

BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ
2024



06. LETTERA AGLI STAKEHOLDER

07. METODOLOGIA

08. IL GRUPPO PATTERN

10. IL POLO RTW UOMO E DONNA

10. PATTERN SPA

14. IL POLO DELLA MAGLIERIA DI LUSO

14. SOCIETÀ MANIFATTURA TESSILE (SMT)

16. MAGLIFICIO ZANNI

18. NUOVA NICOL

20. MAGLIFICIO UMBRIA VERDE MATTIOLI

22. IL POLO DELLA PELLETERIA

22. IDEE PARTNERS

25. IL POLO DI INNOVAZIONE E PRODUZIONE

25. DYLOAN BOND FACTORY

25. D-HOUSE

26. TECNOLOGIE

30. ANALISI DI MATERIALITÀ

36. IMPATTO AMBIENTALE

38. IMPRONTA CARBONICA

39. SCOPE 1

39. CONSUMO DI COMBUSTIBILI

39. CONSUMO DI CARBURANTI

39. CONSUMO DI F-GAS

40. SCOPE 2

40. CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA

42. SCOPE 3

43. ESCLUSIONI DALL'AMBITO 3

44. OBIETTIVI DI DECARBONIZZAZIONE

44. ECONOMIA CIRCOLARE

46. RATING CDP (CARBON DISCLOSURE PROJECT)

50. IMPATTO IDRICO

51. RATING WATER RISK CDP

52. IMPATTO SOCIALE

52. BILANCIO SOCIALE

55. FORZA LAVORO

57. LAVORO INFANTILE

57. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

58. SALUTE E SICUREZZA

58. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

59. DISCRIMINAZIONE

60. PRATICHE DISCIPLINARI

60. ORARIO DI LAVORO

61. RETRIBUZIONE

62. BENESSERE AZIENDALE

63. FORMAZIONE

65. VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI

66. GOVERNANCE

66. STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELLA GOVERNANCE

68. ANALISI RISCHI E OPPORTUNITÀ

70. ANTICORRUZIONE

71. VALORE AGGIUNTO

72. POLITICA INTEGRATA QHSE E SA8000

75. RIESAME DELLA DIREZIONE

76. INDICE GRI / ESRs

80. GLOSSARIO

Care lettrici e cari lettori,

la pubblicazione del nostro primo Bilancio di Sostenibilità rappresenta un momento significativo per il nostro Gruppo: un'occasione per condividere in modo trasparente il percorso intrapreso verso un modello di sviluppo responsabile, integrato con gli obiettivi industriali e ispirato a una visione di lungo periodo. In questi anni abbiamo lavorato per rafforzare la nostra capacità di creare valore, non solo economico, ma anche ambientale e sociale, consapevoli del ruolo che un'impresa moderna è chiamata a svolgere nei confronti del territorio, delle persone e delle filiere in cui opera.

La nostra strategia di sostenibilità si fonda su tre assi principali: la riduzione degli impatti ambientali, l'investimento nel capitale umano e la promozione di una governance solida e inclusiva. Abbiamo avviato azioni concrete per misurare e contenere le nostre emissioni, migliorare la tracciabilità dei processi produttivi, rafforzare la sicurezza sui luoghi di lavoro e coinvolgere fornitori e clienti in un dialogo costruttivo e orientato al miglioramento continuo.

Il presente documento nasce anche come strumento di ascolto: vogliamo dare conto delle scelte fatte, delle sfide ancora aperte e degli obiettivi che ci impegniamo a perseguire nei prossimi anni. I dati e gli indicatori che troverete in queste pagine raccontano un'organizzazione che ha deciso di integrare la sostenibilità nel proprio modello di business, convinta che essa sia leva strategica per l'innovazione, la resilienza e la competitività.

Un ringraziamento va a tutte le persone del Gruppo che ogni giorno contribuiscono con passione e competenza a rendere possibile questo percorso, così come ai nostri clienti, fornitori, partner e collaboratori, con cui condividiamo l'ambizione di costruire insieme un futuro più giusto e sostenibile.

Buona lettura.

Fulvio Botto

Il Bilancio di Sostenibilità 2023 del Gruppo Pattern è stato redatto in conformità al Decreto Legislativo 254/2016, che attua la Direttiva 2014/95/UE sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e sulla diversità da parte di talune imprese e gruppi di grandi dimensioni. Questo rapporto si allinea agli standard GRI, seguendo i GRI 1 Foundation 2021, GRI 2 General Disclosures 2021 e GRI 3 Material Topics 2021, stabiliti dalla Global Reporting Initiative.

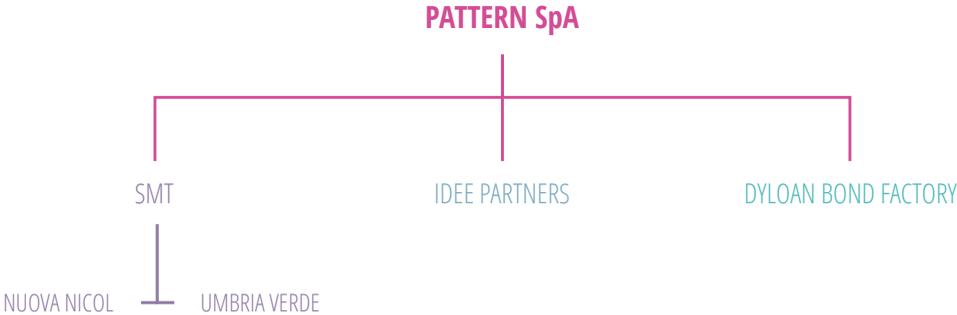
Il processo di raccolta dei dati per questo rapporto è stato guidato da una procedura interna dedicata, emessa nel 2022 e aggiornata nel 2023. Questa procedura specifica le attività necessarie per un'accurata misurazione e raccolta dei dati in tutte le sedi del Gruppo, garantendo coerenza e affidabilità. Definisce inoltre i ruoli e le responsabilità di coloro che partecipano al processo di raccolta e rendicontazione dei dati.

Inoltre, la Dichiarazione non finanziaria incorpora le linee guida dell'Unione Europea sulla rendicontazione delle informazioni relative al

clima ed è conforme al Regolamento delegato UE 2021/2178, che integra il Regolamento UE 2020/852 dettagliando la Tassonomia delle attività economiche sostenibili dal punto di vista ambientale. Il nostro rapporto di sostenibilità funge anche da "comunicazione sui progressi" presentati annualmente al Global Compact, rafforzando il nostro impegno nei confronti di questa iniziativa internazionale.

Tutti i dati e le informazioni riportate comprendono le società incluse nel bilancio consolidato del Gruppo, fornendo una panoramica completa della nostra performance economica, ambientale e sociale. Anche se questo rapporto non è ancora stato sottoposto a verifica esterna, ci impegniamo a garantire la trasparenza e il miglioramento continuo delle nostre pratiche di sostenibilità.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni sociali e ambientali comprende tutte le società del bilancio consolidato del Gruppo, riportate di seguito:



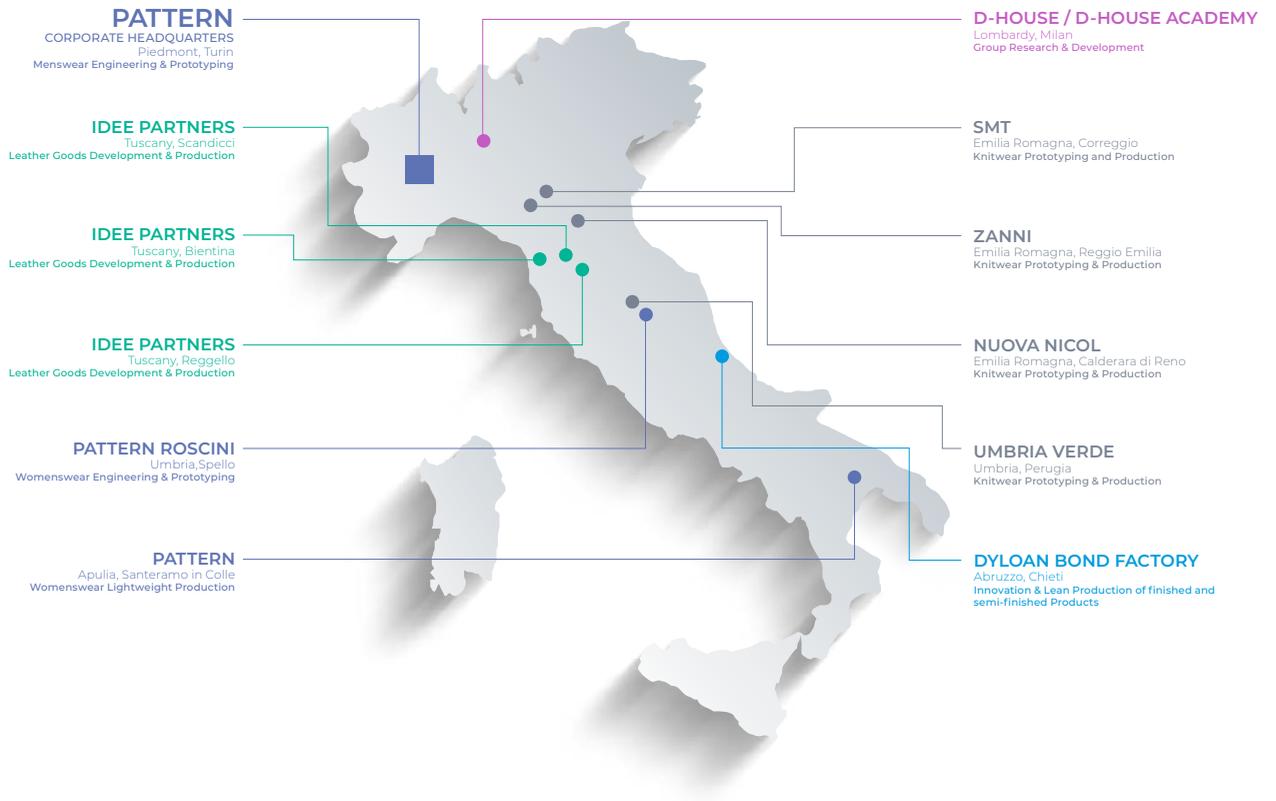
Pattern SpA, sede del Gruppo Pattern, è stata fondata nel 2000 da Franco Martorella e Fulvio Botto come azienda leader nella prototipazione e ingegnerizzazione di abbigliamento maschile e capospalla di lusso.

Nel 2017 è iniziato un percorso di crescita strutturato che ha portato, grazie prima all'assegnazione della Certificazione Elite di Borsa Italiana e poi alla quotazione sul Mercato Euronext Growth Milan di Borsa Italiana nel 2019, alla creazione di Pattern Group: il primo Hub italiano di Luxury Fashion Engineering & Production.

Costituito da un network di 6 ragioni sociali e 13 stabilimenti - ciascuno leader nella prototipazione e produzione di diverse categorie del fashion luxury - dislocati in 7 regioni italiane, Pattern Group è fortemente posizionato sulle principali categorie di prodotto del fashion luxury, dalla ricerca e ingegneria fino alla produzione.

