessere dei lavoratori	<p>Aumento del tasso di infortuni.</p> <p>Aumento dello stress da lavoro correlato.</p> <p>Mancata compliance alle disposizioni previste per il contenimento dei contagi da Covid-19.</p>	Gruppo AEFEE	Fornitori	<p>Sono state considerate solo le Società italiane¹ rientranti nel perimetro di rendicontazione.</p> <p>Per le Società estere viene garantito il rispetto delle normative vigenti locali.</p>
Formazione etica	<p>Mancata compliance alle disposizioni previste.</p> <p>Perdita di reputazione.</p>	Gruppo AEFEE	Dipendenti	Perimetro DNF
Formazione e sviluppo professionale	<p>Aumento del turnover e perdita di personale competente e rilevante nei processi cruciali.</p> <p>Mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati a causa di una errata pianificazione e/o fallimento degli stessi a causa di una errata esecuzione di azioni, adeguatamente pianificate.</p> <p>Dispersione di know-how e contestuale rafforzamento della concorrenza.</p>	Gruppo AEFEE		Perimetro DNF
Attrazione dei talenti	<p>Mancato investimento e/o assunzione di risorse giovani e di talenti, che comporterebbe una elevata età media aziendale, poca innovazione e attenzione ai trend del momento.</p>	Gruppo AEFEE	Collaboratori esterni	Perimetro DNF
Inclusività, diversità e benessere dei lavoratori	<p>Perdita di risorse, reputazione e profitti che possono derivare da sanzioni e cause legate a tematiche di razzismo, disparità e mancata inclusione delle diversità con conseguente perdita di reputazione.</p> <p>Rischi di cause legate alla non tutela dei diritti umani e/o discriminazione, con conseguente perdita di reputazione.</p>	Gruppo AEFEE		Perimetro DNF

¹ Aeffe S.p.A.; Aeffe Retail S.p.A.; Velmar S.p.A.; Pollini S.p.A.; Pollini Retail S.r.l.; Moschino S.p.A.

Produzione e gestione responsabile dei rifiuti	Procurare impatti ambientali negativi, soprattutto derivanti da una gestione scorretta dei rifiuti pericolosi.	Gruppo AEFEE	Fornitori	AEFEE S.p.A. Pollini S.p.A. Velmar S.p.A. Limitazione giustificata dal fatto che le altre Società considerate sono prettamente (o esclusivamente) di tipo commerciale. Pertanto, gli impatti non sono considerati significativi
------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	-----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tutte le variazioni rispetto a quanto riportato nella colonna “perimetro di rendicontazione” sono opportunamente segnalate all’interno del paragrafo.

Processo di mappatura dei rischi di sostenibilità

Il Gruppo AEFEE nel 2021 ha proseguito il percorso avviato nel corso del 2020 in merito all’approfondimento della **mappatura dei rischi ESG (Environmental, Social e Governance)** a partire dall’analisi di materialità, così come descritto in precedenza, che porterà ad una progressiva integrazione dei fattori di sostenibilità all’interno del proprio modello di gestione dei rischi aziendale, al fine di comprendere e valutare la rilevanza dei rischi ESG in funzione degli impatti che gli stessi possono avere sull’organizzazione e sulle altre categorie di rischio tradizionali, in particolare sul rischio reputazionale.

La dimensione non finanziaria diventa così complementare a definire una strategia resiliente e quindi capace di affrontare e reagire ad eventi negativi che caratterizzano il contesto macroeconomico attuale. Tale attività è frutto di un’attenzione responsabile da parte del Gruppo AEFEE sugli argomenti chiave del presente e del futuro: contributo allo sviluppo sostenibile, inclusione ed integrazione sociale e lotta ai cambiamenti climatici. Su quest’ultimo tema, in particolare, l’attività rappresenta un passaggio necessario verso un maggiore e crescente allineamento alle 11 raccomandazioni della TCFD (Task force on Climate-related Financial Disclosures), che il Gruppo ha iniziato ad integrare attraverso una prima attività di assessment, così come descritto nella sezione Ambiente.

L’identificazione dei rischi di natura non finanziaria ha inizialmente consentito di ampliare e integrare la mappa dei rischi dell’organizzazione, includendo anche aspetti che possono avere impatti (positivi e/o negativi, diretti e/o indiretti, reali e/o potenziali) rilevanti sul business e sulla capacità della stessa di creare valore nel tempo per sé e per tutti gli stakeholder di riferimento.

RISCHIO TRADIZIONALE	INTEGRAZIONE DEI FATTORI E DEI RISCHI ESG
Reputazionale	Danni causati da comportamenti non etici, pubblicità negativa, mancanza di trasparenza nell'informativa di sostenibilità, comparsa di indifferenza verso i problemi sociali (ad esempio, i diritti umani).
Operativo	Rischi connessi agli impatti di un'organizzazione sull'ambiente e sulla comunità, derivanti da processi produttivi (compresi i partner lungo la supply chain) o da attività di erogazione dei servizi. Effetti negativi indiretti causati da rischi fisici o di transizione legati al cambiamento climatico.
Finanziario	ROI negativo connesso ad iniziative di sostenibilità, uso inefficiente delle risorse, risparmi non realizzati (crediti d'imposta e incentivi), investimenti in fondi SRI, perdite finanziarie dovute al deperimento di asset materiali a causa del cambiamento climatico.
di Compliance	Mancato rispetto di norme in materia di ambiente, salute, sicurezza, occupazione e lavoro, frode, privacy, anticorruzione e pratiche di concorrenza sleale.

Processo di rendicontazione

I contenuti della presente DNF hanno subito un percorso di convalida ed approvazione che si è sviluppato nella modalità di seguito descritta:

- 1) È stato individuato un gruppo di lavoro ristretto in capo alla Direzione HR del Gruppo AEFPE, rappresentato dalle seguenti figure:
 - HR manager AEFPE S.p.A., Moschino S.p.A , Pollini S.p.A
 - Direttore Marketing AEFPE S.p.A
 - Responsabile produzione pelletteria Pollini S.p.A.
 - Direttore produzione Velmar S.p.A.
 - Direttore Ricerca e Sviluppo AEFPE S.p.A.
 - Direttore Operativo AEFPE S.p.A.
 - Controller Group AEFPE S.p.A
 - Responsabile Logistica AEFPE S.p.A.
 - Investor Relations e Resp. Consolidato Gruppo AEFPE
 - RSPP AEFPE S.p.A./Retail, Velmar S.p.A., Moschino S.p.A
 - Head of Legal and General Affairs Gruppo AEFPE
- 2) Ciascuna Società rientrante nel perimetro di rendicontazione ha contribuito a fornire le informazioni richieste, identificando un data owner e facendo validare i contenuti di ciascuna scheda di raccolta dati dal responsabile diretto.
- 3) Le informazioni consolidate ed i dati sono stati, quindi, collezionati ed aggregati dai responsabili delle funzioni sopra indicate, ciascuno per la propria competenza.
- 4) Infine, i contenuti definitivi sono stati approvati dalla Direzione Generale del Gruppo e dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo AEFPE S.p.A. nella seduta del 17 marzo 2022.
- 5) I contenuti della presente Dichiarazione sono stati rivisti e oggetto di verifica da parte del revisore designato, secondo le metodologie previste dallo standard ISAE 3000 R (Limited Assurance).
- 6) La presente Dichiarazione è pubblicata, congiuntamente alla Relazione di Bilancio 2021 del Gruppo AEFPE, nella sezione Investor Relation - Bilanci e Relazioni del sito internet <http://www.aeffe.com>.

Procedura "Processo di reporting"

Nel dicembre 2020 AEFPE si è dotata di una Procedura interna "Processo di reporting della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo AEFPE" che illustra le modalità operative del processo interno di reporting non finanziario.

La finalità della Procedura è quella di definire il processo di raccolta e approvazione delle informazioni non finanziarie presenti all'interno della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario redatta annualmente dal Gruppo. In particolare, vengono descritti nel dettaglio i ruoli e le responsabilità delle diverse funzioni coinvolte e le tempistiche relative alle diverse fasi del processo di reporting.

La Procedura è stata applicata anche per la redazione della presente DNF.

La sostenibilità per AEFPE

Nel corso dell'esercizio 2022 AEFPE ha l'obiettivo di strutturare il proprio **Piano di sostenibilità**, che rappresenterà la visione strategica del management e risponderà ad alcune delle sfide globali degli SDGs delle Nazioni Unite, allineate ai temi materiali maggiormente rilevanti per il Gruppo e i suoi stakeholder.



Tra ottobre e novembre 2021 **le Direzioni hanno partecipato a un corso di formazione specifico riguardante tematiche legate alla sostenibilità**. In particolare, la formazione ha avuto la durata di 12 ore e l'obiettivo di ingaggiare le prime linee per la definizione del Piano. I principali moduli trattati all'interno del corso sono stati: l'introduzione al contesto evolutivo e normativo della sostenibilità, la strategia di sostenibilità e l'ESG Corporate Governance, la strategia climatica e i modelli circolari di impresa, l'ESG risk management.

In riferimento agli obiettivi che verranno individuati, il management definirà specifiche azioni e, al fine di assicurare e monitorare il raggiungimento degli obiettivi fissati, il Gruppo individuerà target e tempistiche del Piano di sostenibilità. Gli obiettivi identificati nel Piano verranno rivisti periodicamente partendo dai risultati raggiunti, aggiungendo nuovi obiettivi in linea con le nuove esigenze che emergeranno nel tempo.

GOVERNANCE

TEMI MATERIALI	Trasparenza, etica e compliance
	Tutela e valorizzazione del brand
	Resilienza e business continuity

Corporate governance e trasparenza nella gestione del business

In un mercato maturo e altamente competitivo come quello della moda e del lusso, l’elevata e costante attenzione alla qualità, creatività e distintività costituiscono i capisaldi della strategia di posizionamento e sviluppo dei brand del Gruppo AEFPE, quali Alberta Ferretti, Philosophy di Lorenzo Serafini, Moschino e Pollini.

AEFFE persegue l’eccellenza nel servire i propri clienti con l’obiettivo di creare valore per tutti gli stakeholder, in primis gli azionisti, mantenendo e sviluppando relazioni ispirate ai principi di integrità, trasparenza, legalità, ed imparzialità e prudenza².

A tal fine, le trattative e gli accordi commerciali conclusi nei confronti dei clienti *business* e le tecniche di vendita adottate nei confronti dei clienti *retail* fanno leva esclusiva sulla qualità del prodotto e sulle reali capacità di soddisfare le aspettative dei clienti stessi; mentre per quanto riguarda i fornitori e gli altri prestatori di servizi, **il Gruppo si impegna ad agire in maniera integra, trasparente, legale ed imparziale**. Nella selezione e gestione dei prestatori di lavoro autonomo, dei fornitori e dei partner, vengono applicati criteri oggettivi e documentabili, con l’obiettivo di ricercare il massimo vantaggio competitivo, sulla base della qualità e del prezzo, nonché la garanzia e/o l’assistenza, senza alcuna discriminazione tra le potenziali alternative.

Il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi adottato da AEFPE è definito come un processo svolto dal Consiglio di Amministrazione finalizzato a fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi rientranti nelle categorie di efficacia ed efficienza delle attività operative, attendibilità delle informazioni di bilancio, conformità alle leggi e ai regolamenti in vigore. Nell’analizzare il Sistema di Controllo Interno e le procedure rispetto ai modelli di riferimento (del Co.so Report), si è proceduto alla valutazione del rischio inerente cioè del potenziale errore che potrebbe generarsi in assenza di controllo per ogni voce di bilancio rispetto a ciascuna asserzione di riferimento. La valutazione del rischio inerente è stata agevolata dall’utilizzo di 10 fattori di rischio estratti dal Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) che viene riproposto per ogni voce di bilancio e per ogni asserzione attribuendo a ciascun fattore di rischio un punteggio, da uno a cinque (dove 5 è il rischio alto e 1 rischio basso). Il modello prevede la verifica mediante l’esecuzione, in via continuativa nel corso dell’esercizio, di specifici test, dell’effettiva applicazione delle procedure di controllo associate a ciascun fattore di rischio: I test vengono effettuati e raccolti da una società terza indipendente che certifica il funzionamento del modello sulla base delle risultanze dei controlli.

In aggiunta, la Capogruppo ha adottato un proprio **Modello di organizzazione, gestione e controllo**, ex D.lgs. 231/2001 (di seguito anche Modello 231 o MOG), costantemente aggiornato e monitorato, il quale

² Per maggiori dettagli, si rimanda al Codice Etico di AEFPE S.p.A., disponibile all’indirizzo www.aeffe.com/it/modello-di-organizzazione-gestione-e-controllo/

rappresenta un fondamentale strumento a supporto della gestione corretta, trasparente ed etica dei processi aziendali, attraverso:

- **il Codice Etico** con riferimento ai reati considerati nel modello;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità;
- le procedure manuali ed informatiche (sistemi informativi) tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo; in questo ambito una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio;
- i poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite;
- il sistema di controllo di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

AEFFE S.p.A. adotta un sistema di amministrazione e controllo tradizionale fondato sulla centralità del Consiglio di Amministrazione (CdA), che ricopre un ruolo guida nell'indirizzo strategico, e dal Collegio sindacale, entrambi nominati dall'Assemblea dei soci. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha nominato due comitati endoconsiliari, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa e dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana: il Comitato per la Remunerazione e il Comitato di Controllo Rischi e Sostenibilità.

Il sistema di governo societario³, è rappresentato dall'insieme delle regole, giuridiche e tecniche, finalizzate ad assicurare la tutela degli stakeholders e la massima trasparenza attraverso la corretta gestione della Società in termini di governo e controllo. Questo sistema è articolato in un insieme di procedure e codici, oggetto di continua verifica e aggiornamento, per rispondere in maniera efficace all'evoluzione del contesto normativo di riferimento e delle *best practice* nazionali e internazionali.

Di seguito si riporta, per ciascun Organo di Governo, la composizione e le principali funzioni.

ORGANO DI GOVERNO	N. MEMBRI	FUNZIONE
Consiglio di Amministrazione	9	<p>La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di amministratori esecutivi e non esecutivi, in cui gli esponenti di sesso femminile sono almeno due quinti del totale.</p> <p>La nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione spetta all'Assemblea ordinaria dei soci sulla base di liste di candidati presentate dai soci stessi, nel rispetto della normativa pro-tempore vigente inerente all'equilibrio tra generi. Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezioni di sorta, ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge in modo tassativo riserva all'Assemblea dei soci.</p>

³ Per ulteriori e più approfondite informazioni sulla governance e gli assetti societari, si rimanda alla Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari redatta ai sensi dell'articolo 123 bis TUF, disponibile sul sito internet della Capogruppo.

		Gli amministratori durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili.
Collegio sindacale	5	Il controllo del Collegio Sindacale è un controllo di legalità perché i sindaci verificano il rispetto della legge e dello statuto e possono impugnare dinanzi al tribunale le delibere non conformi alla legge e allo statuto. Inoltre, essi verificano l'adeguatezza dell'organizzazione amministrativa e contabile e la corretta amministrazione della società segnalando all'assemblea eventuali fatti rilevanti. I sindaci possono denunciare al tribunale eventuali irregolarità riscontrate nella gestione.
Comitato per la remunerazione	3	Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di formulare proposte al Consiglio, in assenza dei consiglieri interessati, per la remunerazione degli amministratori delegati e di quelli che ricoprono particolari cariche, nonché, su indicazione degli amministratori delegati, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione della società, ivi compresi gli eventuali piani di stock options o di assegnazione di azioni, nonché eventuali MBO a breve e medio-lungo termine. Il comitato per la remunerazione valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formula al Consiglio raccomandazioni generali in materia.
Comitato controllo rischi e sostenibilità	3	Il Comitato controllo rischi e sostenibilità è costituito al fine di supportare, con una adeguata attività istruttoria, di natura propositiva e consultiva, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche e alla sostenibilità, quest'ultima da intendersi come l'insieme dei processi e delle iniziative concernenti gli aspetti ambientali e sociali delle attività della Società. Il Comitato è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è composto da 3 amministratori non esecutivi, di cui 2 indipendenti, almeno uno dei quali deve possedere adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi. Il Comitato resta in carica per il periodo determinato di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione o, in caso di sua mancata determinazione, per tutto il periodo in cui i suoi componenti rivestiranno la carica di amministratori della Società.

ORGANI DI GOVERNO E COMITATI AEF E S.P.A. SUDDIVISO PER GENERE E FASCIA DI ETÀ AL 31.12.2021							
	UOMINI	DONNE	TOTALE	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE
CdA	5	4	9	-	1	8	9
Collegio Sindacale	3	2	5	-	-	5	5
Comitato per la remunerazione	2	1	3	-	-	3	3
Comitato controllo rischi e sostenibilità	2	1	3	-	-	3	3

A marzo 2021 AEFPE S.p.A. ha pubblicato la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" che in particolare ha lo scopo di indicare come essa contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società. La politica contribuisce anche alla definizione delle diverse componenti della remunerazione che possono essere riconosciute e stabilisce i criteri per il riconoscimento della remunerazione variabile. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione di AEFPE S.p.A. ha approvato, a luglio 2021, il Piano di incentivazione di lungo periodo, riservato ad amministratori esecutivi e dirigenti strategici del Gruppo, all'interno del quale è previsto un obiettivo di sostenibilità legato alla redazione della DNF.

Resilienza e business continuity

L'impatto negativo della pandemia sulla domanda dei beni di lusso è stata significativa e ha influenzato l'intera industria a livello globale, nonostante questo AEFPE ha intrapreso una serie di azioni strategiche ad alto valore.

Il 28 luglio 2021, AEFPE S.p.A. ha rilevato da Sinv Holding S.p.A., Sinv Real Estate S.p.A. e Sinv Lab S.r.l., la partecipazione minoritaria del 30% di Moschino S.p.A., venendo così a possederne l'intero capitale.

AEFPE S.p.A. tramite la propria controllata Moschino S.p.A. ha sottoscritto un accordo per effetto del quale, con decorrenza da giugno 2022, la società subentrerà nella gestione dei negozi a insegna Moschino attualmente gestiti nella Mainland Cina da Scienward Fashion and Luxury (Shanghai) Co. Ltd., gruppo leader nella distribuzione di brand del lusso nel mercato cinese. L'ingresso diretto nel mercato della Mainland Cina da parte del brand Moschino avviene attraverso una transizione concordata e condivisa con lo storico partner locale Scienward Fashion and Luxury (Shanghai) Co. Ltd., dopo più di 10 anni di collaborazione.

L'operazione si inserisce nella strategia legata al marchio Moschino che ha come obiettivo il processo di futura integrazione delle collezioni abbigliamento donna all'interno del Gruppo AEFPE al fine di valorizzarne le potenzialità grazie allo sfruttamento delle sinergie.

L'operazione ha per il Gruppo AEFPE un elevato valore strategico e rappresenta un'importante opportunità di crescita e di sviluppo del business in quanto consente di pianificare in modo agile e flessibile, nel medio-lungo termine, le strategie e attività legate al marchio Moschino, con l'obiettivo di rafforzarne il posizionamento e valorizzarne il grande potenziale di crescita. L'operazione si inserisce nella strategia di sviluppo che mira ad un business model del tutto indipendente, con il pieno controllo della catena del valore del brand, dal prodotto alla qualità e con effetti positivi sull'immagine, distribuzione e comunicazione.

In data 26 ottobre 2021, AEFPE SpA, ha concluso un accordo con Sinv S.p.A. per rilevare anticipatamente la licenza di produzione e commercializzazione delle collezioni abbigliamento donna "Love Moschino" attualmente in capo a Sinv, in connessione con l'acquisizione del pieno controllo di Moschino S.p.A avvenuta lo scorso luglio.

L'operazione si inserisce nella strategia legata al marchio Moschino che ha come obiettivo il processo di futura integrazione delle collezioni abbigliamento donna all'interno del Gruppo AEFPE al fine di valorizzarne le potenzialità grazie allo sfruttamento delle sinergie. L'operazione si inserisce nella strategia di sviluppo che mira ad un business model del tutto indipendente, con il pieno controllo della catena del valore del brand, dal prodotto alla qualità e con effetti positivi sull'immagine, distribuzione e comunicazione.

Si tratta di un momento cruciale per Moschino ma anche per il Gruppo AEFPE, che ha comportato un ingente investimento, ma con incredibili ricadute positive in termini di crescita del brand, migliore sfruttamento delle

sinergie di gruppo e ottimizzazione della gestione del posizionamento, della comunicazione e della distribuzione del brand, che conferma la volontà del Gruppo di investire sui propri brand ora divenuti tutti controllati dall'azienda.

RISORSE UMANE

TEMI MATERIALI	Attrazione dei talenti e retention
	Inclusività, diversità e benessere dei lavoratori
	Formazione e sviluppo professionale
	Salute e sicurezza dei lavoratori

Le persone rappresentano un vero e proprio asset strategico: perché venga preservato ed arricchito, le persone sono continuamente stimolate e condotte verso un percorso di crescita personale e professionale all'interno del quale le potenzialità e la creatività degli individui trovano piena realizzazione.

Il Gruppo AEFPE si impegna a garantire pari opportunità di trattamento nei confronti di tutti i propri collaboratori. Tutte le decisioni del Gruppo, inoltre, sono basate sul merito, sulle competenze e sulle abilità.

Il Gruppo ripudia ogni possibile discriminazione diretta o indiretta in base ad età, stato di salute, sesso, religione, razza, opinioni politiche e culturali, nonché condizione personale o sociale.

La Direzione Risorse Umane di AEFPE ha l'obiettivo primario di migliorare le performance delle proprie risorse e pianificare eventuali interventi di miglioramento sui relativi processi organizzativi, al fine di consentire e facilitare lo sviluppo del business. Premesso ciò, è necessario che ciascun individuo venga considerato nella sua globalità, non limitandosi alla sola valutazione di esperienze maturate, ma andando più a fondo nella conoscenza della persona, scoprendo attitudini, motivazione e, soprattutto, potenzialità.

Anche nel 2021, come negli anni precedenti, la Direzione Risorse Umane del Gruppo AEFPE ha rinnovato il proprio impegno a garantire ai propri dipendenti un luogo di lavoro confortevole, salubre e sicuro. In particolare, sono stati identificati e valutati i rischi cui possono essere soggetti i lavoratori e le parti interessate, individuando le idonee azioni di prevenzione.

Definire e applicare un modello di gestione del personale presuppone che si instauri in azienda un processo di pianificazione dello sviluppo delle risorse umane che di fatto avviene secondo i seguenti passi:

- l'identificazione dei ruoli organizzativi da coprire con risorse interne e dei relativi profili professionali;
- la ricerca, selezione e assunzione delle risorse umane in azienda, la loro costante valutazione e il riconoscimento del valore dell'apporto da esse fornito all'azienda, anche in termini di comportamento e rispetto della cultura aziendale;
- l'adozione di modelli di leadership appropriati, da parte dei responsabili di gruppi operativi, e di azioni di sviluppo delle risorse, tramite formazione, politiche retributive meritocratiche ed incentivanti e/o mobilità interna.

AEFPE per attuare il processo di cui sopra, applica un **sistema di Valutazione del personale**, processo attraverso il quale, per ogni singolo membro dell'Organizzazione, si mette a confronto il contributo fornito con il contributo atteso in un determinato periodo di tempo. Questo strumento, a sostegno dei processi di sviluppo

individuale e organizzativo, consente di stimolare e motivare i collaboratori, facendo emergere i loro punti di forza e, nel caso di valutazioni negative, individuare i motivi che ne sono alla base, allo scopo di determinare azioni che mirino a risolvere le situazioni critiche, oltre che far emergere situazioni organizzative da mettere all'attenzione della Direzione. Tale processo mira a coinvolgere i collaboratori nelle azioni e nelle strategie del Gruppo rendendo più esplicito il contributo richiesto ad ognuno, ma anche fare emergere fabbisogni formativi permettendo l'individuazione di percorsi di crescita delle persone. Inoltre, questa pratica permette di individuare gli attuali punti di forza delle risorse per orientare la loro collocazione ottimale nel futuro e migliorare il sistema delle retribuzioni in termini di merito.

Questa misurazione avviene attraverso una scheda di valutazione che contiene uno spazio specifico per valutare la coerenza e l'allineamento dei comportamenti dell'individuo rispetto al modello Manageriale dell'Azienda, verificando l'aderenza ed il rispetto dei valori aziendali e dei comportamenti organizzativi.

Emergenza Sanitaria Covid-19

L'analisi e rendiconto dell'anno 2021, come quello del 2020, non può essere scisso dalla complicata situazione Covid-19 che ha impattato ogni ambito della vita aziendale.

La crisi epidemiologica ha rallentato e ritardato lo sviluppo di diversi progetti della funzione HR che da programma prevedeva il kick-off nel 2021 dei seguenti progetti:

- **AEFFE Digital Learning** (LMS learning management system Altaformazione) - acquisto di un catalogo e-learning costituito da 143 corsi suddivisi per area tematica e conferimento/sviluppo della suite con relativa divulgazione e definizione dei percorsi formativi da attuare per le diverse segmentazioni aziendali.
- **Fondazione Libellula** (fondazione che nasce con lo scopo di agire su un piano culturale per prevenire e contrastare la violenza sulle donne e la discriminazione di genere) - progetto aziendale che vuole implementare un programma di Diversity & Inclusion volto a sostenere una cultura basata sul rispetto e l'equità di genere.
- **Rinnovo Contratto integrativo** – nella nuova contrattazione di secondo livello i temi del welfare e del benessere organizzativo sarebbero stati prioritari in base a quanto emerso sia dai lavoratori, sia della Direzione

La Direzione ad ogni modo ha confermato la volontà di agire sui suddetti **progetti che decoreranno nel 2022**.

In ambito organizzativo, la funzione HR, coadiuvata da altre Direzioni in staff alla Direzione Generale, quali Safety e IT, ha assunto un ruolo centrale nella gestione dell'emergenza, coordinando tutte le Business Unit del Gruppo, differenziando le direttive in base alle diverse esigenze organizzative e/o normative. Inoltre, ha fatto da tramite tra le Istituzioni (Questura, Regioni, Sindacati, AUSL, Associazioni datoriali), il Sindacato e il Top Management interni, al fine di comunicare a tutta la popolazione aziendale la progressione degli eventi.

Tra le attività gestite dalle Direzioni Safety e HR, oltre alla gestione "day-by-day, legata alla sanificazione degli ambienti e la gestione dei periodi di quarantena obbligatori, vi sono: la redazione di protocolli interni e di procedure Anti-Covid, l'acquisto di misuratori di temperatura e termoscanner, così come di DPI (mascherine e kit igienizzanti) e loro distribuzione e la verifica dell'adeguatezza degli ambienti di lavoro.

Per quanto riguarda le attività svolte delle Direzioni Risorse Umane e IT rientrano: il potenziamento della rete infrastrutturale (solamente Direzione IT), la mappatura degli strumenti interni, la definizione di regole,

procedure e requisiti per lo smart working e l'home working, l'implementazione delle deviazioni di chiamate dai telefoni fissi ai telefoni cellulari, la configurazione e installazione di VPN su dispositivi aziendali e privati.

È stata, inoltre, approvata una nuova policy sugli strumenti informatici e sono stati attivati strumenti di digital collaboration come le videoconferenze.

Per quanto concerne l'**Ufficio Salute e sicurezza**, sono stati adottati precisi protocolli di comportamento allo scopo di ridurre al minimo la possibilità di contagi interni nelle sedi, strutture operative e punti vendita sul territorio nazionale. A tale scopo, sono state adottate tutte le precauzioni previste dalle norme applicabili integrandole, ove applicabile, con **interventi interni di sensibilizzazione ai corretti comportamenti da adottare** sia nella vita lavorativa che privata, **per cercare di ridurre al minimo la possibilità di contagio**, preservando la salute e la sicurezza dei dipendenti e collaboratori e cercando di assicurare la continuità della operatività aziendale, con consapevolezza del ruolo di responsabilità che la società principale e le ditte del gruppo rivestono nei confronti del proprio personale, della socialità e degli investitori.

Organico, Diversità e Inclusività

Una delle politiche più delicate per la gestione e sviluppo delle risorse umane è la diffusione, promozione e difesa della cultura sulle diversità di genere e della garanzia di pari opportunità per tutta la forza lavoro.

La Capogruppo, al fine di sensibilizzare ulteriormente i propri collaboratori, nel 2020 ha pubblicato un'**informativa sul Diversity Management**. Questa iniziativa ha avuto l'obiettivo di promuovere e sensibilizzare il cambiamento culturale e organizzativo, al fine di creare un ambiente "inclusivo" in cui le differenze non siano fonte di discriminazione, ma oggetto di reale attenzione e ascolto. Nel 2020, un'altra iniziativa volta a garantire inclusività è stata introdotta nel contratto integrativo aziendale, consentendo alle madri lavoratrici, di beneficiare di un "**pacchetto maternità**". Vista la forte composizione femminile della forza lavoro nel nostro comparto, AEFEE ha introdotto un **sistema di facilitazione di rientro al lavoro post maternità**, allo scopo di agevolare il rientro al lavoro delle neomamme, conciliare tempi di vita e lavoro della lavoratrice e, allo stesso tempo, consentire all'azienda una pianificazione volta a limitare il turnover di personale. Una volta rientrate al lavoro, le lavoratrici interessate, terminato il congedo facoltativo parentale, hanno beneficiato dell'orario ridotto per una durata di 11 mesi con la possibilità di scegliere due fasce differenti di orario parziale. **Nel contratto integrativo è stato inoltre inserito un capitolo sulla molestia e violenza nei luoghi di lavoro e fuori i luoghi di lavoro**. Recependo l'accordo quadro delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007, sono state individuate attività di formazione e informazione finalizzate alla sensibilizzazione, sul luogo di lavoro, sui temi delle molestie e della violenza di genere, la procedura interna di sostegno alle vittime, le disposizioni più favorevoli per le vittime di violenza di genere. L'Azienda concede annualmente un'ora di assemblea retribuita in aggiunta al monte ore contrattuale per campagne di sensibilizzazione ed è previsto l'utilizzo del fondo aziendale per iniziative di formazione. Alla dipendente inserita nei percorsi di protezione, l'Azienda riconoscerà due mesi retribuiti aggiuntivi, rispetto a quanto definito dalla norma nazionale, e verranno agevolate eventuali rimodulazioni degli orari di lavoro.

Nel mese di ottobre 2021, le organizzazioni sindacali del territorio hanno pubblicato e divulgato un documento nelle aziende della provincia di Rimini, per informare e **promuovere la conoscenza contro la violenza**. Nel documento erano riportati gli accordi sindacali realizzati in alcune aziende della provincia di Rimini, tra i quali quello siglato da AEFEE. Tramite il documento, inoltre, sono stati divulgati i canali a cui rivolgersi in caso di discriminazione sul lavoro, in ambito familiare o situazioni di molestie e violenza e per dare modo alle persone

coinvolte di avere maggiori informazioni sui propri diritti, tra i quali la possibilità di rivolgersi a centri antiviolenza del territorio e la Consigliera per le pari opportunità.