Pattern Group

Luxury Engineering & Production



- MEN'S & WOMENSWEAR HUB
- LEATHER GOODS HUB
- LUXURY KNITWEAR HUB
- R&D HUB
- INNOVATION & LEAN PRODUCTION OF FINISHED AND SEMI-FINISHED PRODUCTS HUB

IL POLO RTW UOMO E DONNA

PATTERN SPA

Pattern SpA, con sede a Collegno (TO) e Spello (PG), è un attore fondamentale nel settore della moda di lusso, in quanto partner di fiducia di importanti marchi del lusso. Questi marchi dipendono dall'impareggiabile competenza ed esperienza dei professionisti di Pattern per la progettazione, lo sviluppo e l'industrializzazione dei loro prodotti di alta gamma. Il nostro team si impegna a trasformare le visioni creative in prodotti tangibili e di alta qualità che incarnano lusso ed eleganza.



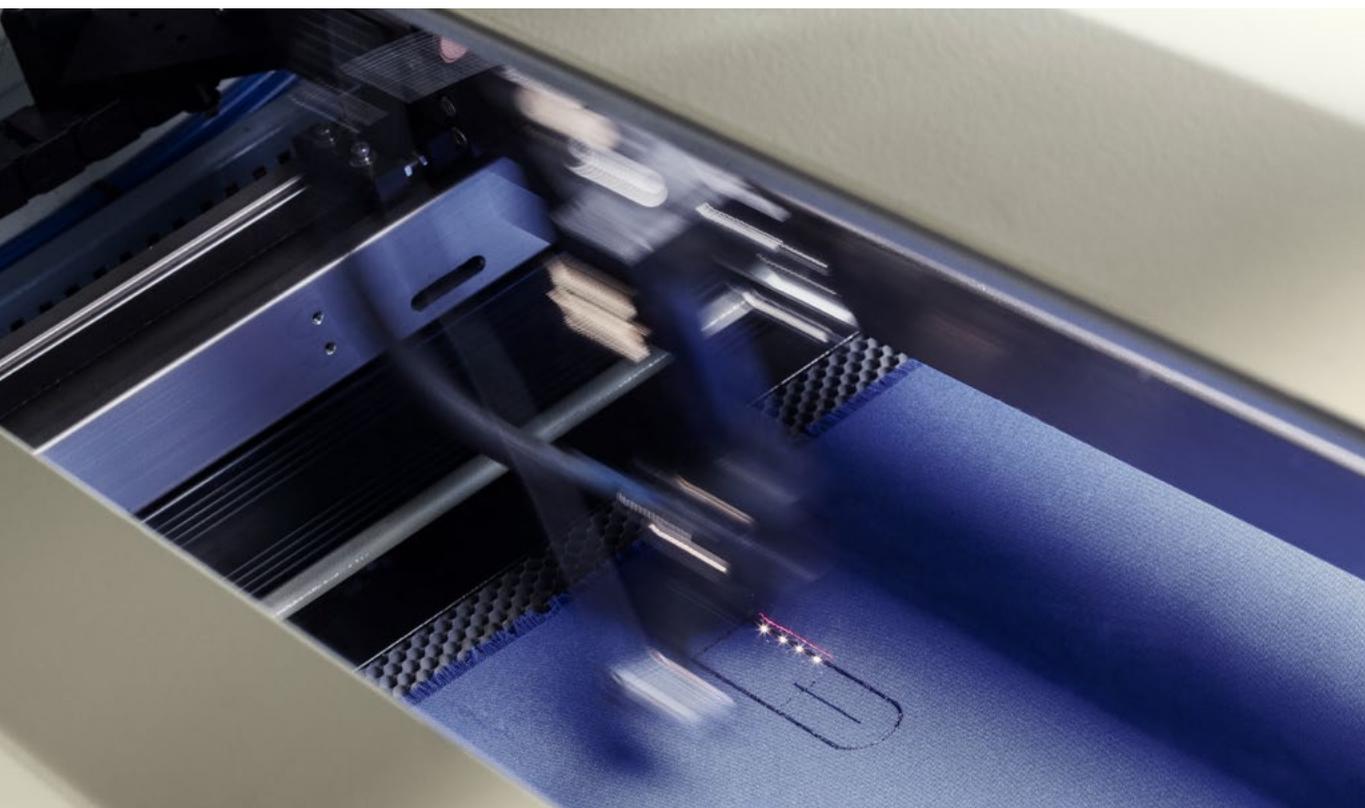


GOVERNANCE CENTRALIZZATA E PRODUZIONE SPECIALIZZATA

Pattern SpA è il risultato della fusione strategica di tre società distinte, ognuna delle quali apporta al Gruppo punti di forza unici. La sede centrale di Collegno funge da hub centrale di governance, specializzato nel design e nella produzione di capispalla da uomo. La sede di Collegno è rinomata anche per le sue capacità di prototipazione digitale gemellare 3D all'avanguardia, che migliorano il processo di progettazione e produzione attraverso una tecnologia avanzata.

ESPANSIONE ATTRAVERSO ACQUISIZIONI STRATEGICHE

L'integrazione di Roscini Atelier ha rafforzato in modo significativo l'esperienza di Pattern nei prodotti leggeri da donna. Questa fusione ha permesso a Pattern di offrire una gamma completa di prodotti di abbigliamento di lusso, ampliando la propria offerta di servizi in tutte le categorie della moda di lusso. La sede di Spello si concentra sull'abbigliamento femminile, specializzandosi in tessuti morbidi e leggeri, tra cui il jersey e le tecniche di costruzione doppia.



PRODUZIONE INTERNA E CAPACITÀ DI PRODUZIONE ESTESA

Pattern SpA ha ulteriormente rafforzato la propria capacità produttiva interna, incentrata principalmente su prototipi, campionari e piccole produzioni, attraverso l'acquisizione della D'Ambrosio Confezioni, con sede a Santeramo in Colle (BA). Questa acquisizione ha permesso a Pattern di controllare l'intera catena di produzione, garantendo i più alti standard di qualità e artigianalità.

INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ

In primo piano nelle attività di Pattern c'è una forte enfasi sulla ricerca e lo sviluppo, con particolare attenzione alle nuove tecnologie applicate alla modellistica e all'industrializzazione. Il modello di business innovativo dell'azienda si basa sulla sostenibilità, sfruttando tecnologie avanzate come la sigillatura laser delle cuciture e la saldatura a ultrasuoni, e utilizzando nuovi materiali sostenibili. L'impegno di Pattern per la sostenibilità è ulteriormente dimostrato dal "Progetto Zero Difetti", che mira a mantenere i più alti standard di qualità.

PROTOTIPAZIONE 3D AVANZATA E INNOVAZIONE DIGITALE

Pattern SpA ha investito in modo significativo nella prototipazione 3D, creando un team digitale dedicato che utilizza i più avanzati software di fashion prototyping. Questa tecnologia permette di creare modelli virtuali convertendo i modelli CAD 2D in una piattaforma 3D, consentendo la visualizzazione immediata e il perfezionamento dei disegni senza la necessità di campioni fisici. Questo approccio non solo riduce il consumo di tessuto del 30-40%, ma migliora anche la sostenibilità riducendo al minimo gli sprechi e migliorando i tempi di consegna.

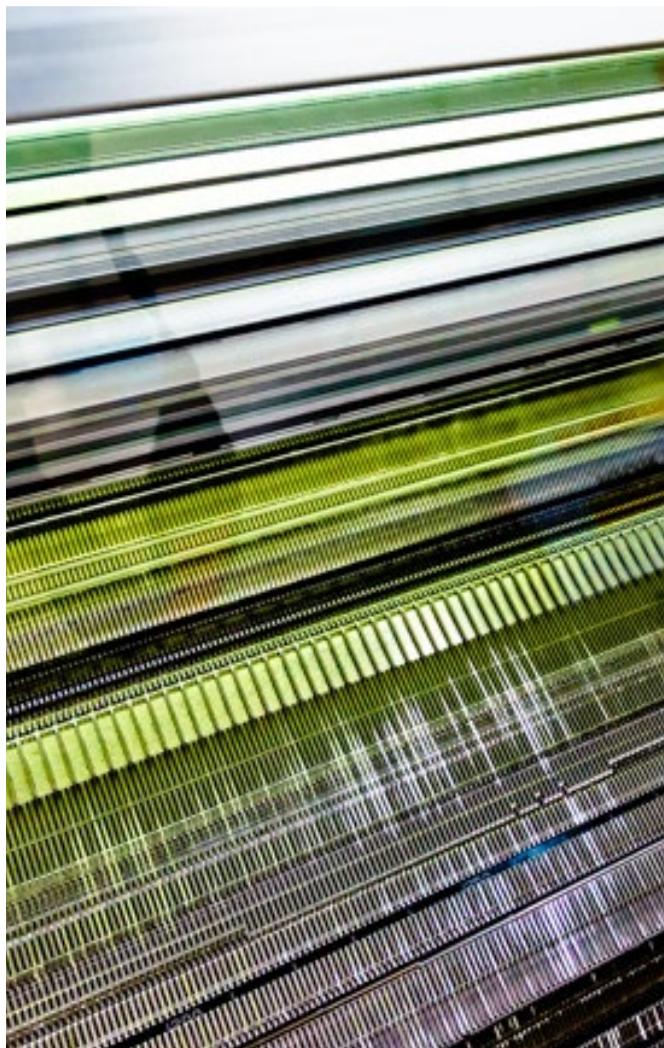


IL POLO DELLA MAGLIERIA DI LUSSO

SOCIETÀ MANIFATTURA TESSILE (SMT)

Il Luxury Knitwear Hub è un'entità unificata che comprende tre aziende di spicco: Società Manifattura Tessile (S.M.T.), Zanni Maglieria e Nuova Nicol S.r.l. Insieme, formano un polo di eccellenza nel settore della maglieria di lusso, sfruttando la loro esperienza collettiva e le loro risorse per fornire prodotti e servizi eccezionali.

Società Manifattura Tessile (S.M.T.) è all'avanguardia nella progettazione e produzione di maglieria di lusso. Fondata nel 2010, S.M.T. è rinomata per il suo impegno verso l'innovazione, la qualità e la reattività alle richieste del settore. I processi di prototipazione e campionatura dell'azienda sono caratterizzati da una stretta collaborazione con gli stilisti, che traducono le visioni creative in prodotti tangibili. Con strutture produttive interne, tra cui laboratori di campionatura e di produzione, S.M.T. assicura una qualità costante e la tracciabilità dei processi. Inoltre, il suo reparto dedicato alla Ricerca e Sviluppo guida l'innovazione dei prodotti, estendendo la sua esperienza a diverse categorie di prodotti oltre alla moda.





MAGLIFICIO ZANNI

Fusa sotto la stessa ragione sociale nel 2024, porta un ricco patrimonio e l'eccellenza tecnica al Luxury Knitwear Hub con la sua specializzazione nella produzione di capi senza cuciture utilizzando la tecnologia SHIMA SEIKI WHOLEGARMENT®. La collaborazione dell'azienda con Shima Seiki su tecnologie innovative, come la tecnologia XR, dimostra il suo impegno a superare i confini della produzione di maglieria. L'esperienza di Zanni migliora le capacità dell'hub, rafforzando la sua posizione di leader nel mercato della maglieria di lusso.



MAGLIERIA INTEGRALE

L'azienda è specializzata da oltre 20 anni nella produzione di maglieria senza cuciture Made in Italy. Negli anni l'azienda si è concentrata anche sulla categoria degli accessori in maglia, lavorati sempre con la tecnologia WHOLEGARMENT®.

WHOLEGARMENT® è il marchio registrato dall'azienda giapponese SHIMA SEIKI per identificare il primo esempio al mondo di maglieria senza cuciture, prodotto dalle macchine WHOLEGARMENT® SHIMA SEIKI. Andando oltre la tradizionale lavorazione dei capi in maglia, solitamente composti da diverse parti (davanti, dietro e maniche) poi cucite insieme, i capi WHOLEGARMENT® sono lavorati a maglia in 3D in un unico pezzo direttamente in macchina, senza cuciture, evitando il lungo lavoro di post-produzione. Le possibilità di applicazione della tecnologia WHOLEGARMENT® sono ampie e stanno crescendo sempre più, anche al di là del mondo del fashion, coinvolgendo settori specifici come l'interior design, lo sport, il medicale, l'automotive e l'aerospace. Con questo processo infatti qualsiasi capo, da un semplice pullover a prodotti estremamente tecnici, può raggiungere ottimi livelli di vestibilità e comfort.

PROTOTIPAZIONE E PRODUZIONE

Zanni è specializzata nella Prototipazione e Produzione di maglieria 3D seamless con tecnologia WHOLEGARMENT® di SHIMA SEIKI per marchi di moda internazionali. Zanni rappresenta oggi la prima azienda europea ad avere all'interno del proprio parco tecnologico una macchina per maglieria Shima Seiki SWG XR, un investimento straordinario che stabilisce nuovi standard per una generazione innovativa di maglieria Wholegarment® sostenibile, senza sprechi, il 25% più efficiente.

Sulla base di un design fornito dai clienti, la fase di Prototipazione inizia con la trasposizione del progetto in linguaggio macchina SHIMA SEIKI. Per garantire la massima qualità e flessibilità, la prototipazione è caratterizzata dalla gestione interna della maggior parte delle fasi, compresa la programmazione, la tessitura e la rifinitura manuale dei fili strutturali di terminazione del capo completo.

Alla fase di Prototipazione segue la fase di Ingegnerizzazione, costituita da una serie di attività gestibili sia in-house che esternamente grazie ad una rete di collaboratori di prima qualità sul territorio, che si conclude con la fase di produzione.

ACCESSORI IN MAGLIA

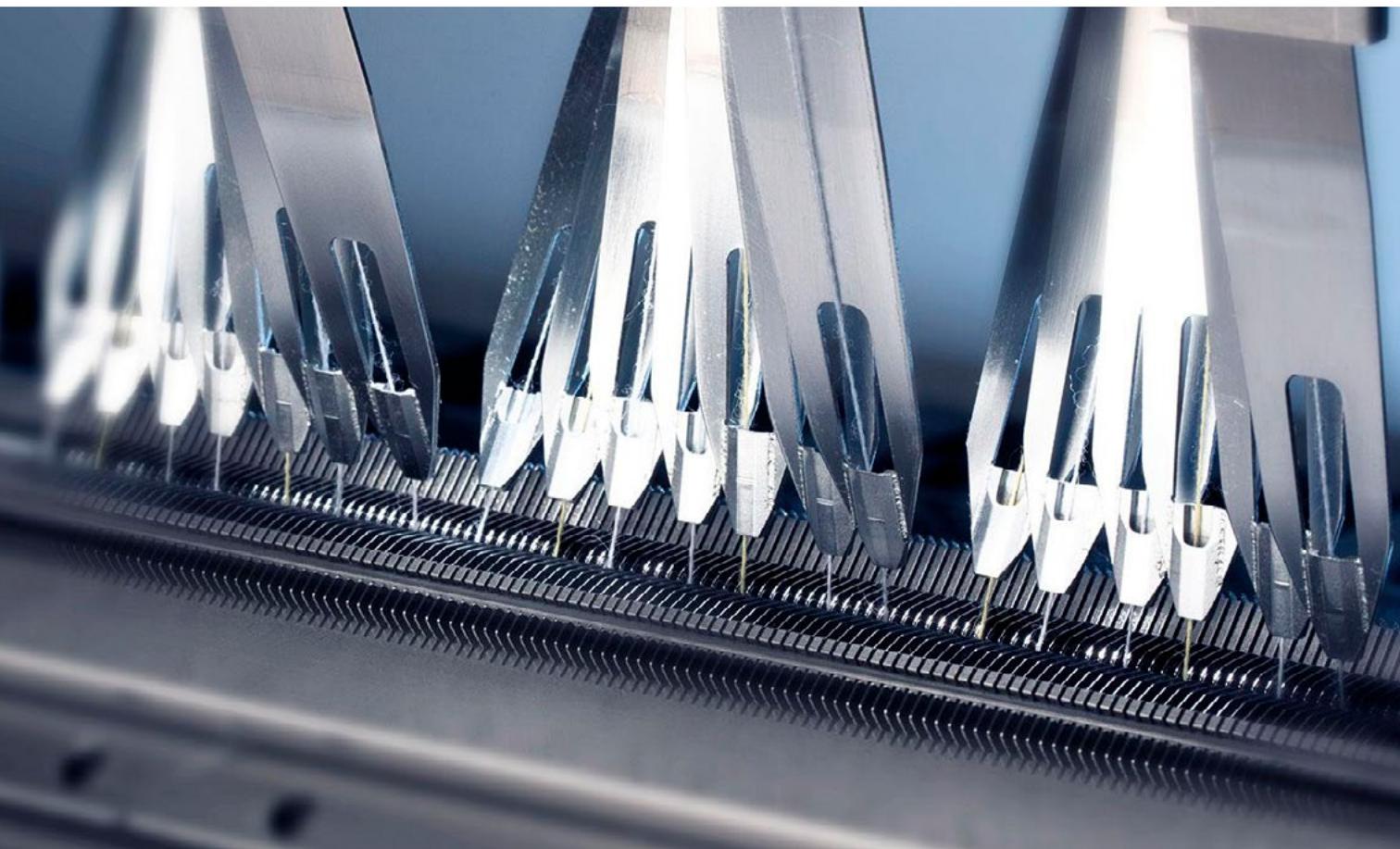
Da diversi anni Zanni è specializzata nella Prototipazione e Produzione di accessori in maglia lavorati con tecnologia WHOLEGARMENT®. La gestione in-house e la costante ricerca tecnologica, permettono di gestire con la massima flessibilità qualsiasi tipo di lavorazione, dagli accessori invernali come sciarpe, guanti e cappelli, ai coprispalle.

L'obiettivo è sempre lo stesso: produrre accessori in maglia senza cuciture della migliore qualità completamente Made in Italy.

NUOVA NICOL

Fondata nel 1975, è rinomata per la produzione di maglieria femminile di lusso, privilegiando filati e tessuti di qualità. Con un ampio parco macchine e un portfolio clienti di altissimo livello, Nuova Nicol completa l'offerta del Luxury Knitwear Hub, ampliandone la gamma di prodotti e la portata sul mercato. La specializzazione di Nuova Nicol nella maglieria femminile si allinea perfettamente con l'obiettivo dell'hub, rafforzando ulteriormente la sua competitività nel settore.

Insieme, queste aziende formano un ecosistema coeso all'interno del Luxury Knitwear Hub, unito nella ricerca di eccellenza e innovazione. Grazie alla collaborazione e alla condivisione delle risorse, l'hub è in grado di fornire soluzioni di maglieria innovative e di alta qualità che soddisfano le esigenze del mercato della moda di lusso.



PROTOTIPAZIONE E CAMPIONATURA

I concetti degli stilisti vengono meticolosamente trasformati in modelli tangibili dai nostri abili artigiani, sotto la guida dei product manager e con il pieno supporto dell'atelier S.M.T. Sfruttando l'abilità tecnica e creativa del nostro team di programmazione STOLL e SHIMA SEIKI, grazie a un software aziendale all'avanguardia, siamo in grado di creare le configurazioni tecniche di tessitura ottimali. Questa fusione di arte e tecnologia garantisce che le ispirazioni dei clienti siano tradotte senza problemi in capi finiti dai nostri operai dell'atelier. Grazie a un lavoro di squadra senza soluzione di continuità, rispettiamo le tempistiche più rigorose, mantenendo gli standard qualitativi più elevati e consegnando i capi entro il prezzo concordato.

PRODUZIONE

L'eccellenza produttiva di SMT si fonda sulla decisione di creare una linea di produzione interna di altissimo livello. Il nostro reparto di produzione, organizzato in laboratori di campionatura e di produzione, opera in modo indipendente ma collaborativo per sviluppare i capi. Questo approccio garantisce una qualità di produzione costante e la tracciabilità del processo. Inoltre, collaboriamo con laboratori esterni accuratamente selezionati, aderendo ai nostri standard di sostenibilità. La comunicazione continua e diretta tra i laboratori di produzione e di prototipazione ci permette di tradurre senza problemi intricati processi di campionatura in soluzioni di produzione ad alte prestazioni. Il nostro team di specialisti è in grado di ottimizzare tutte le fasi di lavorazione, assicurando una costante aderenza agli standard di qualità stabiliti da ogni singolo marchio. Inoltre, la nostra catena certificata di laboratori partner ci permette di offrire lavorazioni speciali come agugliatura, stampa, ricamo, garzatura e termosaldatura, assicurando il tocco finale desiderato. Per garantire ai nostri clienti standard di qualità impeccabili, abbiamo implementato un sistema completo con controlli rigorosi in ogni fase del ciclo di lavorazione dei capi, dalla tessitura al lavaggio, dalla produzione all'imbustamento finale

RICERCA E SVILUPPO

Dal 2019, il nostro dipartimento interno di Ricerca e Sviluppo è all'avanguardia nell'innovazione. Collaborando con gli stilisti, i nostri consulenti qualificati individuano i filati più adatti, i metodi di lavorazione innovativi e le tecniche di tessitura all'avanguardia. Il nostro reparto di Ricerca e Sviluppo è alla guida dell'innovazione di prodotto e sviluppa capsule e progetti speciali che vanno oltre la stagionalità. Esploriamo e sosteniamo i più recenti progressi nella tecnologia della maglieria, estendendone l'applicazione a diverse categorie di prodotti come calzature, accessori, borse, arredamento, automobili e altro ancora.

TECNOLOGIA

Nel nostro reparto maglieria, completamente attrezzato, vantiamo macchine per maglieria piana di ultima generazione, che garantiscono l'utilizzo costante della tecnologia più avanzata, adattata alle esigenze specifiche del prodotto. Con un arsenale tecnologico che comprende 120 macchine per tessere, equamente divise tra STOLL e SHIMA SEIKI, offriamo un'ampia gamma di calibri e tecniche, tra cui la tessitura strutturata e il vanisé. Il nostro reparto di programmazione si avvale di software all'avanguardia, che consentono tempi rapidi per prototipi e progetti speciali.

TRATTAMENTI E FINITURE

Dotati di un reparto di trattamento e finitura, garantiamo una gestione completa delle fasi di lavorazione. Il nostro reparto dispone di una macchina garzatrice elettronica per l'estrazione del pelo dei tessuti, oltre a una sezione di lavanderia e stiratura dotata di lavatrici e buratti, stazioni di stiratura, tavoli di vaporizzazione e presse.

MAGLIFICIO UMBRIA VERDE MATTIOLI

Specialista della maglieria di alta gamma fin dal 1959, Umbria Verde Mattioli unisce il sapere artigiano di una tradizione familiare con una costante ricerca tecnologica e stilistica. La specializzazione nella maglieria sottile e super sottile, unita a un'approfondita conoscenza dei filati e alla cura nella lavorazione, ha portato l'azienda a distinguersi come punto di riferimento del settore in Italia.

Il parco macchine interno, composto da oltre 60 unità STOLL e da telai English Cotton, consente di gestire direttamente ogni fase del processo, dallo sviluppo dei prototipi fino alla produzione. L'organizzazione interna garantisce flessibilità, velocità di risposta e un'elevata capacità di personalizzazione per collezioni uomo, donna e accessori.