Sul tema dell'inclusività l'Azienda ha valutato, definito e raggiunto un accordo nel 2021 per introdurre una convenzione con la Fondazione Libellula nell'anno 2022, Fondazione che ha lo scopo di unire le Aziende contro la violenza e la discriminazione di genere. Il fine della Fondazione e del Gruppo AEFEE è quello di sviluppare un ambiente di lavoro inclusivo e uno sguardo attento sul linguaggio siamo convinti di poter **contribuire alla costruzione di una cultura fondata sul rispetto, attraverso la decostruzione degli stereotipi, l'empowerment delle donne**. Nello specifico con questo progetto verranno intensificate le azioni sulla formazione su queste tematiche, attraverso un player terzo, che attraverso un'analisi del contesto (survey) webinar, focus group, creerà un calendario annuale di attività che andrà ad incrementarsi nel tempo.

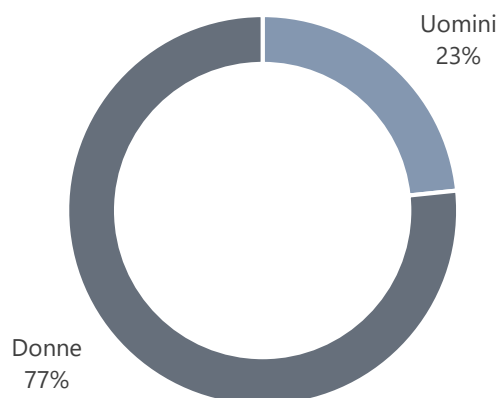
A fine 2021, la forza lavoro comprende 1.224 dipendenti, in leggero calo rispetto al 2020, con una forte presenza femminile, che rappresenta il 77% della popolazione considerata. A fine 2021 i contratti a tempo indeterminato risultano essere circa il 92% del totale (1.160 contratti) mentre quelli a tempo determinato sono solo l'8%.

La composizione femminile registra il 15% di contratti part-time, frutto delle azioni intraprese con le Parti Sociali, che hanno innalzato la quota di accoglimento delle trasformazioni di orario di lavoro previsti dai CCNL.

DIPENDENTI, SUDDIVISI PER CONTRATTO DI LAVORO, TIPO DI IMPIEGO E GENERE									
	2021			2020			2019		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Indeterminato	262	872	1.134	258	894	1.152	260	907	1.167
Determinato	21	69	90	18	64	82	33	135	168
Totale	283	941	1.224	276	958	1.234	293	1.042	1.335
Tempo pieno	262	803	1.065	260	802	1.062	274	856	1.130
Tempo parziale	14	145	159	16	156	172	19	186	205
Totale	276	948	1.224	276	958	1.234	293	1.042	1.335

Del totale dei dipendenti (1.224), 1.070 hanno un contratto a tempo indeterminato in Italia, 64 nel resto del mondo e solamente 90 dipendenti in Italia hanno un contratto a tempo determinato.

Dipendenti per genere



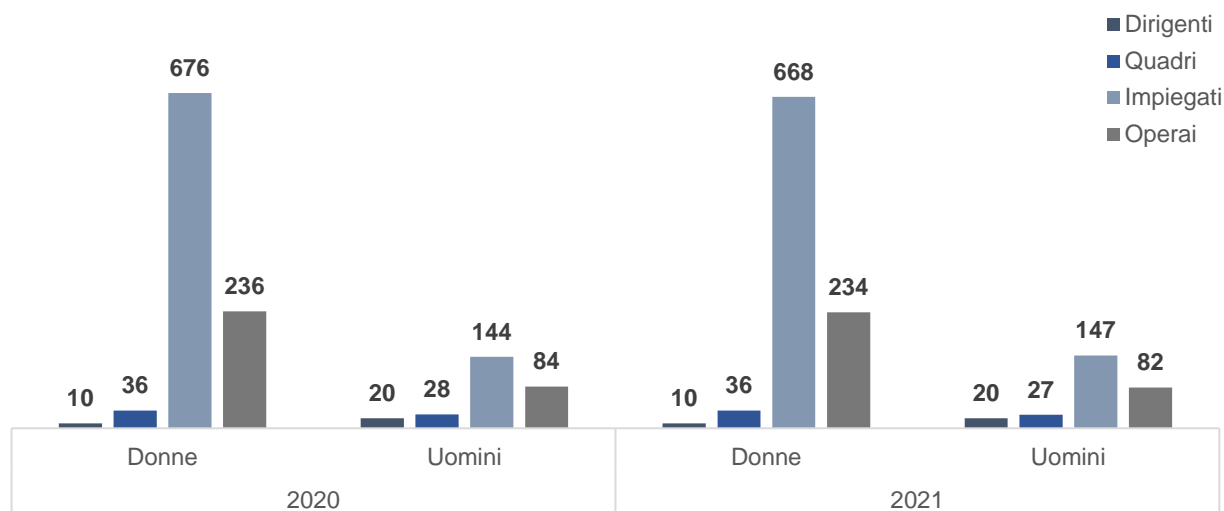
Dipendenti per Area geografica



DIPENDENTI, SUDDIVISI PER INQUADRAMENTO E GENERE

	2021			2020			2019		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	20	10	30	20	10	30	17	8	25
Quadri	27	36	63	28	36	64	31	37	68
Impiegati	147	668	815	144	676	820	182	807	989
Operai	82	234	316	84	236	320	63	190	253
Totale	276	948	1.224	276	958	1.234	293	1.042	1.335
Percentuale	23%	77%	100%	22%	78%	100%	21,9%	78,1%	100%

Dipendenti per inquadramento e genere



DIPENDENTI, SUDDIVISI PER INQUADRAMENTO E FASCIA D'ETÀ

	2021				2020				2019			
	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE
Dirigenti	-	11	19	30	-	14	16	30	-	10	15	25
Quadri	-	36	27	63	-	42	22	64	3	44	21	68
Impiegati	104	515	196	815	122	521	177	820	187	609	193	989
Operai	20	144	152	316	25	147	148	320	18	111	124	253
Totale	124	706	394	1.224	147	724	363	1.234	208	774	353	1.335
Percentuale	10%	58%	32%	100%	12%	59%	29%	100%	15,6%	58,0%	26,4%	100%

Attrazione dei talenti

L'attrazione di nuovi talenti è ritenuta dal Gruppo essenziale per il successo dei suoi Brand. Il Gruppo si vede sempre più orientato verso il futuro, prediligendo l'assunzione di risorse giovani. Il percorso avviene generalmente attraverso un inserimento in stage in Azienda, che, se valutato positivamente e con opportunità di budget, porta ad un'assunzione. Nel quinquennio 2016-2020, su 265 attivazioni di stage, la percentuale di placement è stata del 10%. Nonostante la pandemia Covid-19 abbia limitato gli inserimenti in stage, la percentuale di placement nell'anno 2021 è cresciuta registrando il 20% (dato AEFEE S.p.A., Velmar).

Nell'anno 2021, a causa della pandemia, l'attività promozionale attraverso career day in presenza presso enti di formazione, scuole e università è stata sospesa per via dei decreti nazionali. Nonostante questo, l'Azienda ha mantenuto i rapporti con il network di scuole ed ha partecipato ad alcuni **eventi digitali promossi da Università e Accademie del settore abbigliamento**, al fine di acquisire i migliori talenti attraverso rapporti privilegiati e relazioni con diversi poli universitari, per rafforzare gli organici con personale di alto profilo. Allo stesso modo anche le visite aziendali, che l'Azienda tradizionalmente faceva con il fine di lavorare sull'engagement degli studenti del territorio, sono state sospese.

Per tutti i neoassunti, l'Azienda prevede un **programma di induction** volto a trasmettere sin dall'inizio i valori dei Brand e creare da subito un senso di appartenenza. La giornata si svolge attraverso tre sessioni: la prima prevede una formazione per introdurre i neoassunti alla storia del Gruppo, presentando la composizione dei brand ed i valori aziendali; la seconda sessione è di tipo organizzativo e prevede una spiegazione del business, degli organigrammi, dei flussi e delle policy aziendali; mentre la terza parte avviene attraverso una visita guidata nei dipartimenti dei plant, che consente di conoscere la struttura nel suo insieme e, allo stesso tempo, di vedere direttamente il flusso organizzativo e realizzativo delle collezioni.

In totale, nel 2021 sono state assunte 119 risorse, di cui 18 nelle Società estere; si tratta di 92 donne e 27 uomini, di cui il 35% di età inferiore ai 30 anni e il 52% di età compresa tra i 30 e i 50 anni. Per quanto riguarda le cessazioni, il tasso di turnover si attesta al 14% (dovuto soprattutto ai molti pensionamenti): il 77% delle risorse che hanno cessato il rapporto di lavoro con una delle Società del Gruppo, rientranti nel perimetro di rendicontazione, appartiene al genere femminile.

Accordi di contrattazione collettiva

Le politiche e le procedure seguite dal Gruppo, per la gestione dei rapporti di lavoro, rimandano a quanto indicato nei diversi Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro, cui le singole Società fanno riferimento e il 100% dei dipendenti delle Società italiane del Gruppo AEFEE sono coperti da Contratti Collettivi Nazionali, quali:

- CCNL Industria abbigliamento (AEFEE S.p.A., Velmar S.p.A.)
- CCNL Industria calzature e pelletteria (Pollini S.p.A.)
- CCNL Commercio (AEFEE Retail S.p.A., Pollini Retail S.r.l.)
- CCNL Confapi (Moschino S.p.A.)
- CCNL Dirigenti Industria (per i Dirigenti di tutte le aziende)

Nonostante la legislazione locale in materia di diritto del lavoro sia differente da quella vigente nello Stato italiano, si evidenzia che anche i dipendenti di AEFEE USA Inc (America) e di Moschino Korea Ltd (Korea) sono coperti da contratti equiparabili, normati dalle singole legislazioni.

Benessere e Welfare

AEFFE ha adottato un **piano di welfare aziendale** con risorse economiche incrementalmente rispetto a quelle già destinate alla premialità della produttività dei dipendenti; un piano volto alla creazione di un ambiente di lavoro migliore e sempre più attento ad un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, allo sviluppo del capitale umano e alla crescita del senso di appartenenza, attraverso un insieme di iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia.

Tra le principali iniziative di welfare, volte ad aumentare il benessere dei dipendenti, troviamo:

- **Comitato Ricreativo Aziendale Lavoratori (C. R. A. L.)** - AEFEE mette a disposizione dei dipendenti un fondo per attività culturali, ricreative, di formazione, informazione, sportive che viene gestito da una commissione di sei membri designati dai dipendenti ed è alimentato annualmente con un contributo dell'Azienda stessa. All'interno della intranet aziendale, è possibile consultare l'elenco degli esercizi convenzionati con le tariffe di sconto applicate e il calendario di tutte le attività portate avanti dal Comitato.
- **Acquisto prodotti aziendali** - AEFEE consente a tutto il personale la possibilità di acquistare, a prezzi vantaggiosi, prodotti aziendali (articoli di calzature e di pelletteria in Pollini, intimo ed estivo in Velmar, abbigliamento e accessori) presso i relativi magazzini. Tale possibilità è consentita per 2 volte all'anno nei turni di vendita in periodi comunicati dall'Azienda ed è estesa anche ai familiari stretti.
- **Servizi Caf ed Assistenza fiscale** - ogni anno, nel mese di maggio, viene data la possibilità, a tutto il personale dipendente, di avvalersi dell'assistenza fiscale (modello 730) attraverso una convenzione con Cafindustria. La compilazione della dichiarazione avviene direttamente in Azienda in orario lavorativo, con un duplice vantaggio: il primo è quello di liberare tempo privato, mentre il secondo è quello di poter sfruttare di tariffe agevolate.
- **Integrazione malattia** - ai lavoratori operai è garantita l'integrazione del trattamento di malattia fino al 75% della normale retribuzione dal primo al terzo giorno di carenza; mentre ai lavoratori impiegati è garantita l'integrazione del trattamento di malattia fino al 75% della normale retribuzione per il quinto e sesto mese di assenza dal lavoro.
- **Azioni Positive** - su richiesta del singolo lavoratore (a tempo pieno e part time) e successiva presentazione della relativa documentazione, vengono concesse annualmente sino ad un massimo di sei ore di permesso annuo retribuito, per visite oncologiche di prevenzione. Inoltre, l'Azienda concede ai lavoratori un'ora di Assemblea da effettuarsi con la collaborazione della A.U.S.L., aggiuntiva a quanto previsto dal C.C.N.L. e in caso di totale esaurimento delle stesse, da destinare al tema della prevenzione.
- **Calendario Ferie** - entro il mese di marzo di ogni anno, la Direzione aziendale e la R.S.U., definiscono congiuntamente il calendario ferie. Questa periodicità costante consente a tutta l'organizzazione la pianificazione del montante ferie e dei permessi sia a livello individuale che collettivo.
- **Gestione over time** - compito dell'Azienda è ricorrere il meno possibile all'utilizzo di ore straordinarie, migliorando eventualmente l'organizzazione del lavoro o procedendo a incrementi occupazionali anche con forme di contratto a termine. Attraverso accordi sindacali siglati nel tempo, l'organizzazione ha migliorato due impianti normativi quali Banca delle Ore e Istituto della Flessibilità, attraverso un contratto integrativo aziendale.
 - **Banca delle Ore** è stato migliorato attraverso due azioni:
 - aumentato da 32 ore annue a 40 ore annue;
 - aumento delle singole maggiorazioni nel mese di effettuazione.
 - **Istituto della Flessibilità** è finalizzato per far fronte alle variazioni d'intensità dell'attività lavorativa. Azienda e Organizzazioni Sindacali definiscono diversi regimi di orario in particolari

periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 70 ore annuali. A tale superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di riduzione delle ore.

- **Flessibilità di orario** - Al fine di contingentare accessi agli spazi aziendali e di scaglionare gli ingressi nei vari dipartimenti, in concomitanza della crisi epidemiologica di questi ultimi due anni, è stata introdotta una flessibilità di orario di lavoro, consentendo differenziazioni di orari di entrata/uscita dei turni di lavoro. Azione molto apprezzata e che diverrà oggetto di discussione sindacale nel rinnovo del prossimo contratto integrativo aziendale per valutare una sua possibile conferma e/o diversa articolazione.
- **Quote Part Time (Regime di orario a tempo parziale)** - L'Azienda ha definito con le parti sociali, di valutare l'accoglimento di percentuali di quote part time temporanei, superiori a quanto previsto dai C.C.N.L. applicati, privilegiando i dipendenti che vivono alcune condizioni specifiche.
- **Estensione Sanimoda** - Il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori, obbligatorio per contratti a tempo indeterminato e apprendistato, è stato esteso anche ai contratti a termine una volta terminato il periodo di prova previsto.
- **Anticipazione e trasferimento del TFR** - per i soli dipendenti aderenti alla previdenza complementare contrattuale, ed in forza in Azienda prima del 2007, è stata consentita la possibilità di richiedere annualmente un'anticipazione del TFR da destinare al fondo stesso per consentire un incremento ed una maggiore rendita della previdenza complementare.
- **Fondo Aziendale** - è stato istituito, in accordo con le parti sociali, un fondo aziendale a disposizione dei lavoratori volto a partecipare al finanziamento di attività culturali, ricreative, di formazione, informazione, sportive. Con tale fondo sono state messe a disposizione 32 borse di studio per merito scolastico, destinate ai figli dei lavoratori, iscritti alla scuola secondaria di primo e secondo grado e all'università.
- **Cessione dei riposi e delle ferie** - in accordo con le parti sociali, a fronte di eventi estremamente gravi che coinvolgono figli e/o familiari di primo grado dei collaboratori, è stata introdotta la possibilità di attivare la cessione di "ore solidali" da parte dei colleghi, in merito a quanto disposto del D. Lgs n. 151 del 2015 art. 24.
- **Smartworking** - grazie anche alle facilitazioni previste dai decreti nazionali in termini di "lavoro Agile" l'azienda ha continuato a testare questa modalità di lavoro, estendendola anche a reparti tipicamente abituati a lavorare in modalità tradizionale. In attesa di rinnovare il contratto integrativo aziendale con le parti sociali, la Direzione ha preparato nel corso del 2021 una sua proposta per regolamentare e definire le caratteristiche della prestazione lavorativa e definire i nuovi flussi tra i diversi Dipartimenti.