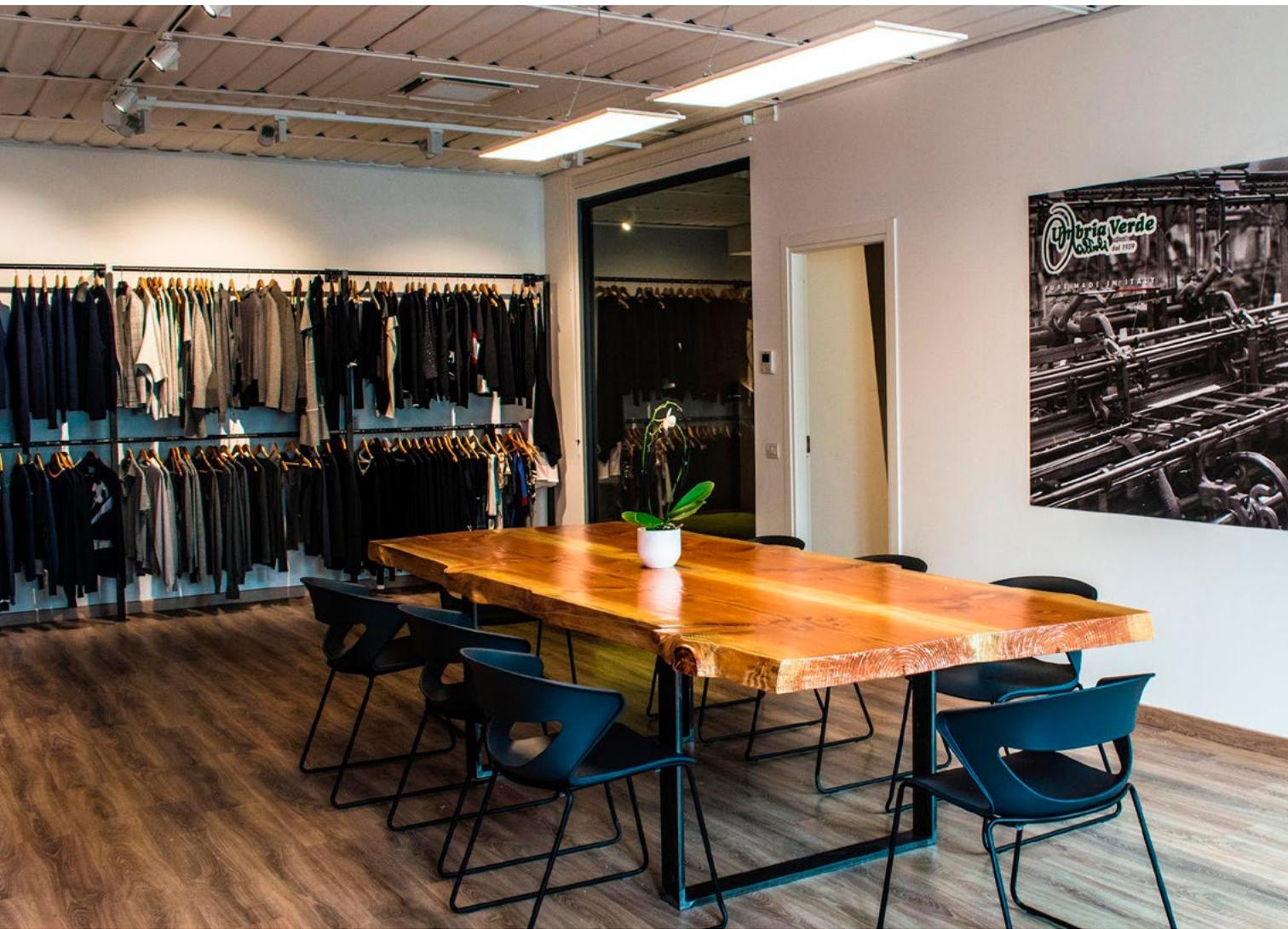
La sostenibilità è da sempre un valore fondante per l'azienda. L'impiego di energia in larga parte autoprodotta, la scelta di metodi a basso impatto ambientale, il recupero e riutilizzo degli scarti e la riduzione delle sostanze chimiche utilizzate testimoniano un impegno concreto verso una produzione più responsabile.

Particolare attenzione è riservata all'uso dell'acqua: grazie al sistema Rain Saver per la raccolta e il riutilizzo dell'acqua piovana, e al progetto Circular Water, basato su un circuito chiuso per il raffreddamento dei macchinari, l'azienda ha raggiunto importanti risultati nella riduzione dei consumi idrici.

L'ingresso di Umbria Verde nel Polo della Maglieria di Lusso arricchisce ulteriormente l'ecosistema produttivo del gruppo, portando in dote una competenza tecnica distintiva e una cultura aziendale fortemente orientata all'innovazione e alla sostenibilità.

PROTOTIPAZIONE E PRODUZIONE

In Umbria Verde, l'intero processo produttivo avviene internamente: dallo sviluppo dei prototipi alle fasi finali produttive. Questo ci permette di mantenere un'alta flessibilità, consentendo lo sviluppo di campioni e la produzione con tempi di consegna molto brevi per le collezioni uomo, donna e accessori.



IL POLO DELLA PELLETERIA

IDEE PARTNERS

Idee Partners, azienda italiana fondata nel 2008 con sede a Scandicci, Firenze, è specializzata nello sviluppo, progettazione e produzione di accessori nel settore della pelletteria di lusso. Grazie a una forte specializzazione nello sviluppo del prodotto e a una struttura verticale, l'azienda copre l'intera catena del valore. Idee Partners attualmente ingegnerizza e produce per i principali marchi della moda e del lusso, avvalendosi di un'organizzazione interna strutturata che gestisce in modo efficiente la forte capacità ingegneristica e produttiva interna. Nell'ottobre 2021 è entrata a far parte del Gruppo Pattern, diventando un attore chiave nello sviluppo del piano industriale incentrato sulla creazione del Polo della Pelletteria di Lusso.

Sviluppo del prodotto

Lo sviluppo del prodotto è il fiore all'occhiello di Idee Partners. Dopo aver ricevuto la direzione creativa dal cliente, vengono disegnati i modelli, perfezionati i volumi e le tomaie e, attraverso tutte le fasi tecniche, vengono sviluppati i prototipi e i campioni finali. Il team interno di product manager, composto da professionisti esperti nell'interpretazione di idee creative, linee guida e tendenze di mercato, consente a Idee Partners di supportare il team di progettazione del cliente nello sviluppo di soluzioni creative a partire dai concetti di prodotto iniziali, fino a trasformarli in prodotti fisici e rendering di prodotto. In alternativa, l'azienda offre ai suoi clienti anche un servizio di ingegneria completo.

Tutte le fasi di sviluppo sono gestite da reparti di modellistica e sale campionarie interne altamente specializzate, integrate da partner esterni nei periodi di punta che utilizzano lo stesso sistema di modellistica CAD. L'intero processo di sviluppo dei prototipi è supervisionato da un project manager dedicato che gestisce costantemente tempi, costi ed eventuali problematiche.

La grande esperienza di Idee Partners, la continua ricerca e la stretta collaborazione con i migliori fornitori di materie prime (pelli, tessuti, accessori, ecc.) consentono di sviluppare materiali innovativi e su misura che rispondono ai rigorosi requisiti degli standard italiani e internazionali.

Produzione

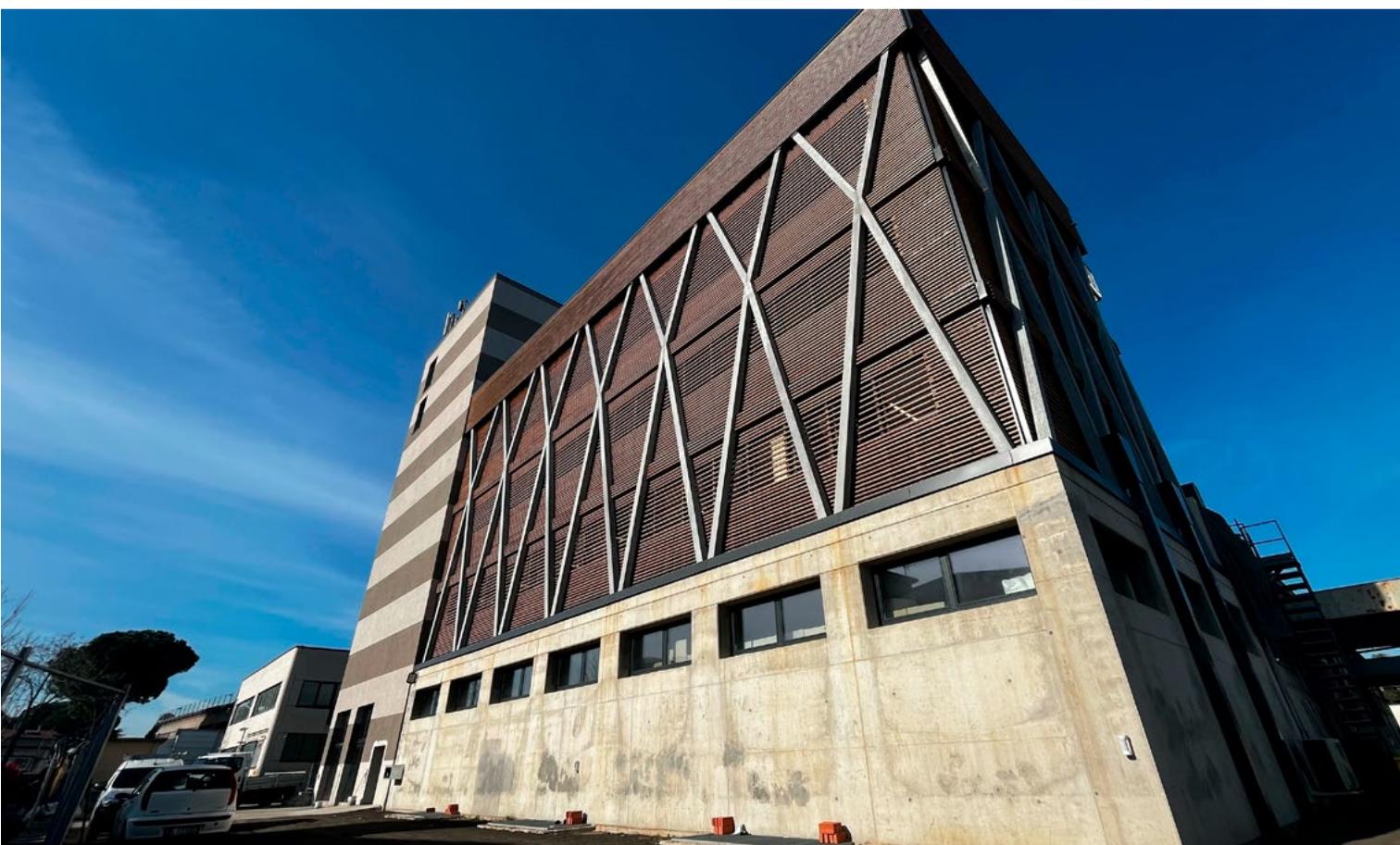
Con una forte esperienza nell'industrializzazione delle collezioni, il team di produzione di Idee Partners gestisce in modo efficiente l'intero processo produttivo, fornendo una guida esperta dall'inizio del progetto alla consegna finale della produzione. A seconda delle preferenze del cliente, Idee Partners può gestire direttamente l'acquisto delle materie prime o concentrarsi esclusivamente sulla fornitura di servizi artigianali (taglio e assemblaggio). I prodotti finiti sono sottoposti a controlli di qualità prima della consegna al centro di distribuzione del cliente.

Calzature

La business unit calzature è specializzata nel supportare startup e marchi affermati nella creazione e ingegnerizzazione di collezioni nuove e innovative. L'intera attività è gestita internamente, a partire dalla fase di sviluppo, produzione di prototipi e campioni da showroom, fino alla panoramica pre-produzione di industrializzazione e ingegnerizzazione della collezione.

Innovazione e tecnologia

Per mantenere una posizione all'avanguardia nel mercato della pelletteria, Idee Partners investe continuamente in innovazione tecnologica, ricerca e sviluppo, con una forte attenzione alla formazione continua dei dipendenti. Le fasi di progettazione e creazione sono costantemente analizzate e migliorate, integrando le tecnologie più recenti. Grazie all'utilizzo di sistemi CAD di modellazione e stampa e dei più avanzati programmi di simulazione, l'efficienza del processo viene notevolmente migliorata, ottimizzando tempi e costi fin dalla fase di prototipazione. Questo approccio garantisce la migliore qualità del prodotto finito.



Espansione e integrazione

Idee Partners ha ampliato in modo significativo la propria capacità produttiva e le proprie competenze attraverso acquisizioni strategiche. Nel 2021 Idee Partners ha acquisito Petri & Lombardi Srl, azienda fondata nel 1990 con sede a Bientina (PI). Specializzata nella produzione di articoli di pelletteria, Petri & Lombardi ha portato in azienda uno stabilimento produttivo di 1.500 metri quadrati e un team di oltre cinquanta professionisti altamente specializzati. Questa acquisizione ha rafforzato l'esperienza di Idee Partners nell'industrializzazione delle collezioni e nella gestione dell'intero processo produttivo, dal taglio all'assemblaggio, dal controllo qualità alla consegna finale.

Nel 2023, Idee Partners ha ulteriormente rafforzato la propria posizione acquisendo RGB Srl, una Società Benefit nota per la produzione di articoli di pelletteria, in particolare borse. RGB, con sede in Toscana, è riconosciuta

per il suo impegno nella cura dell'ambiente, nel rispetto dei dipendenti e nel contributo alla comunità, facendo dell'etica, della legalità e della trasparenza i cardini della sua cultura aziendale. Questa acquisizione non solo ha aumentato la capacità produttiva di Idee Partners, ma ha anche integrato l'industrializzazione e i processi produttivi avanzati di RGB, assicurando una miscela perfetta di conoscenza artigianale e innovazione tecnologica.

Con la fusione di queste aziende in Idee Partners, l'organizzazione ha rafforzato la sua posizione di protagonista nel settore della pelletteria toscana. Questo consolidamento strategico ha rafforzato la capacità di Idee Partners di gestire l'intera catena del valore, dallo sviluppo del prodotto alla produzione finale, con una forte enfasi sulla sostenibilità e sull'innovazione.



IL POLO DI INNOVAZIONE E PRODUZIONE

La decisione di inserire un polo di innovazione nel piano aziendale nasce dal riconoscimento dell'importanza vitale dell'innovazione e della ricerca per garantire la competitività a lungo termine delle imprese. Un polo di innovazione è un centro di eccellenza dedicato alla ricerca e allo sviluppo di nuove tecnologie e prodotti, che attrae talenti e finanziamenti per sostenere l'innovazione.

Inoltre, un hub di innovazione offre l'opportunità di collaborare con altre aziende, istituti di ricerca, università e altri operatori del settore per condividere conoscenze e risorse e favorire la creazione di una rete di innovazione. Questo può portare a sinergie, alleanze strategiche e partnership che possono migliorare la competitività e la sostenibilità dell'intera filiera industriale.

DYLOAN BOND FACTORY

Bond Factory ha iniziato il suo percorso nel 1987 con l'obiettivo di ricercare nuove idee e proporre soluzioni innovative per il mondo della moda. Con sede a Chieti, Bond Factory si è evoluta in un'azienda specializzata nella produzione di capi finiti e prodotti speciali. Mantiene un costante equilibrio tra tecnologia avanzata e impegno a preservare l'essenza dell'artigianalità.

Nella sua sede storica di Chieti, Bond Factory svolge un'ampia gamma di attività, tra cui ingegneria, prototipazione, campionatura, personalizzazione, produzione di tessuti, semilavorati, lavorazioni e capi finiti. L'azienda si avvale di tecnologie all'avanguardia nel settore: termosaldatura, laser, alta frequenza, ultrasuoni, serigrafia, stampa digitale, termoformatura, ricamo digitale, stampa 3D.

D-HOUSE

Nel 2020, nel cuore di Milano, è nato il Laboratorio Urbano D-House, con l'obiettivo di creare e potenziare le sinergie con i partner internazionali integrandoli nelle attività di ricerca e sviluppo. L'Hub funge da spazio per la sperimentazione di nuove tecnologie e materiali, con un'attenzione particolare alla responsabilità e allo sviluppo di soluzioni e prodotti circolari. D-house unisce tradizione e modernità, artigianalità e innovazione, grazie al suo team verticale di ricerca e sviluppo. All'interno del Lab vengono organizzati eventi, tavole rotonde e workshop per promuovere nuovi scenari sostenibili. La D-House Academy forma i futuri professionisti nella prototipazione e nell'applicazione pratica delle nuove tecnologie. È uno spazio di incontro tra designer, aziende e studenti, che favorisce la contaminazione e la creatività.

TECNOLOGIE

SIGILLATURA TERMICA

INSERTI - La creazione di un inserto termosaldato permette di inserire un elemento di qualsiasi forma, colore e dimensione tra i bordi di due tessuti distanziati tra loro, consentendo il riutilizzo di scampoli di tessuto e di materiali che non possono essere impiegati in altre produzioni a causa delle loro dimensioni ridotte.

NASTRI - La termosaldatura consente di ampliare le potenziali applicazioni di nastri e bordature, facilitandone la rapida applicazione a capi di abbigliamento già confezionati. La tecnica è particolarmente interessante dal punto di vista dell'upcycling, in quanto consente di trasformare gli indumenti invenduti o avanzati, conferendo loro un aspetto rinnovato.

INTARSIO - L'applicazione di un intarsio termosaldato prevede l'inserimento di tagli di tessuto e materiale, sovrapposti o "baciati" dai profili. Nel primo caso, i profili vengono uniti attraverso l'uso della termosaldatura, mentre, nel secondo caso, attraverso la sigillatura a ultrasuoni. Anche in questo caso si possono utilizzare materiali di scarto.

ULTRASUONI

SIGILLATURA - La termosaldatura a ultrasuoni è limitata ai tessuti sintetici e consente di creare capi senza sovrapposizioni. Infatti, i profili di tessuto vengono sigillati insieme utilizzando un sonotrodo per fondere le fibre nei loro punti di contatto. Questo processo utilizza una quantità molto limitata di energia e riduce gli avanzi.

ULTRASUONI

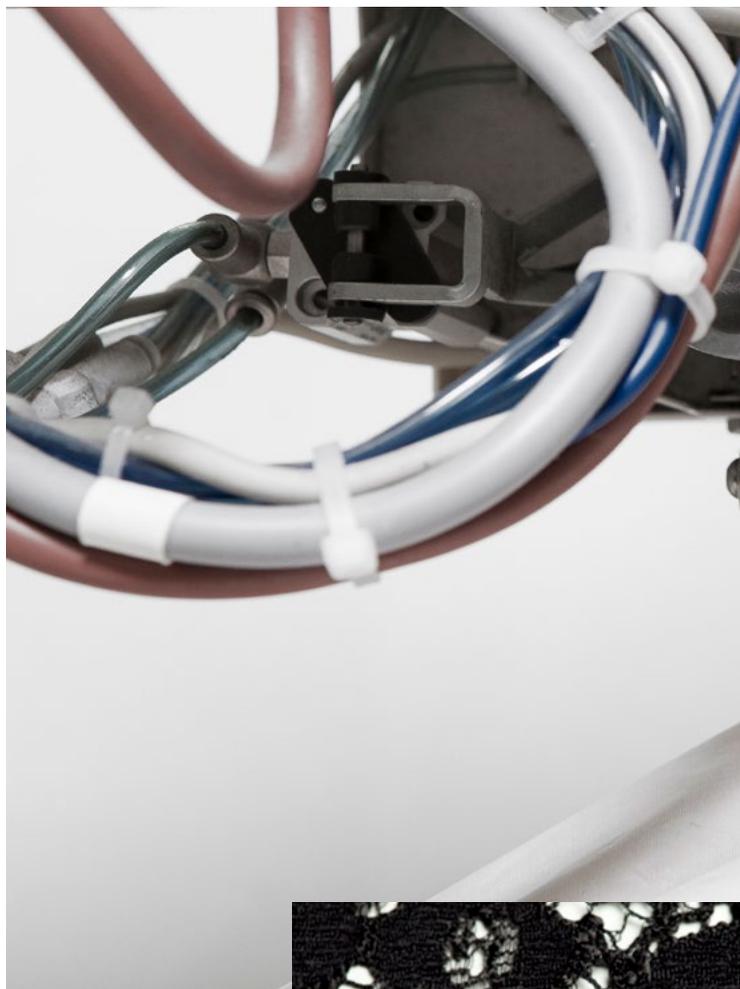
ACCOPIAMENTO - L'accoppiamento a ultrasuoni consente di accoppiare e unire due o più materiali sintetici attraverso punti di tenuta.

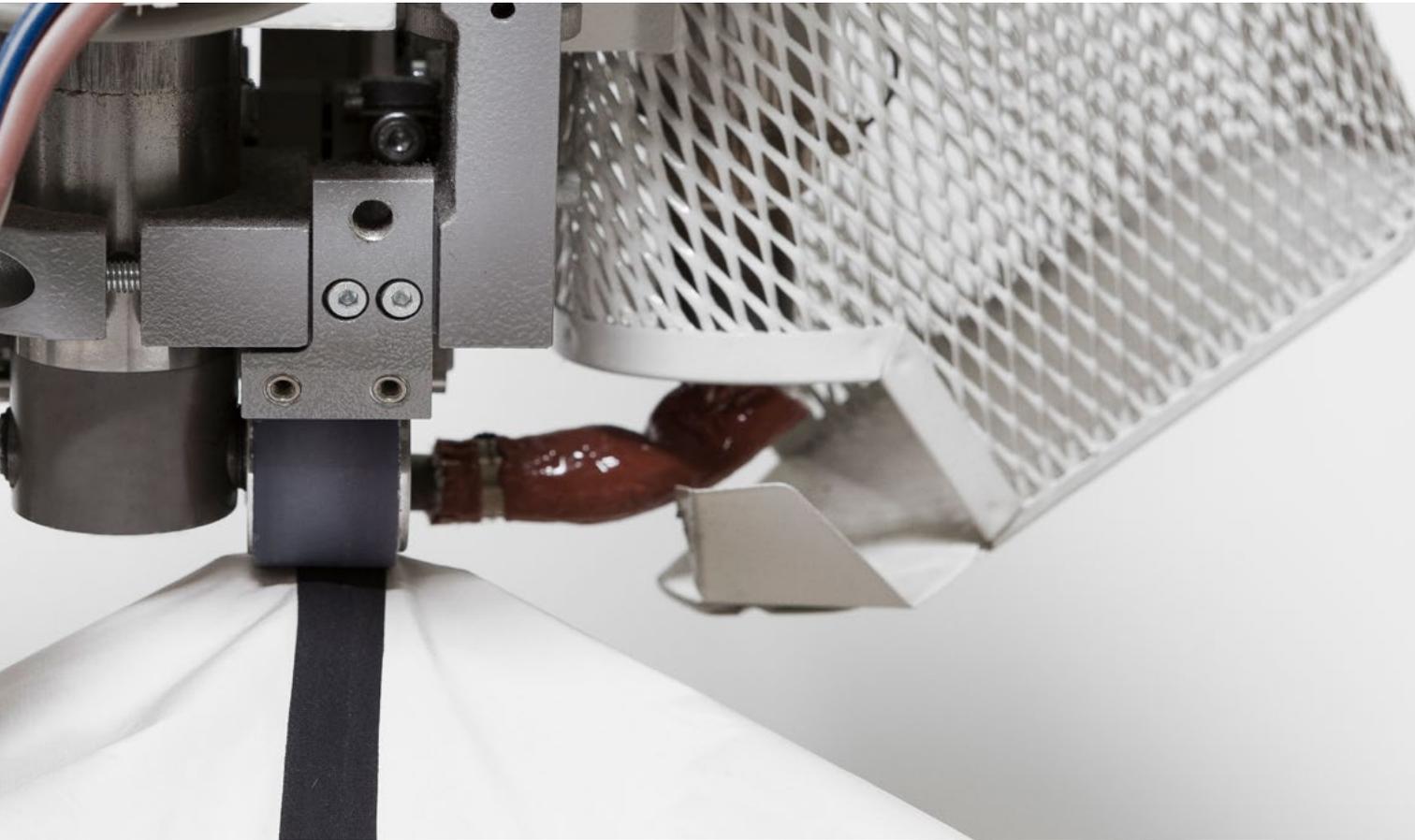
A differenza della tecnica di cucitura tradizionale, la cucitura a ultrasuoni non comporta la foratura dei tessuti, evitando così l'indebolimento strutturale. Ciò aumenta notevolmente la durata del capo e ne allunga il ciclo di vita.