Nonostante gli impatti negativi della pandemia da Covid-19 che si ripercuotono nei volumi e fatturati aziendali, nel mese di novembre 2021 **AEFFE ha erogato il premio di € 400,00 pro capite in modalità universale**, a prescindere dal livello, dalla qualifica o dall'orario di lavoro dei dipendenti. Attraverso un partner noto a livello internazionale, sono stati conferiti individualmente dei ticket compliments utilizzabili in tutti gli esercizi convenzionati su scala nazionale.

Formazione

In generale, le politiche adottate dall'organizzazione sono stabilite e diffuse nell'attuazione di programmi volti a gestire, in ogni aspetto organizzativo, la formazione e lo sviluppo delle persone, la motivazione e la misurazione di tutte le performance a tutti i livelli.

I principali obiettivi della formazione sono l'**aggiornamento professionale**, l'**approfondimento di talune tematiche**, l'**apprendimento** e l'**addestramento** e viene erogata tramite le seguenti modalità:

- **formazione esterna** presso enti di formazione privati;
- **formazione a distanza** su piattaforme digitali;
- **formazione on the job in house con enti di formazione privati.**

Le principali attività formative e i piani per lo sviluppo della carriera e delle competenze, oltre alla formazione legata ai temi della salute e sicurezza, Modello 231 e privacy e all'induction per i neoassunti e gli apprendisti, riguardano:

- **aggiornamenti tecnico professionali** – Competenze tecniche → si tratta di corsi di formazione specifici legati allo sviluppo di competenze tecniche dei singoli attori all'interno dell'organizzazione. Tra questi interventi vi sono corsi in project management, formazione IT per specializzazione digitale del flusso modellistico e per la progettazione abbigliamento/maglieria, formazione IT, corsi di lingua (inglese, cinese) individuali e di gruppo, partecipazione a master/seminari formativi e formazione sulle tecniche di cucito;
- **sviluppo competenze manageriali** - Competenze trasversali → sviluppo delle competenze relazionali per Dirigenti presso enti esterni e formazione sulla compliance, in base ai ruoli occupati nell'organizzazione.

Nel 2020 è stato acquistato, con un progetto triennale, un learning management system che consente al dipartimento HR di far fruire la formazione Compliance ai collaboratori (codice etico, privacy GDPR in questa fase), in modalità FAD (formazione a distanza), consentendo la tracciabilità della formazione e verificandone la partecipazione/frequenza.

Nel 2021, sono state erogate un totale di 3.711 ore di formazione⁴. In particolare, relativamente al tema della salute e sicurezza sono state erogate 748 ore di formazione, 605 effettuate da donne e 143 da uomini.

Salute e Sicurezza⁵

Al fine di mitigare i rischi legati alla salute e sicurezza sul lavoro, il Gruppo opera in conformità a tutte le leggi vigenti, garantendo un luogo di lavoro salubre, ma anche formando e incentivando i propri dipendenti, affinché accrescano le proprie competenze, si sentano ascoltati e vedano riconosciuto il proprio lavoro.

Il sistema organizzativo per la salute e sicurezza aziendale delle Società del Gruppo è organizzato in ottemperanza alla legge nazionale vigente (D.lgs. 81/08 e s.m.i. o equipollenti per le Società estere) e il sistema di gestione applicato per la sicurezza, anche se non sottoposto a certificazione, rispecchia nell'impostazione generale i costrutti dello Schema dei Sistemi di Gestione Sicurezza ex ISO 45001.

L'organizzazione aziendale per la salute e la sicurezza dei lavoratori delle Società italiane è gestita internamente da un ufficio dedicato e copre l'intera popolazione lavorativa. La rappresentanza dei Lavoratori, per quanto concerne gli aspetti della sicurezza sul lavoro, è quella prevista dalla normativa vigente in materia ed è assicurata attraverso la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza che ha la funzione di rapportarsi con il Datore di Lavoro e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale.

⁴ Il dato si riferisce alle Società Aeffe S.p.A., Aeffe Retail S.p.A., Pollini S.p.A., Pollini Retail S.r.l., Moschino S.p.A. e Velmar S.p.A.

⁵ I dati si riferiscono alle Società Aeffe S.p.A., Aeffe Retail S.p.A., Pollini S.p.A., Pollini Retail S.r.l., Moschino S.p.A. e Velmar S.p.A.

I rischi per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, relativi alle attività aziendali di AEFPE S.p.A. Fashion Group, sono indicati nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) delle varie ditte, sono monitorati tramite l'organizzazione aziendale e l'ufficio preposto, in applicazione del modello gestionale implementato ed in accordo con il D.lgs. 231/01, e sono valutati secondo la tempistica stabilita e programmata, allo scopo di assicurare, a tutti i livelli, il rispetto della legislazione applicabile e vigente in materia.

Dalla valutazione dei rischi aziendali, non risultano mansioni e attività professionali che esponano i lavoratori del Gruppo ad un elevato rischio di malattie specifiche, riconducibili al lavoro.

Nel corso del 2021, come avvenuto nel 2020, data la proroga dello stato di emergenza, la formazione sulla salute e sicurezza è stata erogata in modalità e-learning, limitando il più possibile la formazione in presenza. A maggior tutela della salute dei dipendenti sono stati sospesi i corsi non necessari, riattivando quelli previsti per il personale addetto alle attività di emergenza (Primo Soccorso, Antincendio, DAE) e all'utilizzo di attrezzature/mezzi speciali (carrelli elevatori, piattaforme elevabili). Le attività in presenza sono state rinviate e verranno riprogrammate non appena sarà possibile riattivarle, in base ai programmi dei corsi degli enti di formazione e, all'interno, dell'Ufficio Sicurezza stesso.

Nel 2021, si sono registrati un totale di 12 infortuni sul lavoro registrabili di lieve entità, di cui 9 donne e 3 uomini.

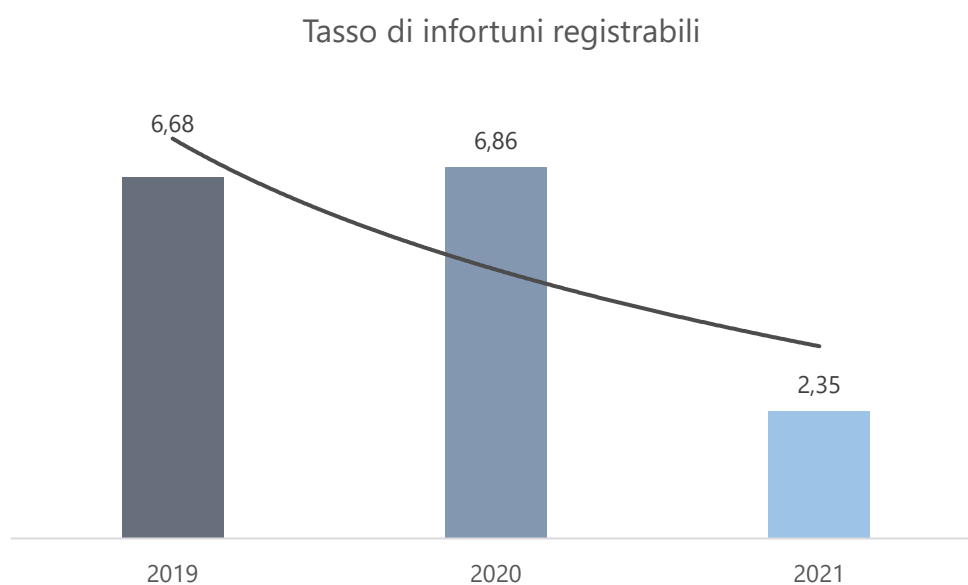
Non sono, invece, stati riscontrati casi di malattie professionali registrabili, né incidenti mortali o decessi a seguito di infortuni e/o malattie professionali.

INFORTUNI			
	31.12.2021		
	DONNE	UOMINI	TOTALE
Incidenti			
<i>Infortuni</i>	9	3	12
<i>Incidenti mortali sul lavoro</i>	0	0	0
<i>Decessi a seguito di infortuni sul lavoro</i>	0	0	0
Tipologia di infortuni (n.)			
<i>Infortuni sul lavoro registrabili</i>	3	1	4
<i>Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze</i>	0	0	0
<i>Infortuni in itinere*</i>	7	2	9

* Gli incidenti in itinere non vengono considerati nel conteggio degli infortuni, come è previsto dalla norma UNI per la statistica sugli infortuni.

INDICI INFORTUNISTICI	31.12.2021		
	DONNE	UOMINI	TOTALE
Ore totali lavorate	1.282.441,00	420.825,50	1.703.266,50
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili (indice di frequenza) <i>(n. infortuni/tot. Ore lavorate)*1000000</i>	2,34	2,38	2,35
Tasso di giornate perse (indice di gravità) <i>(n. giornate perse per infortuni e malattie professionali/tot. Ore lavorabili)*1000</i>	0,14	0,06	0,12

Considerando il triennio comprensivo degli anni 2019, 2020 e 2021, il **tasso di infortuni sul lavoro registrabili** relativi al Gruppo AEFPE S.p.A. ha subito una consistente **diminuzione, pari al 65% dal 2019 al 2021**. Si riporta di seguito un grafico rappresentativo del trend di riduzione.



AMBIENTE

TEMI MATERIALI

Produzione e gestione dei rifiuti

Ai fini dell'individuazione dei rischi e della loro mitigazione, le ditte del Gruppo si adoperano, per quanto risulta essere compatibile con le proprie attività, in ottemperanza a ciò che è previsto nel Sistema Organizzativo ex Decreto Legislativo 231/01 con particolare riferimento ai dettami del Codice Etico di AEFEE S.p.A. al punto 3.12 "Nella protezione della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente".

La Direzione del Gruppo è sensibile agli impatti potenziali che i comportamenti delle singole persone possono avere sul contesto naturale in cui operano: **al fine di contribuire a consegnare alle generazioni future un ambiente più sostenibile, AEFEE si impegna ad adottare soluzioni che minimizzano gli impatti negativi che le proprie attività possono avere sull'ambiente.** Ad esempio, in merito alle 11 raccomandazioni del TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures), considerando i risultati che sono stati raggiunti, con riferimento ai possibili miglioramenti, le ditte del Gruppo si impegnano attivamente per integrarli, nella propria gestione manageriale, intensificando, in tal modo, di fatto, la lotta ai cambiamenti climatici tramite metodologie condivise ed approvate a livello dirigenziale.

In merito all'utilizzo efficiente delle risorse, negli ultimi anni AEFEE, anche per mezzo delle aziende controllate, si è impegnata in attività volte all'efficace utilizzo delle risorse necessarie, concretizzando la volontà della direzione che mira a ridurre considerevolmente il proprio impatto ambientale ed evidenziando l'impegno volto alla lotta ai cambiamenti climatici.

Riguardo all'uso responsabile delle risorse idriche, tenendo conto le aziende hanno un utilizzo di tale risorsa che risulta essere assimilabile a quello di tipo domestico, risulta evidente che questa preziosa risorsa, pur non essendo sfruttata in modo intensivo, debba essere usata in modo attento e responsabile. È necessario, quindi, mantenere un controllo continuo sull'effettivo utilizzo, controllandone i consumi. A tale scopo si è inoltre provveduto a sensibilizzare il personale, responsabilizzandolo rispetto all'uso corretto delle risorse idriche, sia in azienda che nella propria vita privata, limitando, ove possibile, gli sprechi aziendali a tutti i livelli, consci che solo grazie allo sforzo collettivo possano emergere buoni risultati.

Riguardo alle attività produttive delle aziende del gruppo, si è considerato necessario, come cardine dello sviluppo economico aziendale, porre particolare attenzione ai temi ambientali, ponendo la **massima attenzione alla corretta gestione dei rifiuti** delle attività ed assicurando, tramite l'uso di idonei smaltitori selezionati e qualificati per il tipo di rifiuto da gestire, in modo di assicurarne lo smaltimento finale in conformità alle leggi e norme vigenti.

Assessment relativo alle 11 raccomandazioni della TCFD

Nel corso del 2020 il Gruppo AEFEE, in ottica di gestione dei rischi e opportunità legati al cambiamento climatico, ha condotto un assessment preliminare (attività condotta a partire da quanto dichiarato nella DNF 2019) al fine di verificare il maggiore o minore livello di allineamento alle raccomandazioni della TCFD (Task force on Climate-related Financial Disclosures). Quest'ultima è stata costituita nel 2015 dal Financial Stability Board (FSB) a seguito della richiesta dei Ministri dell'Economia e dei Governatori delle Banche Centrali del G20 di riesaminare il modo in cui il settore finanziario tiene conto delle questioni legate al clima; ha lo scopo principale di aiutare le organizzazioni di tutti i settori (finanziario e non finanziario) a veicolare ai vari investitori e altri stakeholder le modalità attraverso le quali le suddette organizzazioni valutano e divulgano i rischi e le opportunità legati al clima. La stessa Task Force, partendo da questi aspetti, ha sviluppato 11 Raccomandazioni riconducibili a quattro aree tematiche: **Governance, Strategy, Risk & Management, Metrics & Targets**. Partendo da queste raccomandazioni il Gruppo AEFEE ha verificato il grado di allineamento della propria DNF 2019 alle 11 raccomandazioni della TCFD mediante l'utilizzo di un'apposita metodologia di scoring. Dall'analisi è emerso come il Gruppo AEFEE abbia una buona consapevolezza sia dei rischi fisici «cogenti» come quelli legati ad eventi meteorologici estremi (allagamenti, innalzamento livello del mare. Etc.) che dei rischi di transizione, legati ad esempio ad una potenziale perdita di immagine «reputazionale» nei confronti dei propri stakeholder. Di conseguenza, tale attività ha consentito al Gruppo di individuare i gap di disclosure climatica rispetto a quanto richiesto da ogni singola raccomandazione della TCFD e, allo stesso tempo, di iniziare a pensare di intraprendere un percorso strutturato volto a migliorare e/o mantenere alti i livelli di disclosure climatica. In questo modo il Gruppo AEFEE sarà in grado di:

- aiutare un potenziale investitore e stakeholder a valutare la qualità della sua disclosure climatica;
- conseguire risultati tangibili e misurabili sul piano economico ma anche dal punto di vista sociale e ambientale;
- stimolare la propria capacità di innovazione;
- attrarre investimenti e nuovi partner commerciali.

I membri firmatari del Fashion Pact si sono impegnati a favore dei Science Based Targets (SBTs) per il clima, al fine di raggiungere la neutralità di carbonio entro il 2050, ed a:

- *attuare i principi della carta delle Nazioni Unite per la sostenibilità della moda;*
- *ottenere un approvvigionamento di materie prime per il 25% a basso impatto ambientale entro il 2025;*
- *raggiungere una percentuale del 50% di energie rinnovabili entro il 2025 e del 100% entro il 2030.*

Le Società AEFEE S.p.A e Velmar S.p.A., che condividono la stessa sede di San Giovanni in Marignano (RN), e Pollini S.p.A che ha sede in Gatteo (FC), hanno intrapreso **attività di efficientamento energetico** finalizzate alla riduzione dei consumi. Sostanzialmente, si è provveduto ad installare dei sistemi di illuminazione a led al posto di quelli che erano già in essere presso le sedi aziendali; sono stati, poi, potenziati i sistemi di telecontrollo della climatizzazione (estiva ed invernale) riducendo i relativi consumi ed il reale fabbisogno energetico. Questo sistema ha permesso di conservare la produttività delle ditte e, contemporaneamente, di tutelare al meglio l'ambiente. La conseguente riduzione delle emissioni di CO₂ è parte di un'ottica di rinnovata attenzione per le

tematiche ambientali e per la lotta ai cambiamenti climatici. Degna di nota è l'intensificazione della raccolta differenziata in AEFEE S.p.A. a San Giovanni in Marignano (RN) e Pollini S.p.A. a Gatteo (FC) finalizzata alla sensibilizzazione sulla corretta gestione dei rifiuti prodotti. I distributori di acqua e l'uso di bottiglie in plastica compostabile, nei distributori automatici, hanno permesso di ridurre l'utilizzo della plastica nel contesto aziendale da parte di tutto il personale. Inoltre, è in fase di studio la possibilità di limitare ulteriormente la plastica che viene usata negli stabilimenti che contribuirebbe alla riduzione dell'impronta ambientale del Gruppo AEFEE S.p.A.

Consumi Energetici⁶

Per il calcolo dei consumi energetici sono stati utilizzati i seguenti strumenti di calcolo e di conversione, riferibili a fonti autorevoli:

> <http://www.snam.it/it/stoccaggio/strumenti/convertitore.html>

> <https://www.eecabusiness.govt.nz/tools/wood-energy-calculators/co2-emission-calculator/>

Nel 2021 le Società considerate, AEFEE S.p.A., Velmar S.p.A e Pollini S.p.A., hanno consumato in tutto 38.387,23 GJ di energia.

CONSUMO DI COMBUSTIBILI FOSSILI						
	2021		2020		2019	
	TOTALE	TOTALE GJ	TOTALE	TOTALE GJ	TOTALE	TOTALE GJ
AEFFE S.p.A.						
Gas naturale per riscaldamento (Sm ³)	150.639	6.026	135.367	5.396	127.802	5.094
Carburante per flotta aziendale (l)	127.667	5.107	114.293	4.379	138.426	5.624
<i>Diesel (l)</i>	121.834	4.873	111.519	4.282	135.398	5.501
<i>Benzina (l)</i>	5.833	233	2.774	97	3.028	123
POLLINI S.p.A.						
Gas naturale per riscaldamento (Sm ³)	204.375	8.175	148.882	5.934	140.220	5.589
Carburante per flotta aziendale (l)	33.730	1.349	37.711	1.448	42.840	1.500
<i>Diesel (l)</i>	33.730	1.349	37.711	1.448	40.849	1.430
<i>Benzina (l)</i>					1.991	70

⁶ I dati fanno riferimento alle Società Aeffe S.p.A., Velmar S.p.A. e Pollini S.p.A.

CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA						
	2021		2020		2019	
	TOTALE	TOTALE GJ	TOTALE	TOTALE GJ	TOTALE	TOTALE GJ
Energia elettrica acquistata (di cui il 26,18% da fonti rinnovabili) (Kwh)					4.234.934	11.255
Energia elettrica acquistata (di cui il 42% da fonti rinnovabili ⁷) (Kwh)			3.817.399	13.743		
Energia elettrica acquistata (di cui il 45,04% da fonti rinnovabili ⁸) (Kwh)	4.446.064	16.006				
Totale energia elettrica autoprodotta e consumata (Kwh) ⁹	479.155	1.725	474.799	1.709	503.442	1.812

Volume d'acqua prelevata

Il consumo di acqua, desunto dalle bollette, è relativo agli insediamenti produttivi aziendali, collegati agli acquedotti comunali per le sedi (AEFFE S.p.A., Velmar S.p.A e Pollini S.p.A.) ritenute essere quelle più rappresentative in riferimento al Gruppo AEFFE S.p.A.

PRELIEVI D'ACQUA DA ACQUEDOTTO (IN METRI CUBI)			
	2021	2020	2019
AEFFE S.p.A. e VELMAR S.p.A. (m ³)	24.020	20.764	22.224
POLLINI S.p.A. (m ³)	6.192	1.600	1.789

Nel 2021 sono stati prelevati in tutto 30.212 metri cubi di acqua interamente da fornitori di servizi idrici municipali; nel 2020 questo valore si attestava a 22.364 metri cubi di acqua. L'aumento significativo è stato causato da una perdita derivante da un guasto presso lo stabilimento di Pollini.

Gli scarichi idrici delle varie Società del Gruppo AEFFE S.p.A. non presentano rischi relativi ad eventuali sostanze potenzialmente pericolose disciolte e risultano, di conseguenza, essere equiparabili ai normali scarichi idrici di tipo domestico.

⁷ Fonte dati HERACOMM

⁸ Dato stimato sulla base del riconoscimento del GSE, ai sensi del Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 31 luglio 2009, circa la composizione del mix energetico iniziale nazionale dell'energia elettrica immessa in rete relativo al 2020 pari al 45,04%.

⁹ I dati si riferiscono alla sede di Aeffe S.p.A. e Velmar S.p.A. in San Giovanni in Marignano.

Emissioni di gas ad effetto serra¹⁰

Per il calcolo delle emissioni sono stati utilizzati i seguenti strumenti di calcolo e di conversione, riferibili a fonti autorevoli:

- <http://www.snam.it/it/stoccaggio/strumenti/convertitore.html>
- <https://www.eecabusiness.govt.nz/tools/wood-energy-calculators/co2-emission-calculator>

EMISSIONI DIRETTE SCOPE 1						
	2021		2020		2019	
	TOTALE GJ	TOTALE tCO2eq	TOTALE GJ	TOTALE tCO2eq	TOTALE GJ	TOTALE tCO2eq
AEFFE S.p.A.						
Gas naturale per riscaldamento (Sm ³)	6.026	363	5.396	325	5.094	307
Carburante per flotta aziendale (l)	5.107	361	4.379	310	5.624	399
<i>Diesel (l)</i>	4.873	345	4.282	303	5.501	390
<i>Benzina (l)</i>	233	16	97	7	123	9
POLLINI S.p.A.						
Gas naturale per riscaldamento (Sm ³)	8.175	492	5.934	357	5.589	337
Carburante per flotta aziendale (l)	1.349	96	1.448	103	42.840	213
<i>Diesel (l)</i>	1.349	96	1.448	103	2.012	143
<i>Benzina (l)</i>					1.991	70
TOTALE SCOPE 1 (include solo CO₂)	20.656	1.312	17.157	1.094	20.310	1.256

Riguardo alle emissioni, **l'utilizzo di energia elettrica autoprodotta, tramite gli impianti fotovoltaici di proprietà**, per il 15,01 % del fabbisogno energetico del gruppo ha consentito l'effettiva riduzione delle emissioni di CO₂ in atmosfera, in linea con l'attenzione necessaria per la lotta ai cambiamenti climatici in corso. In dettaglio, sono stati prodotti 2.403 GJ di energia grazie agli impianti fotovoltaici.

¹⁰ I dati fanno riferimento alle Società Aeffe S.p.A. Velmar S.p.A e Pollini S.p.A.

Emissioni indirette Scope 2¹¹

AEFFE per il 2021 ha calcolato le emissioni risultanti dalla generazione di elettricità acquistata o acquisita (Scope 2), attraverso due metodologie:

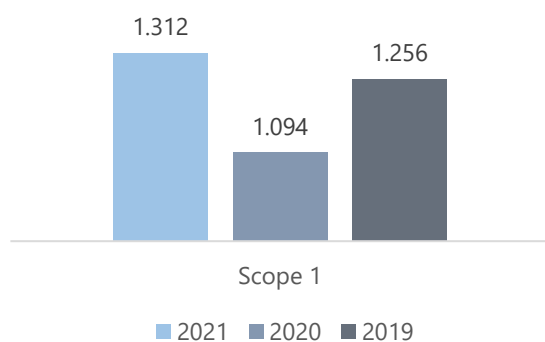
- la metodologia **location based**, che considera l'intensità media dei fattori di emissione relativi alla generazione di energia per definite aree geografiche;
- la metodologia **market-based**, che considera le emissioni del generatore che un'organizzazione ha intenzionalmente scelto, con forma contrattuale, per l'approvvigionamento energetico.

A fronte dell'aggiornamento dei fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 2 e della metodologia sopra descritta, i dati riportati per il 2021 non sono comparabili con quelli inseriti per gli anni 2019 e 2020.

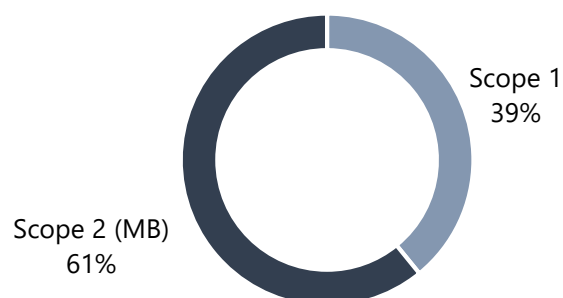
	2020		2019	
	TOTALE GJ	TOTALE tCO2eq	TOTALE GJ	TOTALE tCO2eq
Energia elettrica acquistata	13.743	491	11.255	402

	2021	
	TOTALE Kwh	TOTALE tCO2eq
Energia elettrica acquistata (Metodo Location Based)	4.446.064	2.299
Energia elettrica acquistata (Metodo Market Based)	4.446.064	2.041
Totale emissioni dirette Scope 1 + indirette Scope 2 (Metodo LB)		3.611
Totale emissioni dirette Scope 1 + indirette Scope 2 (Metodo MB)		3.353

Emissioni GHG



Emissioni 2021



¹¹ Fonte: Terna Confronti internazionali 2020.

Smaltimento dei rifiuti¹²

Il Gruppo, in merito alla gestione e smaltimento dei rifiuti, ha attivato per mezzo dei fornitori storici ed aziende specializzate un'**attività di raccolta differenziata con sensibilizzazione dei dipendenti e collaboratori**. L'iniziativa è aggiuntiva rispetto a quelle proposte dai comuni ove sono presenti gli insediamenti produttivi e ha l'obiettivo di ridurre in maniera significativa l'impatto dei rifiuti risultanti dalle attività produttive nonché dalla popolazione aziendale.

Riguardo i fornitori che gestiscono e smaltiscono i rifiuti per conto delle varie società del Gruppo, si evidenzia che sono identificati e selezionati in base alle capacità operative e le autorizzazioni detenute per le diverse tipologie di rifiuti. I rifiuti devono essere raccolti, gestiti e smaltiti con la massima e in ottemperanza alle norme dalle leggi vigenti.

I rifiuti prodotti negli stabilimenti del Gruppo sono raccolti e stoccati in modo idoneo presso le sedi aziendali, entro appositi spazi ed in contenitori dedicati allo scopo. Successivamente, vengono presi in carico da trasportatori autorizzati all'invio nei centri di smaltimento, autorizzati per la specifica tipologia di rifiuto identificata tramite le opportune analisi per la caratterizzazione. Tutti gli stoccaggi e smaltimenti sono gestiti e registrati in conformità alla normativa e la legislazione vigente in materia.

Presso lo stabilimento di AEFPE S.p.A. e Velmar S.p.A. non sono prodotti rifiuti pericolosi. Vengono gestiti per mezzo di smaltitori autorizzati e selezionati che provvedono allo smaltimento, secondo la specifica tipologia, in ottemperanza alla legislazione vigente in materia.

Risulta diversa la situazione dello stabilimento di Pollini S.p.A., in cui sono presenti entrambe le tipologie di rifiuti di tipo industriale. I rifiuti sono smaltiti secondo le diverse tipologie di smaltimento, in applicazione delle normative vigenti, da parte di smaltitori abilitati e selezionati, secondo le diverse caratteristiche dei relativi codici CER.

RIFIUTI PER TIPOLOGIA (IN TONNELLATE)									
	PESO DI RIFIUTI PERICOLOSI (t)			PESO DI RIFIUTI NON PERICOLOSI (t)			TOTALE		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
AEFFE S.p.A. e VELMAR S.p.A.	0	0	0	14,29	10,94	2,6	14,29	10,94	2,6
POLLINI S.p.A.	0,97	1	0,78	118,60	130,13	110	119,57	131,13	110,78
TOTALE	0,97	1	0,78	132,89	141,07	112,6	133,86	142,06	113,38

Il 56% dei rifiuti pericolosi prodotti è destinato a smaltimento presso un sito esterno, mentre il 44% è soggetto ad azioni di recupero anch'esse presso un sito esterno. Per quanto riguarda i rifiuti non pericolosi, invece la maggior parte (87%) non viene destinato a smaltimento e subisce delle operazioni di recupero, mentre il 13% viene smaltito tramite il conferimento in discarica o altre operazioni di smaltimento.

¹² I dati fanno riferimento alle Società Aeffe S.p.A., Velmar S.p.A. e Pollini S.p.A.

LOTTA ALLA CORRUZIONE E DIRITTI UMANI

TEMI MATERIALI

Anti-corruzione

Tutela della privacy e cybersecurity

Formazione etica

Prevenzione della corruzione

Uno dei fattori chiave della reputazione di AEFPE è la capacità di svolgere il proprio business con integrità, trasparenza, legalità, imparzialità, prudenza e nel rispetto delle leggi.

AEFFE si impegna a contrastare, combattere e condannare la corruzione in ogni sua forma, ivi comprese l'estorsione, le tangenti e il taglieggiamento: in nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio delle Società, a livello di Gruppo, può giustificare una condotta non etica oppure non onesta o illecita. Per questo motivo la lotta alla corruzione, attiva e passiva, è considerata un impegno imprescindibile.

Al fine di gestire i rischi legati alle tematiche afferenti ai diritti umani e alla lotta alla corruzione, la Capogruppo AEFPE S.p.A.¹³ ha adottato un **modello di organizzazione, gestione e controllo** ai sensi del D.lgs. 231/2001; tutte le Società appartenenti al perimetro di rendicontazione (sia italiane che estere) operano nel rispetto delle linee guida e del **Codice Etico** della Capogruppo, anche in materia di anticorruzione e tutela dei diritti umani.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/01 (il Modello), viene costantemente aggiornato sulla base dell'evoluzione normativa ed una società esterna e indipendente, semestralmente effettua test di controllo per verificare che le procedure operative sviluppate, riducano il rischio che apicali e sottoposti commettano reati a vantaggio o interesse della società.

Il Modello, unitamente al Codice Etico, ha una duplice valenza in quanto, da un lato illustra il sistema di procedure e di controlli richiesti dal Consiglio di Amministrazione, finalizzati a ridurre il rischio di commissione di reati previsti dalla normativa, dall'altra fornisce una serie di indicazioni comportamentali e di divieti che mirano ad una gestione etica del business, al rispetto di tutte le normative che ne disciplinano il funzionamento e, non da ultimo, alla efficacia ed efficienza di tutte le attività aziendali, nell'interesse degli stakeholder.

AEFFE ha avviato corsi di formazione in modalità e-learning, rivolti ad una platea molto estesa di soggetti, che mira a far conoscere i contenuti del Modello 231 e l'operatività dello stesso.

Nell'esercizio di riferimento non è stato riscontrato alcun caso di corruzione all'interno del perimetro di rendicontazione. La totalità dei membri del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, così come tutti i dipendenti, sono informati circa la politica ed i protocolli in uso in materia di anticorruzione e a tutti i neoassunti, viene consegnato il fascicolo relativo al modello organizzativo 231, comprensivo del Codice Etico della Capogruppo. Viene anche organizzata formazione differenziata per ruoli organizzativi.

¹³ Le altre Società del Gruppo incluse nel perimetro di rendicontazione sono soggette a direzione e coordinamento della Capogruppo.

Whistleblowing

In ottemperanza alle disposizioni previste dalla Legge 179/2017, AEFPE ha inteso individuare specifiche modalità di segnalazione di illeciti integranti le fattispecie di reato di cui al catalogo del D. Lgs. 231/2001 apprestando, particolari forme di tutela ai dipendenti che effettuano la segnalazione, istituendo diversi canali di segnalazione che possono essere alternativamente utilizzati dai segnalanti, ne è un esempio l'indirizzo di posta elettronica segnalazioni.aefpe@gmail.com dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza di AEFPE S.p.A. garantisce la tutela della riservatezza del soggetto segnalante e di quello segnalato ed effettua le dovute valutazioni, verifiche e approfondimenti delle segnalazioni ricevute, dispone di adeguati poteri di istruttoria, può accedere alla documentazione aziendale al fine di svolgere le necessarie verifiche.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza fornisce un riscontro al segnalante sull'esito della segnalazione. Questa comunicazione è stata trasmessa a tutto il personale dipendente attraverso pubblicazione nel Portale Aziendale.