TECNOLOGIA LASER

TAGLIO - Il taglio laser è una tecnologia estremamente versatile. Ha aperto nuove possibilità alla creatività, garantendo risultati notevoli anche per le lavorazioni più complesse. Questa tecnica offre un risultato più pulito e un notevole risparmio di tempo nella produzione. Consente di ottenere bordi perfettamente sigillati, in particolare nel taglio di tessuti sintetici, eliminando la necessità di rifilatura ed evitando sprechi e lavorazioni aggiuntive.

INCISIONE - L'incisione laser consente la personalizzazione attraverso la creazione di disegni e motivi grafici. Si basa principalmente sulla rimozione di uno strato superficiale di tessuto attraverso l'incisione, consentendo di realizzare anche i disegni più intricati. Questa tecnica elimina la necessità di utilizzare i prodotti chimici di stampa normalmente impiegati nei processi di stampa convenzionali.







GOFFRATURA

La goffratura è una tecnica che consente di creare effetti tridimensionali o rilievi con il tessuto stesso, utilizzando un processo di modellatura. La sagomatura si ottiene utilizzando un materiale che conferisce uno spessore specifico in base al disegno da creare.

TRAPUNTATURA A INIEZIONE

La realizzazione di una trapuntatura termosaldata consente di unire strutture tessili e materiali di diverso tipo mediante punti o linee di contatto opportunamente studiati, incorporando materiali di supporto o imbottiture. I tessuti rimangono non perforati, garantendo un perfetto isolamento tra interno ed esterno.

TERMOSAGOMATURA

La termoformatura è una tecnica di lavorazione a caldo utilizzata per i tessuti termoformabili, che vengono modellati utilizzando specifiche condizioni di temperatura e di vuoto. In questo modo, i tessuti si conformano allo stampo, assumendo la forma desiderata senza la necessità di aggiungere ulteriori materiali o adesivi.

ALTA FREQUENZA

Questa tecnica utilizza l'energia ad alta frequenza sotto forma di campo elettromagnetico e pressione per unire efficacemente i tessuti. L'applicazione di energia elettrica provoca il movimento delle molecole all'interno del tessuto, generando calore e dando luogo alla fusione dei tessuti. Il calore non viene applicato dall'esterno, ma viene generato all'interno del materiale stesso.

RICAMO

TRADIZIONALE - Il ricamo rimane una tecnica popolare nell'industria della moda per la sua capacità di abbellire, personalizzare ed esaltare l'artigianalità di un capo, oggi ottenuta con tecniche moderne.

DIGITALE - L'introduzione di un'innovativa tecnologia di ricamo consente ora di colorare il filo di alta qualità su richiesta, sulla base di un layout

grafico precedentemente progettato. Utilizzando un'unica bobina di filo di poliestere riciclato, questa tecnica consente di creare ricami senza dover ricorrere a materiali di magazzino di colori diversi.

PUNZONATURA AD AGO

L'agugliatura è un metodo di ricamo speciale per unire materiali diversi senza fili o cuciture. Durante il processo di ricamo si utilizzano speciali aghi uncinati per portare maglie e tessuti l'uno sull'altro, intrecciandoli e mescolandoli in modo intricato per creare effetti distintivi e accattivanti. Questo metodo elimina la necessità di acquistare e accumulare materiali come i rocchetti di filo.

LAMINAZIONE

La laminazione è una tecnica di finissaggio che prevede la termosaldatura di un tessuto con un foglio per migliorarne l'aspetto, la consistenza, le proprietà e le potenziali applicazioni. Questa tecnica consente di migliorare i tessuti di scarto e di riutilizzare i materiali di scarto.

STAMPA

DIGITALE - Le innovative tecnologie di stampa digitale attualmente utilizzate nelle produzioni utilizzano inchiostri a base d'acqua, consentendo la produzione on-demand ed evitando la sovrapproduzione. Queste tecnologie consentono inoltre di ridurre significativamente il consumo di acqua (del 96%), di energia (del 95%) e di emissioni (del 17%).

SERIGRAFIA - La serigrafia è una tecnica di stampa in cui l'inchiostro viene applicato su una superficie con una spatola, evitando le aree rese impermeabili da uno stencil di blocco.

STAMPA 3D

La stampa 3D si basa sulla sovrapposizione di strati. Si chiama infatti manifattura additiva perché non prevede la rimozione di materiale, a differenza delle tecniche tradizionali. I vantaggi di questa tecnologia sono evidenti nella riduzione dei trasporti e dei rifiuti. Grazie alla prototipazione digitale e dematerializzata, evita l'utilizzo di materie prime in capi non destinati al consumo.



STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Il coinvolgimento degli stakeholder riveste la massima importanza per il Gruppo Pattern, che si impegna a promuovere un dialogo aperto con tutte le parti interessate. La convinzione è che lo scambio continuo di informazioni possa influenzare e fornire spunti preziosi per la crescita del business. La comunicazione con gli stakeholder riflette il riconoscimento della responsabilità del Gruppo nei confronti dell'ambiente sociale in cui opera. Nel Gruppo Pattern sono presenti diversi tipi di stakeholder, ognuno dei quali ha interessi diversi nel gruppo (come mostrato nella tabella seguente).

Per soddisfare tutte le richieste e le aspettative dei suoi diversi stakeholder, Pattern si avvale di una serie di strumenti, in costante espansione, come sondaggi e workshop. Nei prossimi anni sarà di fondamentale importanza creare una vera e propria comunità che promuova un valore condiviso a lungo termine.

Il coinvolgimento dei principali stakeholder ha contribuito all'identificazione e alla valutazione degli argomenti rilevanti..

La tabella mostra:

- Le principali categorie di stakeholder;
- Gli strumenti di ascolto, dialogo e coinvolgimento nel 2022;
- Gli interessi nei confronti del Gruppo Pattern.

PATTERN GROUP STAKEHOLDERS MAPPING

Pattern stakeholders	Strumenti di ascolto e coinvolgimento	Interessi degli stakeholder nei confronti di Pattern
Investitori e banche 	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblea degli azionisti • Sito web ed e-mail dedicati • “Eventi dedicati agli azionisti” Incontri con gli azionisti • Indagine per individuare i temi rilevanti 	<ul style="list-style-type: none"> • Crescita valore azionario del Gruppo Pattern • Trasparenza sugli obiettivi, sulle strategie a lungo termine e sulle prestazioni dell'azienda
Dipendenti Pattern 	<ul style="list-style-type: none"> • Survey sul clima aziendale • Survey sulla mobilità sostenibile • Cassetta delle segnalazioni SA8000 • bacheca • Survey per l'identificazione dei temi materiali 	<ul style="list-style-type: none"> • Opportunità di crescita professionale • Implementazione delle politiche di welfare aziendale • Trasparenza e coinvolgimento sulle performance aziendali • Opportunità di formazione continua
Clienti 	<ul style="list-style-type: none"> • Meeting di confronto periodici • Survey per identificare i temi più importanti • Portale • Team dedicati per gestire le esigenze del brand • Webinar e tavole rotonde • Analisi delle performance aziendali • Audit 	<ul style="list-style-type: none"> • Tutela della reputazione del brand • Affidabilità e sicurezza dei prodotti • Garanzia di qualità • Trasparenza lungo la catena di fornitura • Supporto nello sviluppo di prodotti innovative • Ridurre l'impatto sull'ambiente e sulla società • Rispetto dei tempi di consegna
Istituzioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Interazione con gli enti istituzionali • Survey per identificare gli argomenti rilevanti 	<ul style="list-style-type: none"> • Conformità alle normative vigenti • Garantire la protezione dell'ambiente e della società • Promozione dello sviluppo sostenibile • Controllo della filiera per gestire i rischi ambientali e sociali
Fornitori e loro dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporti giornalieri del reparto acquisti • Survey per identificare gli argomenti rilevanti • Meeting di confronto periodici • Audit 	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto delle condizioni contrattuali • Garantire un rapporto di lavoro continuo
Subappaltatori e loro dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Audit di controllo • Rapporti giornalieri del reparto produzione • Incontri regolari, data la vicinanza con i nostri subfornitori. • Survey per identificare gli argomenti rilevanti 	<ul style="list-style-type: none"> • Conformità alle condizioni contrattuali • Garantire un rapporto di lavoro continuo
Generazioni future 	<ul style="list-style-type: none"> • Partnership con le Università • Programmi di recruiting orientati all'assunzione • Coinvolgimento delle scuole professionali • Social Network 	<ul style="list-style-type: none"> • Opportunità di carriera • Formazione sul posto di lavoro • Mitigare gli impatti sull'ambiente e sulla società • Promozione di uno sviluppo sostenibile • Attività per promuovere l'artigianato

Ogni anno, attraverso l'analisi di materialità, vengono esaminati sia gli ambiti definiti dal D.Lgs. 254/2016 sia aspetti specifici del settore tessile e dell'abbigliamento in cui Pattern Spa opera. Questo approccio è adottato per garantire una comprensione completa delle attività dell'azienda, delle sue performance all'interno del settore industriale, dei risultati raggiunti e dell'effettivo impatto generato.

L'analisi di materialità dal punto di vista Inside-Out ha identificato i temi materiali che riflettono gli impatti più significativi dell'organizzazione su economia, ambiente e persone. Inoltre, nel tentativo di anticipare le disposizioni della nuova Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), le attività esterne svolte nell'ultimo anno sono state integrate con un primo esercizio di sviluppo e rappresentazione grafica della doppia analisi di materialità.

L'identificazione e l'aggiornamento dei temi materiali ha comportato le seguenti fasi

- Definizione dei criteri di valutazione.
- Valutazione dei rischi e delle opportunità identificati dal top management e dagli stakeholder.
- Analisi dei dati e integrazione dei risultati secondo le due prospettive adottate.
- Identificazione dei temi materiali e rappresentazione della doppia matrice di materialità.