Privacy

AEFFE è impegnata costantemente ad adeguare le procedure interne alle leggi e alle norme che regolano la materia Privacy e ad armonizzare le stesse nel rispetto di quanto contenuto nel Regolamento (UE) 2018/679 General Data Protection Regulation (GDPR) e nell'art. 4 Legge n. 300 del 20/05/1970.

Nell'ambito informatico, il sistema attualmente adottato garantisce la riservatezza dell'accesso di tutti i dati contenuti nei sistemi operativi elettronici aziendali, nel rispetto delle norme vigenti, attraverso le **disposizioni contenute nel Codice Etico, le linee guida Privacy/GDPR e nel Regolamento Aziendale**.

L'Azienda predispone **periodiche informative** sull'argomento per assicurare una continua sensibilizzazione dei Supervisor e dei Collaboratori all'evoluzione delle problematiche relative alla Privacy. Nel rispetto della Normativa Privacy i trattamenti di dati personali sono effettuati nel rispetto dei principi nel seguito sintetizzati. I dati personali sono:

- trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato;
- raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non siano incompatibili con tali finalità;
- adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

In termini generali, i dati sono conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati e il Gruppo adotta tutte le cautele necessarie per la loro gestione, facendo propri i migliori standard di sicurezza informatica, al fine di conservarne la sicurezza.

Nel corso del 2021, si è registrata una continua gestione della "Security Posture"¹⁴, grazie a interventi di tipo organizzativo, procedurale e tecnologico finalizzati a rafforzare il governo della sicurezza logica per l'intero

¹⁴ Stato di salute della sicurezza informatica dell'Organizzazione del Gruppo

Gruppo; tutti i software hanno mantenuto misure per garantire la massima compliance ai regolamenti vigenti in materia di privacy, con riferimento al processamento dei dati e delle informazioni raccolti.

Si segnala che nel corso del 2021 per le società rientranti nel perimetro di rendicontazione non ci sono state denunce comprovate in tema di violazione della privacy dei clienti e perdita dei dati dei clienti, dove per denuncia comprovata si intende una comunicazione scritta da parte delle Autorità o un analogo organo pubblico di vigilanza rivolta all'organizzazione che identifica le violazioni della privacy dei clienti o una denuncia presentata all'organizzazione che sia stata riconosciuta legittima da questa.

Procedure per la protezione dei dati

Data Protection Impact Assessment (DPIA) → È stata adottata una specifica procedura che deve essere seguita ogni qualvolta sia pianificato un progetto o un'iniziativa che possa avere un impatto sul trattamento di dati personali, al fine di valutare l'impatto del progetto stesso sulla protezione dei dati.

Data Breach Notification → la presente procedura è destinata al personale del Gruppo e definisce i comportamenti da tenere nei casi in cui si venga a conoscenza o si abbia il sospetto che la Società possa aver subito una sottrazione o una perdita di Dati Personali. In caso di Violazione dei Dati Personali occorre, infatti, seguire uno specifico processo di notifica alle Autorità di Controllo, in conformità a quanto previsto dal nuovo Regolamento Europeo sulla privacy GDPR.

PERFORMANCE ECONOMICA E APPROVVIGIONAMENTO

TEMI MATERIALI	Solidità economico-finanziaria del Gruppo
	Presenza territoriale e mercati serviti

Presenza territoriale

Il Gruppo AEFPE opera nel settore della moda e del lusso ed è attivo nella creazione, produzione e distribuzione di un'ampia gamma di prodotti che comprende prêt-à-porter, calzature, pelletteria, lingerie e beachwear.

Fanno capo al Gruppo attività quali: design, prototipazione, campionamento, campagna vendita, produzione interna/esterna, controllo qualità, logistica, comunicazione, eCommerce e retail diretto.

La distribuzione dei prodotti del Gruppo avviene principalmente tramite **3 canali**:

- 1) **Retail fisico** che comprende negozi gestiti direttamente dalle Società del Gruppo;
- 2) **On-line diretto** che comprende la vendita di beni attraverso lo store on-line e i migliori marketplaces presenti sul mercato;
- 3) **Wholesale**, rappresentato da importanti negozi multimarca in franchising, department stores, showroom diretti e showroom di agenti e importatori.

La vendita Retail avviene tramite punti vendita in gestione diretta (DOS) da parte del Gruppo e localizzati in posizioni prestigiose e strategiche sia da un punto di vista dell'immagine sia da un punto di vista commerciale, principalmente in Europa, in USA e in Korea.

Tramite il canale Wholesale, il Gruppo AEFPE intrattiene rapporti commerciali di lungo periodo con i migliori retailer a livello internazionale, tutti caratterizzati da una grande esperienza nel settore moda e lusso e una rilevante quota nei propri mercati di riferimento quali Cina, Far East, Middle East, Europa occidentale e Orientale, USA.

Il Gruppo è costantemente impegnato nel rafforzamento della propria presenza nei mercati già presidiati e nell'ulteriore espansione geografica attraverso: il consolidamento delle posizioni raggiunte nei mercati di riferimento mediante sviluppo dei rapporti con importanti distributori e importatori e l'ulteriore penetrazione e sviluppo nei mercati ad elevato potenziale di crescita come Far East, Middle East ed Europa dell'Est.

Il Gruppo nel 2021 ha consolidato la presenza nei mercati maturi ed ha chiuso un accordo che prevede di gestire in maniera diretta i punti vendita nella Mainland Cina. Con questo accordo il Gruppo è in grado di governare l'intera catena del valore del brand, dal prodotto alla qualità, dalla distribuzione alla comunicazione. La gestione diretta della distribuzione in Cina, data l'importanza di questo mercato, permetterà un controllo puntuale dell'immagine del brand, un servizio attento alla clientela e soprattutto di accelerare la penetrazione commerciale sulla base di un piano di sviluppo che prevede nuove aperture ed il potenziamento del travel retail.

Performance economica

La missione del Gruppo è quella di crescere a livello internazionale nei segmenti del prêt-à-porter e delle calzature e pelletteria di lusso, tramite lo sviluppo della propria strategia multimarca, basata su marchi complementari tra loro e differenziati sia per posizionamento che per occasioni d'uso, mantenendo intatto il carattere di esclusività delle proprie linee di prodotto.

La strategia del Gruppo è inoltre volta al continuo miglioramento dell'efficienza gestionale e all'incremento della redditività operativa mediante la crescita dei ricavi e lo sfruttamento del potenziale di leva operativa di cui può beneficiare grazie all'efficienza e flessibilità del proprio modello organizzativo. Tale modello è caratterizzato da un rigoroso controllo della catena del valore e può essere suddiviso nelle seguenti fasi principali cui corrispondono specifiche funzioni: i) attività stilistica; ii) ricerca e sviluppo; iii) acquisti; iv) campagna vendite; v) produzione, controllo qualità e logistica; vi) comunicazione, marketing e pubbliche relazioni; vii) distribuzione.

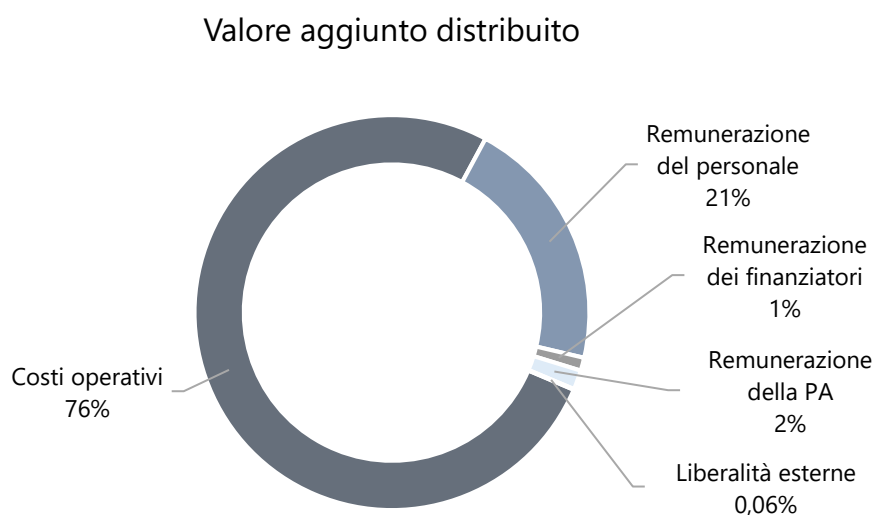
Per garantire la solidità economico-finanziaria del Gruppo, sono state intraprese, a partire dal 2020 e portate avanti nel corso del 2021, azioni di controllo e contenimento dei costi che hanno portato ad una riduzione degli stessi senza penalizzare l'immagine e il posizionamento dei Brand in portafoglio; estrema attenzione è stata posta nell'ultimo biennio anche alla gestione del capitale circolante operativo con particolare riferimento alla gestione dello stock con effetti rilevanti sulla Posizione Finanziaria Netta (PFN).

Di seguito viene riportato il **prospetto di Conto Economico Riclassificato a Valore Aggiunto** relativo all'intero Gruppo AEFEE. Per le altre informazioni si rimanda ai contenuti inseriti nel presente fascicolo di Bilancio.

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO			
	2021	2020	2019
Ricavi	324.592.143	269.116.774	351.403.409
Altri proventi	7.495.937	8.916.299	8.548.244
Proventi finanziari	218.005	328.127	249.927
Totale valore economico generato dal Gruppo	332.306.084	278.361.200	360.201.580
Costi operativi	(231.858.943)	(209.546.821)	(233.947.158)
Remunerazione del personale	(63.136.252)	(61.752.840)	(72.386.514)
Remunerazione dei finanziatori	(3.235.134)	(3.233.739)	(3.513.622)
Remunerazione della Pubblica Amministrazione*	4.800.940	3.269.468	10.895.741
Liberalità esterne	(179.350)		
Totale valore economico distribuito dal Gruppo	(293.608.739)	(271.263.932)	(320.743.035)
Valore economico trattenuto dal Gruppo	38.697.346	7.097.268	39.458.545

*la remunerazione della Pubblica Amministrazione include anche le imposte differite

La quota destinata ai **costi operativi**, che rappresenta il 79% del valore economico distribuito, è passata da 209,5 milioni di euro a 231,8 milioni di euro, circa l'11% in più rispetto al 2020; la quota destinata ai **dipendenti**, sotto forma di salari e stipendi e di oneri sociali, è passata da 61,7 milioni di euro a 63,1 Milioni di euro, incrementando in termini percentuali del 2%; come si evince dal grafico sotto riportato la quota di valore economico globale destinatogli corrisponde al 21,5%; i **fornitori di capitale proprio e capitale di credito** sono stati remunerati con 3,2 milioni di euro, in linea con lo scorso anno.



Approvvigionamento¹⁵

AEFFE, da sempre, si avvale della collaborazione di fornitori con cui sono state instaurate relazioni durature, di fiducia reciproca, contraddistinte da una comunanza di valori e a una visione condivisa del futuro.

Uno degli elementi caratterizzanti l'attività di approvvigionamento delle materie prime è dato dal **rigoroso controllo qualità**: le materie prime e/o i semi-lavorati vengono sempre consegnati dal fornitore presso le aziende del Gruppo e sono controllate da strutture interne a ciò dedicate, prima della spedizione ai laboratori esterni incaricati delle diverse fasi del processo produttivo.

Gli acquisti vengono effettuati sulla base di proiezioni elaborate, tenendo conto dei dati di avanzamento della campagna vendite, aggiornati settimanalmente. La capacità di selezione sta nella reperibilità dei fornitori più idonei per tipologia di materia prima, con un costante monitoraggio delle singole performance nel rispetto dei termini di consegna e nella qualità dei materiali.

La selezione dei fornitori è mirata alla ricerca di **qualità, flessibilità e massima professionalità** e nella scelta dei fornitori, la discriminante è prima di tutto il tipo di prodotto proposto dagli stessi: a parità di prodotto, i fornitori con le migliori performance vengono premiati. Ciò ha permesso di individuare fornitori chiave con cui gestire responsabilmente la catena di fornitura non solo dal punto di vista prettamente specifico della materia prima fornita ma, più in generale, dall'adozione di comportamenti etici in linea con la visione del Gruppo.

¹⁵ I dati fanno riferimento alle Società Aeffe S.p.A., Pollini S.p.A. e Velmar S.p.A.

La rete dei fornitori viene definita principalmente basandosi su convenienza economica e su elevati standard qualitativi del materiale richiesto/fornito. In particolare, la filiera produttiva è principalmente composta da fornitori italiani con sede nei distretti del tessile quali Como, Prato e Biella. In minima parte sono presenti alcune realtà produttive dislocate all'estero dai quali AEFfe si approvvigiona di elementi quali il poliestere e i pizzi, non di tipica produzione italiana.

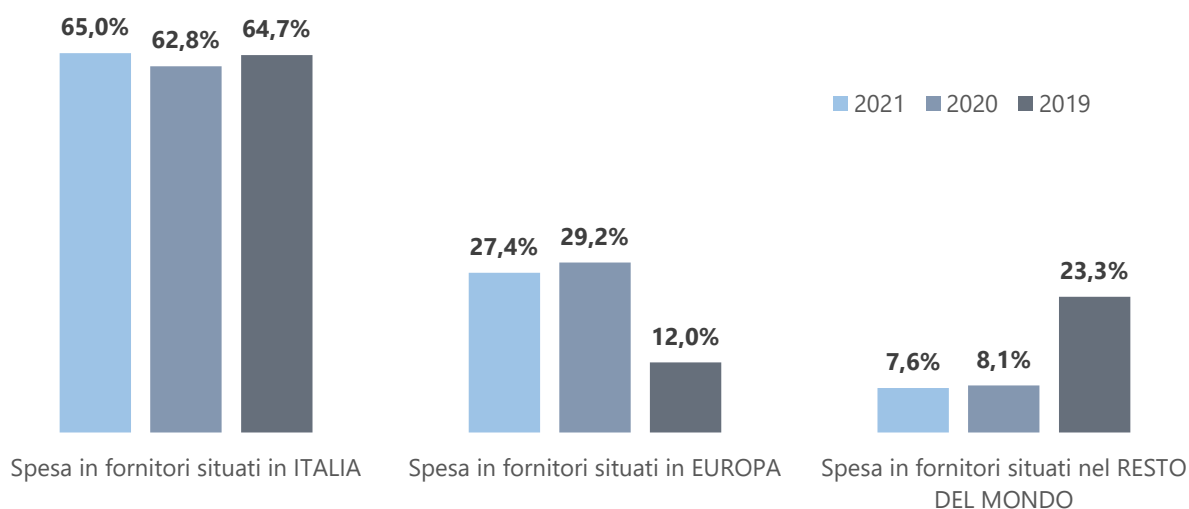
NUMERO DI FORNITORI, PER AREA GEOGRAFICA		
2021	FORNITORI DI MP, SL, PF, ACCESSORI	LABORATORI (per AEFfe S.p.A.)
Numero di fornitori situati in ITALIA	719	203
Numero di fornitori situati in EUROPA	38	24
Numero di fornitori situati nel RESTO DEL MONDO	54	19
TOTALE FORNITORI	811	240

In generale, le Società si approvvigionano principalmente di materie prime (tessuti), accessori personalizzati o da personalizzare, semilavorati e capi finiti da fornitori certificati, sui quali l'organizzazione esercita un controllo diretto di tutte le componenti utilizzate e dei cicli di lavorazione impiegati per la realizzazione dei capi, delle calzature e/o degli accessori.