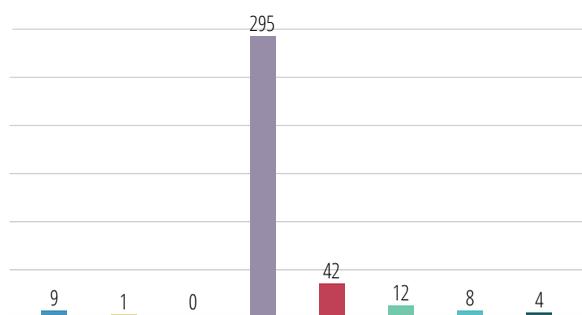
Nell'ambito di un approccio iniziale alla valutazione del rischio, è stata condotta una valutazione preliminare, identificando e analizzando gli impatti attuali e potenziali di Pattern in vari ambiti, tra cui l'economia, la società, l'ambiente e i diritti umani lungo l'intera catena del valore.

L'obiettivo primario di questa analisi è stato quello di riconoscere, mitigare e, ove possibile, prevenire questi impatti, gestendoli in modo responsabile.

Per comprendere gli impatti attuali e potenziali, sia positivi che negativi, sull'economia, sull'ambiente e sulle persone derivanti dalle attività e dalle relazioni commerciali del nostro Gruppo, abbiamo condotto un'analisi contestuale del nostro ambiente operativo. A tal fine abbiamo valutato i rapporti di sostenibilità di aziende comparabili del settore tessile e una serie di altre fonti informative:

- Documenti aziendali, Relazione finanziaria annuale e Risk Assessment di Gruppo, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, Standard SA8000 per la parte sociale, Certificazione ISO 14001 per gli aspetti ambientali delle aziende certificate, Codice Etico di Gruppo;
- Standard e iniziative internazionali, tra cui gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, il Global Compact, gli standard GRI, la Science Based Target Initiative (SBTi), il Carbon Disclosure Project (CDP), le linee guida proposte da ZDHC; la strategia per l'industria tessile promossa dalla Commissione Europea;
- Documenti esterni, analisi dei cambiamenti di scenario, standard del cliente, articolo 81 del T.U. sulla sicurezza sul lavoro, T.U. ambientale 152/2006.

Per determinare la valutazione della significatività dei vari temi materiali, sono stati coinvolti direttamente tutti i tipi di stakeholder compilando il questionario "ESG 2023 Dual Materiality Analysis". Il questionario ha coinvolto le stesse categorie di stakeholder dell'anno precedente, con il seguente numero di risposte:



Sulla base delle valutazioni raccolte, è stata stabilita una soglia di rilevanza che ha permesso di dare priorità ai temi rilevanti identificati.

MATRICE DI DOPPIA MATERIALITÀ

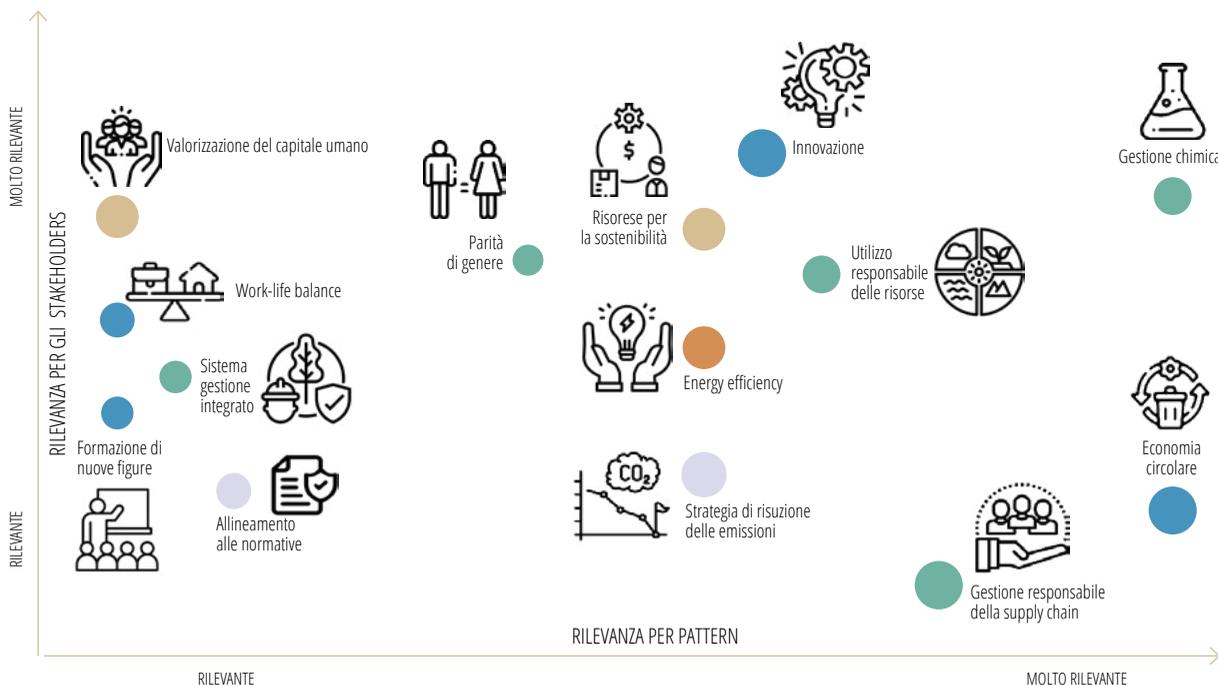
La valutazione completa è stata riassunta nella doppia matrice di materialità, illustrata nella Figura X. Questa matrice non solo cattura i risultati dell'analisi dei rischi ma, in conformità con i nuovi requisiti della CSRD, incorpora anche un primo approccio integrato alla valutazione delle opportunità associate a tali questioni.

Le dimensioni delle bolle, invece, rappresentano i risultati della Materialità finanziaria. Questa viene determinata combinando i risultati dell'analisi interna con quelli derivanti dai questionari degli stakeholder. La rappresentazione grafica delle bolle riflette la media ponderata di queste

due valutazioni, fornendo una misura precisa dell'importanza finanziaria degli argomenti considerati.

Questa rappresentazione considera la valutazione degli impatti negativi e positivi residui, quelli che persistono dopo che l'azienda ha intrapreso azioni pianificate per minimizzare gli effetti negativi e massimizzare quelli positivi.

La strategia ESG del Gruppo Pattern è allineata agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030. Ogni argomento materiale è abbinato al rispettivo SDG (Sustainable Development Goal).



Al fine di garantire una migliore comprensione degli argomenti, di seguito viene fornita una descrizione

All'interno della matrice è possibile visualizzare i risultati dell'analisi Inside-Out, nota anche come *Impact Materiality*. Questa rappresentazione aiuta a comprendere la rilevanza degli impatti chiave, considerati sia dalla valutazione interna di Pattern sia dalla prospettiva dei principali stakeholder del Gruppo:

- L'asse X rappresenta la prospettiva di Pattern.
- L'asse Y riflette l'importanza attribuita dagli stakeholder esterni.

In particolare, l'analisi interna si basa sulla combinazione di gravità e probabilità, dove la gravità è determinata dai seguenti fattori:

- Magnitudo: la gravità dell'impatto
- Portata: la diffusione dell'impatto (ad esempio, il numero di individui colpiti o l'entità del danno ambientale).
- Irreversibilità: la misura in cui è possibile rimediare all'impatto.

La raccolta dei dati e il calcolo dei GHG nei siti identificati sono stati sviluppati secondo i principi contenuti nelle norme tecniche internazionali di riferimento: *The Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard*, redatto dal *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD), da qui in avanti nominato "GHG Protocol".

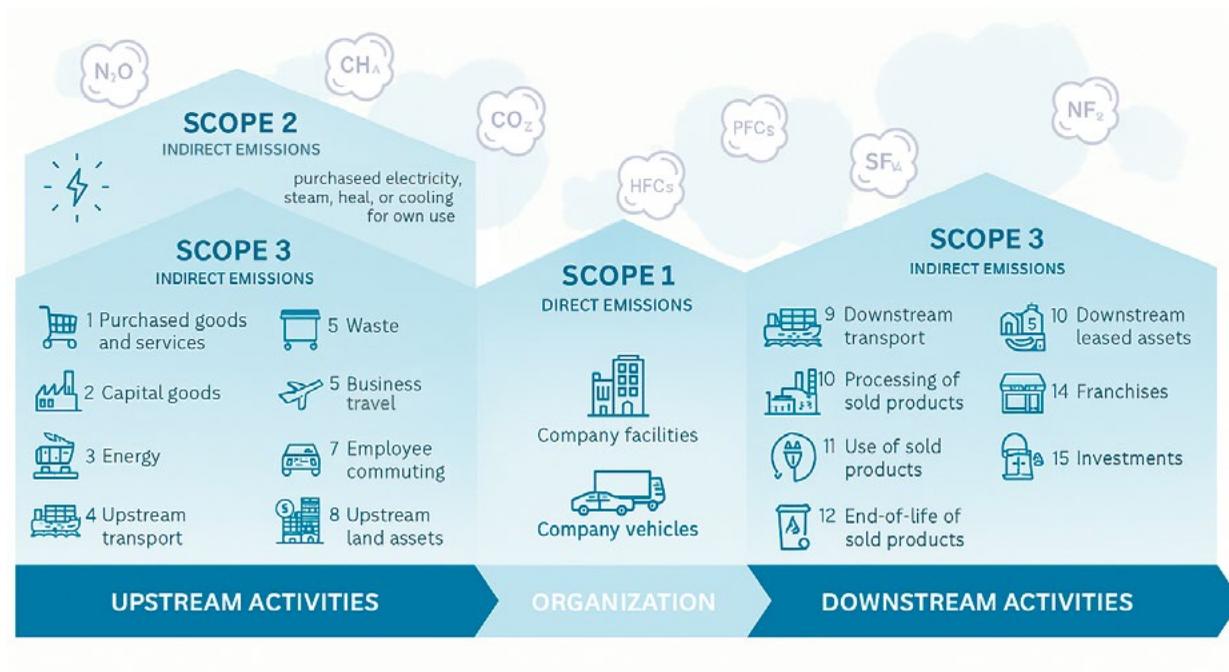
Nella presente rendicontazione delle emissioni di gas ad effetto serra sono stati adottati i principi di:

- pertinenza
- completezza
- coerenza
- accuratezza
- trasparenza

Il risultato del calcolo effettuato è il totale di GHG emessi dalle attività svolte nel sito rientrante nel campo di applicazione, riportate in termini di:

- tonnellate di CO₂ equivalente (tCO₂eq), complessive in valore assoluto
- tonnellate di CO₂ equivalente (tCO₂eq), per Scope
- tonnellate di CO₂ equivalente (tCO₂eq), per Categoria di emissione

Le linee guida del GHG Protocol richiedono che le emissioni di GHG siano stimate distinguendo tra quelle dirette e quelle indirette, che sono classificate in tre categorie.



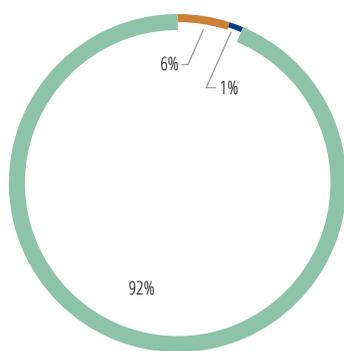
All'interno dei confini organizzativi e operativi stabiliti sono state identificate le fonti di emissione di GHG e sono stati raccolti i dati disponibili, al fine di quantificare le emissioni di GHG.