Una categoria di fornitori strategici, da menzionare, è rappresentata dai **laboratori tessili**, che confezionano i capi secondo le richieste e le linee stilistiche proprie di ciascuna collezione.

PROPORZIONE DI SPESA SU FORNITORI, PER AREA GEOGRAFICA		
2021	FORNITORI DI MP, SL, PF, ACCESSORI	LABORATORI (per AEFfe S.p.A.)
Spesa in fornitori situati in ITALIA	68,7%	61,6%
Spesa in fornitori situati in EUROPA	22,6%	31,8%
Spesa in fornitori situati nel RESTO DEL MONDO	8,7%	6,6%

Percentuali di spesa (totali), per area geografica



Come precedentemente citato, i **fornitori sono scelti sulla base dei seguenti criteri**, anche di carattere sociale e/o ambientale:

- qualità e performance del materiale;
- richieste tecniche specifiche;
- possesso di certificazioni di qualità;
- solidità finanziaria;
- trasparenza e legalità, nell'operatività, anche in relazione al personale dipendente (no lavoro minorile o in nero);
- efficienza e risparmio nell'uso delle risorse, in particolare dell'energia e dell'acqua;
- riduzione dell'uso di sostanze pericolose;
- utilizzo di materie prime, anche, sostenibili.

Inoltre, nel momento in cui AEFPE viene a conoscenza di una violazione da parte del fornitore di comportamenti indicati nel codice etico, questo costituisce inadempimento contrattuale, legittimando la risoluzione immediata del contratto.

Nel 2021, l'80% dei nuovi fornitori sono stati selezionati anche secondo criteri ambientali; mentre il 24% degli stessi è stato selezionato anche secondo criteri sociali.

Approccio fiscale trasparente

La fonte principale di ricavi per gli enti pubblici e il governo è costituita dalle tasse che permettono ai diversi stati di offrire i servizi prioritari come l'istruzione, la sicurezza ed il sistema sanitario ai propri cittadini. Negli anni 2020 e 2021, con il sopraggiungere della pandemia da Covid-19, le tasse sono state di fondamentale importanza per i diversi governi al fine di poter attuare politiche di supporto al reddito per le categorie più colpite ed assicurare i servizi in ambito sanitario. Il pagamento delle tasse costituisce uno degli elementi della responsabilità sociale in carico ad AEFPE che è consapevole del ruolo sociale che svolge, non solo in termini di impiego, ma anche in virtù delle tasse che si trova ad erogare sulla ricchezza prodotta. AEFPE si impegna ad applicare la legislazione fiscale dei Paesi in cui opera, le norme tributarie e la legislazione nel suo complesso,

assicurando che sia osservato lo scopo che la normativa o l'ordinamento prevedono per la materia. Nei casi in cui la disciplina fiscale alimenti dubbi di interpretazione o difficoltà di tipo applicativo, viene perseguita una linea interpretativa ragionevole, avvalendosi della interlocuzione con l'Autorità fiscale e di professionisti.

Processo di analisi delle attività economiche ammissibili alla Tassonomia

Con riferimento al Regolamento (UE) 2020/852 Art. 8 relativo all'istituzione di un quadro che favorisce gli investimenti sostenibili, AEFPE S.p.A. presenta di seguito una breve disclosure qualitativa che descrive il percorso avviato.

Il Regolamento Tassonomia identifica **i criteri per determinare se un'attività economica possa ritenersi ecosostenibile** considerando sei obiettivi ambientali:

- la mitigazione dei cambiamenti climatici;
- l'adattamento ai cambiamenti climatici;
- l'uso sostenibile e la protezione delle acque e delle risorse marine;
- la transizione verso un'economia circolare;
- la prevenzione e la riduzione dell'inquinamento;
- la protezione e il ripristino delle biodiversità e degli ecosistemi.

Un'attività economica si considera "ecosostenibile" quando soddisfa in modo congiunto una serie di condizioni, ovvero:

- contribuisce in modo sostanziale al raggiungimento di uno o più degli obiettivi ambientali;
- non arreca un danno significativo a nessuno degli altri obiettivi ambientali;
- è svolta nel rispetto delle garanzie minime di salvaguardia;
- rispetta i criteri di vaglio tecnico adottati dalla Commissione Europea.

Al fine di adempiere ai requirement normativi, AEFPE S.p.A. ha avviato un'analisi di tutte le proprie attività economiche, effettuando sia una mappatura integrale delle stesse, sia valutando la coerenza con i codici NACE riportati negli atti delegati dei criteri di vaglio tecnico; in seguito a questo screening preliminare, saranno condotte delle interviste puntuali con alcuni referenti interni al fine di valutare l'ammissibilità delle attività economiche in termini di:

- adesione al regolamento
- verifica del contributo sostanziale agli obiettivi

Relativamente alle attività "non eligible", AEFPE S.p.A. valuterà, ove possibile, le cause di non ammissibilità delle stesse al fine di individuare le migliori pratiche da attuare per permetterne una futura rendicontazione.

PRODOTTO

TEMI MATERIALI

Ricerca e sviluppo

Qualità e tracciabilità delle materie prime

L'elemento che caratterizza e distingue il modello organizzativo del Gruppo è dato dall'indipendenza delle singole maison nella definizione degli aspetti creativi e stilistici (ricerca e sperimentazione sono la parte essenziale della forma mentis di ogni stilista), senza però pregiudicare la possibilità di sfruttare le sinergie derivanti dall'accentramento all'interno di un'unica struttura organizzativa della gestione della produzione e della distribuzione di linee di prodotto multibrand. Ciò consente di organizzare in maniera unitaria la gestione degli acquisti, della produzione e della distribuzione, contenendo i costi e adottando una politica uniforme per gli aspetti organizzativi.

L'obiettivo di riconoscere l'individualità di ciascuna maison viene perseguito attraverso un modello organizzativo "a isole" che prevede, per ogni stilista, un ufficio stile dedicato alla creazione del disegno e una divisione di ricerca e sviluppo anch'essa dedicata, che assiste l'ufficio stile in tutto il percorso creativo fino alla produzione del campionario.

In aggiunta, la sostenibilità, nel suo significato più ampio, è un principio saldamente radicato nella storia del Gruppo che da sempre si contraddistingue per l'utilizzo di materiali e processi di lavorazione che rispettino gli standard qualitativi, le normative in vigore e gli aspetti legati alla sostenibilità stessa.

Ricerca e sviluppo

Lo sviluppo creativo del prodotto avviene ad opera dello stilista e dell'ufficio stile, i quali, sulla base delle singole intuizioni ed esperienze e supportate dalle linee di tendenza del mercato rilevate dalle strutture interne al Gruppo, procedono all'ideazione della collezione.

Il reparto ricerca e sviluppo svolge, all'interno di AEFPE, un ruolo fondamentale per la determinazione del percorso e delle strategie aziendali, avendo una stretta correlazione con tutta l'area produttiva che consente di poter concretizzare gli obiettivi prefissati. Esso è, per definizione, uno strumento in continuo miglioramento: effettua costantemente investimenti in prodotti nuovi, allo scopo di migliorarli in termini assoluti o modificarli, per adeguarsi alle richieste di mercato e mantenere un elevato livello di qualità e competitività.

Oltre alla continua ricerca di miglioramento e innovazione di processi, prodotti e stile, aspetti intrinseci dell'organo di R&S, AEFPE si sta muovendo sempre più verso **il concetto di prodotto "green"**: lo testimonia, per esempio, la creazione di capsule ad hoc (Love Me – Alberta Ferretti), o tramite progetti di sostituzione dei tessuti continuativi con altri rigenerati o 100% organici.

Inoltre, per la Spring Summer 2022 Pollini ha in progetto di collaborare con l'azienda ACBC per la creazione di una **capsule di sneakers ecosostenibile**. ACBC (Anything Can Be Changed) è la prima B Corporation (la più alta certificazione di standard ambientali) di calzature in Italia. La collezione sarà progettata per essere **cruelty free e animal free** e per utilizzare tecnologie circolari, ovvero provenienti da risorse rinnovabili o da risorse riciclate. Per la tomaia sarà utilizzata un'alternativa sostenibile alla pelle animale con un contenuto di riciclato

proveniente da bottigliette e fibre tessili e con un contenuto bio-based derivante dall'amido di mais. La fodera sarà in seacell, una fibra proveniente da un'alga, mentre per la suola sarà utilizzata la rice-rubber, materiale ottenuto includendo all'interno della gomma il guscio dei chicchi di riso, normalmente scartato durante la lavorazione. Questi materiali innovativi costituiranno la base per la realizzazione dei due modelli, sia per uomo che per donna: "Onda", una sneaker bassa con un motivo ad onda sul lato e il modello "Borchie", sviluppato sia nella versione bassa che alta.

Packaging

L'approccio di gestione dei materiali di packaging è cambiato e migliorato nel corso del tempo e AEFPE si è attivata a trovare soluzioni di miglioramento e di adeguamento alle politiche ambientali e di sostenibilità.

Diverse sono le **iniziative** che erano già state svolte nel 2020 **volte a una gestione sostenibile degli imballi**, tra cui:

- il **rinnovamento di alcuni imballi** atti a migliorare saturazione e adattabilità al contenuto, riducendo sia i costi sia il quantitativo di carta presente;
- è stato scelto di utilizzare materiale plastico, **composto per il 50% da materiale riciclato**, per il riempimento degli imballi utilizzati per gli acquisti effettuati sull'e-commerce;
- il rinnovamento dei codici di imballo a disposizione del magazzino, con la nascita di scatole volte a **saturare meglio il volume degli automezzi** e il contenuto al suo interno, evitando di "sprecare" materiale con un imballo sovradimensionato per un contenuto esiguo di merce;
- **per alcuni clienti**, AEFPE ha provveduto ad avere **imballi completamente "plastic free"** cambiando anche il nastro adesivo con nastro carta apposito.

Nel 2021 AEFPE ha proseguito il proprio impegno nella gestione responsabile degli imballi. L'azienda ha messo in pratica alcune soluzioni per ridurre gli aspetti di non riciclabilità del packaging con l'obiettivo di migliorarne la sostenibilità. L'uso di molteplici imballi sovradimensionati, inoltre, aveva come conseguenza l'impiego di trasporti non ottimizzati, con una conseguente mancanza di efficienza. La determinazione della combinazione ottimale tra imballo primario, secondario e terziario ha permesso di approcciare ogni packaging in maniera sistematica al fine di ridurre quanto più possibile l'impatto ambientale, nel rispetto delle esigenze dei clienti.

Qualità delle materie prime¹⁶

Il Gruppo AEFPE si impegna ad utilizzare materie prime che rispettino gli standard ecologici, puntando sempre alla qualità del prodotto commercializzato ed alla sicurezza dello stesso. L'impegno è volto, inoltre, al rispetto dei requisiti internazionali, estesi anche ai fornitori, adottando un approccio precauzionale nei confronti delle diverse sfide, approfondendo la conoscenza degli impatti ambientali e sociali lungo tutto il ciclo di vita dei prodotti.

L'azienda, anche al fine di mitigare i rischi connessi, pone **la qualità del prodotto alla base della propria strategia aziendale** e ne assicura l'implementazione attraverso la soddisfazione delle differenti aspettative degli stakeholder beneficiando della competenza e professionalità delle proprie risorse. Fondamentali risultano essere la **sicurezza, l'affidabilità e l'elevata garanzia di qualità sui prodotti offerti**, che si basano su una

¹⁶ I dati presentati fanno riferimento alle Società Aeffe S.p.A., Pollini S.p.A. e Velmar S.p.A.

continua evoluzione ed innovazione del prodotto stesso al fine di garantire ai propri clienti la massima soddisfazione.

L'attenzione riposta nella selezione delle materie prime è supportata da azioni specifiche quali la richiesta di compilazione di una scheda tecnica per ogni materia prima, tesa ad evidenziare le caratteristiche fisiche e di performance così come il rispetto di rigidi protocolli come, ad esempio, il GB-18401. Inoltre, le materie prime vengono sottoposte a test specifici al fine di verificare quanto dichiarato.

Continua anche per il 2021 il **percorso intrapreso da AEFPE di scelta di materie prime "sostenibili"**, ossia cotone biologici, lane e materie prime sintetiche riciclate o materie prime artificiali, le cui fonti di approvvigionamento vengono gestite consapevolmente. I clienti più sensibili ad argomenti quali la sostenibilità spingono il Gruppo a proseguire nella direzione intrapresa. L'impegno di AEFPE è quello di produrre capi unici, realizzati con il più basso impatto ambientale possibile e destinati a durare nel tempo.

Le attività di ricerca e innovazione dei capi prodotti richiedono la scelta di materiali che, oltre alla componente salutare, presentino caratteristiche innovative dal punto di vista delle materie prime utilizzate e dei finissaggi: per ogni materia prima viene richiesto di compilare una scheda tecnica tesa ad evidenziare le caratteristiche fisiche e di performance e, al fine di verificare quanto dichiarato, vengono svolti test specifici. Il Gruppo è continuamente alla ricerca di materiali con caratteristiche innovative, che permettano di realizzare prodotti unici.

Infine, AEFPE pone **la riciclabilità dei materiali come punto importante da sviluppare**. Nel 2020 è stato portato a termine un miglioramento significativo della raccolta differenziata, sia degli scarti di produzione (es. tessuti), con una raccolta dedicata, sia dei principali materiali (carta e plastica) di cui è composto il packaging e/o l'imballaggio.

Per quanto concerne le Società AEFPE S.p.A. e Pollini S.p.A., nel 2021 il cotone, la pelle, le fibre sintetiche e il metallo rappresentano il 58% dei materiali utilizzati nella produzione (e imballaggio) dei prodotti dei due brand. Inoltre, il 31% dei materiali utilizzati deriva da fonti certificate, principalmente OEKO TEX, Global Organic Cotton Standard (GOTS), Recycled Claim Standard (RCS) and Global Recycled Standard (GRS).

2021 AEFFE SPA E POLLINI SPA	VOLUME (€)	DI CUI MATERIALE DA FONTI CERTIFICATE	CERTIFICAZIONE
Cotone	3.476.287,63	1.727.819,33	OEKO TEX, GOTS
Lana	3.111.162,80	1.239.789,60	OEKO TEX, GRS, ISO 9001
Fibre sintetiche (poliestere, poliammidica, modacrilica, polivinilcloruro, polietilenica)	4.001.296,20	969.654,72	OEKO TEX, GRS, ISO 9001
Acrilico	1.855.659,49	-	
Seta	159.570,85	1.388.527,59	OEKO TEX, GRS
Lino	1.609.215,95	-	
Pelle	1.798.562,60	-	
Gomma	486.769,00	228,37	OEKO TEX, GRS
Metallo	3.005.878,30	-	
Plastica	2.570.189,05	-	
Cartone	63.950,23	-	
Fibre artificiali (viscosa, acetato, triacetato e cupro)	2.577.488,34	1.407.674,98	OEKO TEX, FSC, RCS, ISO 9001
Altro (madreperla, corozo, abaca, legno, vetro, corno, carta tessile, altre fibre)	63.950,23	-	
TOTALE	24.779.980,64	6.733.694,58	

Per quanto riguarda la Società Velmar S.p.A., si presentano i dati relativi al consumo di materiali e materie prime in forma separata rispetto alle altre Società, in quanto il suo modello di business prevede un processo di approvvigionamento e produzione diverso, caratterizzato dall'acquisto di prodotti finiti.

I dati forniti sono stati stimati moltiplicando il peso medio di un capo (es. in cotone) per il numero di capi prodotti.

2021 VELMAR SPA	PESO (T)	DI CUI MATERIALE DA FONTI CERTIFICATE	CERTIFICAZIONE
Cotone	188,23	188,23	OEKO-TEX, GOTS
Fibre Sintetiche	23,49	23,49	OEKO-TEX
Metallo	0,17	-	
Plastica	6,00	-	
Cartone	6,00	-	
Altro (viscosa, acetato, triacetato e cupro)	0,25	-	
TOTALE	224,14	211,72	

CLIENTI E COMUNICAZIONE RESPONSABILE

TEMI MATERIALI

Soddisfazione del cliente

Salute e sicurezza dei clienti

Marketing e comunicazione responsabili

Clienti

In un contesto sempre più dinamico e complesso, la comprensione delle tendenze demografiche e delle attitudini dei consumatori rappresentano elementi fondamentali nella strategia di sviluppo, soprattutto commerciale. AEFfe osserva con attenzione l'evoluzione dei mercati ad elevato potenziale focalizzandosi sugli interessi dei millennials che, in un mondo sempre più globalizzato, diventeranno in futuro una fascia di clienti sempre più importante. Inoltre, al fine di consolidare il dialogo con i consumatori e attrarre nuovi clienti, il Gruppo crede fortemente e sta investendo sull'approccio multi-channel, ovvero sull'integrazione tra canali retail, wholesale e on-line, anche in ottica di personalizzazione della customer experience.

I principali **clienti del Gruppo AEFfe** possono essere suddivisi in 2 macro-famiglie:

- **clienti finali (BtoC)** che non sono solo consumatori di prodotti ma fruitori di esperienze di lusso. Essi sono esigenti, attenti, digitali, social e alla ricerca di prodotti di qualità;
- **clienti BtoB** come negozi multimarca tra i più importanti nel settore.

AEFFE è impegnata nel programma di crescita a supporto della sua organizzazione commerciale. Il mix delle competenze aziendali messe a disposizione dei clienti ha costituito un vantaggio competitivo e ha permesso di rispondere alle diverse esigenze provenienti dal mercato, ma anche di proporre soluzioni innovative ai clienti,

in merito a funzionalità tecniche e customizzazione di prodotto, lavorazioni speciali dei materiali, finiture estetiche e scelte creative.

Infine, il Gruppo ha implementato in modo continuativo l'**attività digital e social**, tra cui Facebook, Twitter, Instagram, YouTube. Al 31 dicembre 2021, i due principali canali social del Gruppo fanno registrare (per i vari brand) la seguente audience:

- 14.418.794 follower su Instagram
- 1.897.214 follower su Facebook

Per quanto concerne la salute e il benessere dei propri clienti, AEFPE ha da sempre come focus principale la sicurezza delle sostanze chimiche utilizzate nella fabbricazione dei propri prodotti e nei processi produttivi, richiedendo ai propri fornitori il **rispetto di rigidi protocolli qualitativi**. L'utilizzo di materiali sostenibili ma più in generale materiali "salutari" impone un rigido controllo sugli stessi, affinché quanto comunicato ai clienti possa essere, in qualsiasi momento, documentato.

Al fine di ridurre al minimo i rischi legati alla salute e sicurezza, vengono effettuati specifici test e controlli sulle materie prime che AEFPE riceve, al fine di garantirne la non tossicità e riuscire a **garantire la salute sia dei collaboratori che quella dei clienti**.

Nell'anno 2021 non risultano casi di non conformità con le normative e/o codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi nei confronti dei clienti.

Marketing e comunicazione responsabili

Tutti i prodotti sono forniti di un'etichetta contenente diverse informazioni quali la composizione dei materiali utilizzati, le modalità di lavaggio, la corretta manutenzione e, eventualmente, informazioni da seguire affinché la qualità e integrità del prodotto venga mantenuta nel tempo. Viene inoltre indicato il luogo di produzione e l'informazione sul "Made in" ed eventuali caratteristiche particolari presenti nel prodotto (es. Eco Cert, FSC, Organic Textile).

Per quanto riguarda i **prodotti di pelletteria, viene anche inserito un cartellino** con l'indicazione del distributore del prodotto, i contatti a cui rivolgersi in caso di necessità e le indicazioni generali sul corretto utilizzo del prodotto stesso; mentre sui prodotti di calzatura, viene applicato un pittogramma con l'indicazione dei materiali usati per tomaia, fodera e fondo. All'interno della scatola contenente il prodotto, invece, viene inserito un bugiardino generico con indicazioni dell'artigianalità del prodotto e della manutenzione, nonché del distributore. In particolari casi ne viene inserito un secondo documento per materiali particolari e con caratteristiche diverse dalla norma. In ultimo, sulla scatola viene applicata etichetta descrittiva del prodotto. Nelle scatole utilizzate per la spedizione al cliente del prodotto finito, viene inserita una simbologia con le istruzioni per il corretto smaltimento delle scatole di imballo.

Per quanto riguarda la presenza o meno di casi sanzioni pecuniarie e/o non monetarie, nel 2021 non risultano casi di non conformità in materia di informazioni ed etichettatura dei prodotti, conclusi con una multa o con un richiamo; così come non risultano doglianze di presunta non conformità rispetto alle attività di marketing, tra cui pubblicità, promozioni e sponsorizzazioni.

GRI CONTENT INDEX

GRI Standard Title	GRI Disclosure Number	GRI Disclosure Title	Numero di pagina/Note
Profilo organizzativo			
GRI 102: General Disclosure 2016 - Profilo Organizzativo	102-1	Nome dell'organizzazione	Copertina
	102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi.	Pag. 3-4
	102-3	Luogo delle sedi principali	<p>Pag. 3-4</p> <p>Le sedi principali del Gruppo in cui l'organizzazione svolge le proprie attività sono le seguenti:</p> <p>AEFFE spa: via delle Querce, 51 – 47842 – San Giovanni in Marignano (RN) – Italia</p> <p>Moschino spa: via San Gregorio, 28 – 20124 – Milano (Mi) – Italia</p> <p>Pollini spa: via Erbosa, 92 – 47030 – Gatteo (FC) – Italia</p> <p>Velmar spa: via delle Querce, 51– 47842 – San Giovanni in Marignano (RN) – Italia</p> <p>AEFFE Usa: 30 West 56th Street – 10019 – New York - USA</p> <p>Showroom a Milano (Ferretti – Philosophy-Pollini): via Donizetti 48 – 20122 – Milano</p>
	102-4	Paesi di operatività	Considerando l'intera struttura distributiva, la presenza del Gruppo AEFFE si estende in quasi 80 Paesi nel mondo.
	102-5	Assetto proprietario e forma legale	Forma legale della Capogruppo: Società per Azioni
	102-6	Mercati serviti	Le Società del Gruppo possono essere raggruppate in 3 aree geografiche: Europa, Nord America, Far East.
	102-7	Dimensione dell'organizzazione	Pag. 3; 21-22
	102-8	Informazioni su dipendenti e lavoratori	Pag. 21-22
	102-9	Catena di fornitura	Pag. 43-45
	102-10	Cambiamenti significativi dell'organizzazione e della sua catena di fornitura	Due importanti novità hanno riguardato l'anno 2021, in particolare sotto il profilo del rafforzamento del controllo del Brand Moschino, attraverso l'acquisto del 30% non ancora in possesso del Gruppo e il controllo strategico dell'area Cina per

			Moschino grazie all'accesso diretto sul mercato di riferimento a partire da Giugno 2022.
	102 -11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale	Pag. 8-12; 49-50
	102-12	Iniziative verso l'esterno	Nell'esercizio 2021 il Gruppo ha deciso di destinare gran parte delle proprie donazioni ad iniziative benefiche a favore della salute, in particolare sui bambini (il Porto dei Piccoli-Onlus), sull'istruzione universitaria (Università degli studi di Bologna). Quest'ultima volta a promuovere l'interscambio tra mondo degli studi e del lavoro supportando i giovani talenti.
	102-13	Partecipazione ad associazioni	Tra le principali associazioni a cui il Gruppo ha aderito si segnalano Confindustria Romagna e Camera della moda.
GRI 102: General Disclosure 2016 - Strategia	102-14	Dichiarazione del vertice aziendale	Pag. 2
	102 -15	Principali impatti, rischi ed opportunità	Pag. 8-11
GRI 102: General Disclosure 2016 - Etica e integrità	102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	La Società persegue l'eccellenza nel servire i propri clienti con l'obiettivo di creare valore per gli azionisti e per tutti gli altri stakeholders, mantenendo e sviluppando relazioni ispirate ai principi di integrità, trasparenza, legalità, ed imparzialità e prudenza. Tali linee guida sono inserite nel Codice Etico, parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del DI 231/01, reperibile sul sito www.aeffe.com
GRI 102: General Disclosure 2016 - Governance	102-18	Struttura di governo	Pag. 15-17
GRI 102: General Disclosure 2016 - Coinvolgimento degli stakeholder	102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	Pag. 5
	102-41	Accordi di contrattazione collettiva	Pag. 25
	102-42	Processo di identificazione e selezione degli stakeholder	Pag. 5-6
	102 - 43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 5-6

	102 - 44	Argomenti chiave e criticità emerse	Pag. 8-11
GRI 102: General Disclosure 2016 - Processo di reporting	102-45	Elenco delle società incluse nel bilancio consolidato	Pag. 3-4
	102-46	Definizione dei contenuti del report e del perimetro di ciascun aspetto.	Pag. 3
	102-47	Elenco degli aspetti materiali	Pag. 7-8
	102-48	Modifiche rispetto al precedente bilancio	N.a.
	102-49	Cambiamenti significativi nell'attività di reporting	N.a.
	102-50	Periodo di rendicontazione.	01.01.2021 - 31.12.2021
	102-51	Data di pubblicazione del report più recente	Esercizio 2020
	102-52	Periodicità di rendicontazione	Annuale
	102-54	Dichiarazione sull'opzione di rendicontazione secondo i GRI standard	Pag. 3
	102-55	Tabella contenuti GRI	Pag. 52-60
	102-56	Attestazione esterna	Pag. 61
Tema materiale: Solidità economico-finanziaria			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 41-42
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 41-42
	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 41-42
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	Pag. 42-43
Gestione responsabile della catena del valore			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 43-44
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 43-44

	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 43-44
GRI 204: Pratiche di acquisto 2016	204-1	Percentuale di spesa concentrata su fornitori locali	Pag. 44-45
Tema materiale: Lotta alla corruzione			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 38
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 38
	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 38
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3	Episodi di corruzione riscontrati e attività correttive implementate	Pag. 38
Tema materiale: Qualità e tracciabilità delle materie prime			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 47-48
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 47-48
	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 47-48
GRI 301: Materiali 2016	301-1	Materiali utilizzati suddivisi per peso e volume	Pag. 49-50
Lotta ai cambiamenti climatici			
Consumi idrici			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 31-34
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 31-34
	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 31-34
GRI 302: Consumi energetici all'interno dell'organizzazione 2016	302-1	Consumi energetici all'interno dell'organizzazione	Pag. 33-34
GRI 302: Riduzione del consumo di energia 2018	302-4	Riduzione del consumo di energia	Pag. 34

GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018	303-3	Prelievo idrico	Pag. 34
	303-5	Consumo d'acqua	Pag. 34
	303-4	Scarico d'acqua	Pag. 34
GRI 305: Emissioni 2016	305-1	Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scope 1)	Pag. 35-36
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Pag. 35-36
Tema materiale: Gestione responsabile dei rifiuti			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 37
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 37
	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 37
GRI 306: Rifiuti 2020	306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Pag. 37
	306-3	Rifiuti prodotti	Pag. 37
	306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	Pag. 37
	306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	Pag. 37
GRI 307: Compliance ambientale 2016	307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	Nell'esercizio di riferimento, non sono state ricevute sanzioni in relazione al mancato rispetto di leggi e/o norme ambientali.
Tema materiale: Attrazione dei talenti			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 25
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 25
	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 25
GRI 401: Occupazione 2016	401-1	Tasso di assunzione e turnover del personale	Pag. 25
Tema materiale: Salute e sicurezza dei lavoratori			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 28-29

	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 28-29
	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 28-29
GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro 2018	403 - 1	Sistema di gestione sulla salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 29-30
	403 - 2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Pag. 29-30
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 28
	403 - 9	Infortuni sul lavoro	Pag. 29-30
	403 - 10	Malattie professionali	Pag. 29-30
Tema materiale: Formazione e sviluppo professionale			
Tema materiale: Formazione etica			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 27-28
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 27-28
	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 27-28
GRI 404: Formazione e educazione 2016	404-1	Ore di formazione medie annue per dipendente	Pag. 28
Tema materiale: Diversità e welfare			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 21-22
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 21-22
	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 21-22
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità dei dipendenti e degli organi di governo	Pag. 17; 23
GRI 406: Non-discriminazione 2016	406-1	Episodi di discriminazione e azioni correttive implementate	Nel periodo di riferimento non si sono riscontrati episodi di discriminazione
GRI 412: Valutazione dei diritti umani 2016	412-3	Accordi di investimento e contratti significativi che	In tutti i contratti di lavorazione con i fornitori (laboratori ecc...), per AEFEE e

		includono clausole relative ai diritti umani o che sono stati sottoposti a una valutazione in materia di diritti umani	Velmar, sono presenti clausole che richiamano il codice etico di AEFEE e le sue obbligazioni.
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1	Nuovi fornitori valutati sulla base di criteri sociali	Pag. 45
Tema materiale: Salute e sicurezza dei clienti			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 50-51
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 50-51
	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 50-51
GRI 416: Salute e Sicurezza del consumatore 2016	416-2	Casi di non-conformità riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti e servizi	Nel periodo di riferimento non si sono riscontrati episodi di non conformità riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti offerti dal Gruppo AEFEE.
Tema materiale: Marketing e comunicazione responsabili			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 51
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 51
	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 51
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	417-1	Obbligo di informazioni su prodotti e servizi ed etichettatura	Pag. 51
	417-2	Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	Pag. 51
	417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	Pag. 51
Tema materiale: Privacy			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 39-40
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 39-40

	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 39-40
GRI 418: Privacy dei clienti	418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Pag. 40
Tema materiale: Trasparenza, etica e compliance			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 15-16
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 15-16
	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 15-16
GRI 419: compliance socioeconomica	419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	Per quanto riguarda la compliance in ambito socioeconomico, nell'anno 2021 non sono state erogate sanzioni pecuniarie e/o non monetarie dalle autorità competenti.
Tema materiale: Tutela e valorizzazione del brand			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 15; 18
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 15; 18
	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 15; 18
Tema materiale: Resilienza e business continuity			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 18-19
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 18-19
	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 18-19
Tema materiale: Presenza territoriale e mercati serviti			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 41
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 41

	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 41
Tema materiale: Ricerca e sviluppo			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 47-48
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 47-48
	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 47-48
Tema materiale: Soddisfazione del cliente			
GRI 103: Approccio gestionale 2016	103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 50
	103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 50
	103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 50

In *accordance* al livello di applicazione alla modalità *Core*

Relazione della società di revisione indipendente

sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, c. 10, d.lgs. 254/2016 e dell'art. 5 regolamento CONSOB adottato con delibera n. 20267 del gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione di AEFPE S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di AEFPE S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 predisposta ex art. 4 Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2022 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "*Processo di analisi delle attività economiche ammissibili alla Tassonomia*" della DNF, richiesta dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dalla GRI - Global Reporting Initiative, opzione "core" (di seguito "GRI Standards") da essi individuati come standard di riferimento per la rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standard. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio *“International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information”* (di seguito *“ISAE 3000 Revised”*), emanato dall’*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un’estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l’ISAE 3000 Revised (*“reasonable assurance engagement”*) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all’acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche dell’impresa rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall’art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo AEFPE;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell’attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell’art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall’impresa connesse ai temi indicati nell’art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subito connessi ai temi indicati nell’art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a).

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF. In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di AEFPE S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l’aggregazione, l’elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di Capogruppo,
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato

- interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo AEFPE relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo AEFPE non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "*Processo di analisi delle attività economiche ammissibili alla Tassonomia*" della stessa, richieste dall'art.8 del Regolamento europeo 2020/852.

Bologna, 30 marzo 2022

BDO Italia S.p.A.



Gianmarco Collico
Socio