La metodologia di quantificazione utilizzata è basata sul calcolo. La metodologia di calcolo utilizzata è basata sulla moltiplicazione tra il "Dato attività", che quantifica l'attività, e il corrispondente "Fattore di emissione".

CATEGORIA DI EMISSIONE	DATI DI ATTIVITÀ
Scope 1.A - combustione stazionaria	Consumi di gas naturale, gasolio e GPL
Scope 1.B - combustione mobile	Consumo di carburante da parte di veicoli di proprietà dell'azienda
Scope 1.C - emissioni da perdite di F-gas	Perdite e/o reintegri di gas refrigeranti in impianti di condizionamento
Scope 2.A - Market Based (MB)	Consumi di energia elettrica acquistata dalla rete
Scope 2.A - Location Based (LB)	
Scope 3 cat.1	Quantitativi o spese associate all'acquisto di materie prime e servizi
Scope 3 cat.2	Spese in conto capitale
Scope 3 cat.3	Emissioni di gas serra riconducibili all'energia elettrica consumata
Scope 3 cat.4	Peso, distanza e veicoli usati per l'approvvigionamento delle materie prime
Scope 3 cat.5	Materiale, peso e modalità di smaltimento dei rifiuti, distanza di trasporto
Scope 3 cat.6	Distanza percorsa per i viaggi di lavoro e tipologia di mezzo utilizzato
Scope 3 cat.7	Distanza percorsa e veicoli usati per gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti
Scope 3 cat.8	Consumi delle proprietà in affitto
Scope 3 cat.9	Peso, distanza e veicoli usati per la spedizione dei prodotti finiti
Scope 3 cat.10	Consumi per la lavorazione dei prodotti venduti

IMPRONTA CARBONICA

RILEVANZA DELL'EMISSIONE PER SCOPE



■ SCOPE 1 ■ SCOPE 2 ■ SCOPE 3

	tCO ₂ e 2023	tCO ₂ e 2024	VARIAZIONE ASSOLUTA
Scope 1	868	1.141	+ 31%
Scope 2 (MB)	447	184	- 59%
Scope 3	10.738	11.619	+ 8%

SCOPE	INTENSITY INDEX 2023	INTENSITY INDEX 2024	VARIAZIONE RELATIVA
Scope 1	0,000006	0,000009	+ 52%
Scope 2	0,000003	0,000001	- 52%
Scope 3	0,000074	0,000092	+ 25%

SCOPE 1

		tCO ₂ e
1A - Combustione Stazionaria	Scope 1.1 - Combustibili	379,66
1B - Combustione Mobile	Scope 1.2 - Carburanti	439,62
1C - Perdite/Reintegri di Gas Refrigeranti	Scope 1.3 - F Gas	0,0
1D - Emissioni da Processo	n/a	0,0

CONSUMO DI F-GAS

Nel corso del 2024 non si sono registrate perdite e non ci sono stati reintegri dei gas refrigeranti.

CONCLUSIONI

L'incremento delle emissioni Scope 1 tra il 2023 e il 2024, pari al +31% (da 868 a 1.141 tCO₂e), è parzialmente attribuibile all'ingresso di Umbria Verde nel perimetro rendicontato. Questa sede, infatti, dispone di processi produttivi ad umido che comportano l'utilizzo diretto di combustibili, in particolare gas naturale per la produzione di calore. Tuttavia, l'aumento complessivo risulta superiore al solo contributo di Umbria Verde, segnalando che non è l'unico fattore determinante.

A contribuire all'aumento vi è con ogni probabilità anche una maggiore attività produttiva nei siti già inclusi nel 2023, accompagnata da un

CONSUMO DI COMBUSTIBILI

		CONSUMO DI GAS
Combustione Gas - metano (Metri cubi)		8.663,00
Combustione GPL (Litri)		95.815,00

CONSUMO DI CARBURANTI

		CONSUMO DI CARBURANTE
Benzina (Litri)		60.401,09
Energia elettrica (KWh)		887,06
Gasolio (Litri)		113.701,97
GPL (smc)		0,00
Metano (smc)		0,00

incremento dei consumi di carburanti per la flotta aziendale. Inoltre, rispetto al 2023, la rendicontazione risulta più completa e accurata: sono stati migliorati i processi di raccolta e verifica dei dati, in linea con il GHG Protocol, e ciò ha permesso di intercettare emissioni precedentemente sottostimate.

L'insieme di questi elementi – estensione del perimetro, aumento dei volumi produttivi, maggiore accuratezza nella contabilizzazione – spiega l'incremento rilevato nello Scope 1.

SCOPE 2

CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA

tCO ₂ e LOCATION BASED (LB)		tCO ₂ e MARKET BASED (MB)	
822,11		183,77	
CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATA DALLA RETE (MWH)	CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA AUTOPRODOTTA (MWH)	FABBISOGNO TOTALE (MWH)	ENERGIA ACQUISTATA DA RINNOVABILI COPERTA DA GO (MWH)
3.011,39	225,23	3.236,61	2.644,58
% DI CONSUMI DA ENERGIA RINNOVABILE AUTOPRODOTTA	% DI CONSUMI DA ENERGIA RINNOVABILE ACQUISTATA	% TOTALE ENERGIA RINNOVABILE SUL CONSUMO TOTALE	
7%	82%	89%	

CONCLUSIONI

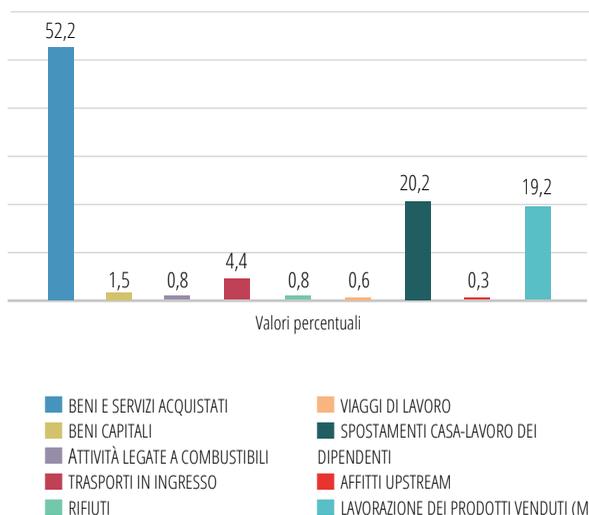
Nel 2024 le emissioni di gas serra Scope 2, calcolate con approccio market-based, si attestano a 183,77 tCO₂e, in forte calo rispetto al 2023 (447 tCO₂e), con una **riduzione del 59%**. Anche il dato location-based, pari a 822,11 tCO₂e, conferma l'ordine di grandezza e consente un confronto metodologico più ampio, ma non è utilizzato per il monitoraggio degli obiettivi SBTi, per i quali il Pattern Group ha adottato l'approccio market-based.

Questa significativa riduzione è principalmente riconducibile al rafforzamento della strategia di approvvigionamento energetico da fonti rinnovabili. Nel 2024, il fabbisogno complessivo di energia elettrica del Gruppo è stato pari a 3.236,61 MWh, di cui 225,23 MWh autoprodotti tramite impianti fotovoltaici e 3.011,39 MWh acquistati dalla rete. Di questi ultimi, 2.644,58 MWh (pari all'82%) sono stati certificati come rinnovabili tramite Garanzie d'Origine (GO).

Complessivamente, il **89% del fabbisogno elettrico del Gruppo è stato coperto da fonti rinnovabili**, considerando sia l'autoproduzione (7%) sia l'acquisto da fornitore rinnovabile (82%). Questo dato rappresenta un netto miglioramento rispetto agli anni precedenti ed evidenzia l'impegno del Gruppo nella decarbonizzazione delle proprie attività. La riduzione delle emissioni Scope 2 non dipende quindi da una diminuzione dei consumi, ma da una progressiva decarbonizzazione della fornitura elettrica, in coerenza con gli obiettivi fissati nell'ambito SBTi.

SCOPE 3

	tCO ₂ e
3.1 Beni e servizi acquistati	6.068,0
3.2 Beni capitali	171,2
3.3 Attività legate a combustibili ed energia	94,8
3.4 Trasporti in ingresso	508,4
3.5 Rifiuti	89,5
3.6 Viaggi di lavoro	72,6
3.7 Spostamenti casa-lavoro dei dipendenti	2.351,5
3.8 Affitti upstream	30,7
3.10 Lavorazione dei prodotti venduti (MB)	2.232,6
	11.619,3



ESCLUSIONI DALL'AMBITO 3

Nel rispetto dei criteri SBTi (versione 5.1), il Gruppo Pattern ha condotto una rendicontazione completa delle emissioni di gas serra secondo il GHG Protocol, identificando tutte le 15 categorie previste nello Scope 3. In fase di definizione del perimetro degli obiettivi, alcune categorie sono state escluse sulla base di criteri di rilevanza, controllo e applicabilità rispetto al modello di business dell'organizzazione, che opera in regime di conto terzi con consegna ex-works.

In particolare:

- Le categorie 9 (trasporti e distribuzione downstream), 13 (beni in leasing downstream), 14 (franchising) e 15 (investimenti) sono state escluse perché non applicabili al modello operativo del Gruppo.
- Le categorie 11 (uso dei prodotti venduti) e 12 (fine vita dei prodotti venduti) sono state calcolate nel *GHG inventory* per completezza informativa, ma non incluse negli obiettivi, poiché le emissioni ricadono sotto la responsabilità dei clienti finali, in linea con le disposizioni SBTi per i produttori conto terzi.

Le esclusioni complessive rappresentano il 2,19% delle emissioni totali di Scope 3, restando ampiamente sotto la soglia del 33% stabilita da SBTi per garantire la validità degli obiettivi su Scope 3.

Il Gruppo si impegna a monitorare nel tempo la rilevanza delle categorie attualmente escluse e ad aggiornare il perimetro degli obiettivi in caso di variazioni significative nella struttura operativa o nella disponibilità dei dati.

CONCLUSIONI:

Nel confronto tra il 2023 e il 2024, le emissioni Scope 3 del Pattern Group sono passate da 10.738 tCO₂e a 11.619,3 tCO₂e, con un incremento dell'8% in termini assoluti. Tuttavia, questa variazione non riflette un peggioramento della performance ambientale, bensì un cambiamento metodologico rilevante nella raccolta e classificazione dei dati.

Nel 2023, una parte significativa delle emissioni della filiera produttiva era inclusa nella categoria 1 (beni e servizi acquistati), con un calcolo basato su metodologia spend-based, ovvero proporzionale ai costi sostenuti per l'acquisto di servizi e materiali. Nel 2024, invece, grazie all'avvio della raccolta sistematica dei dati primari dalle aziende della supply chain, è stato possibile trasferire parte consistente di questi valori nella categoria 10 (lavorazione dei prodotti venduti), applicando una metodologia data-based, più precisa e aderente alla realtà operativa.

I valori del 2024 lo dimostrano chiaramente:

- la categoria 1 scende a 6.068,0 tCO₂e
- mentre la categoria 10, ora pienamente attivata, sale a 2.232,6 tCO₂e

Questa riclassificazione metodologica rappresenta un miglioramento significativo nella qualità del *GHG inventory*, in linea con i criteri del GHG Protocol e con le aspettative della SBTi. Il lieve aumento complessivo delle emissioni Scope 3 è quindi da interpretare come effetto dell'affinamento della rendicontazione, piuttosto che come indicatore di maggiore impatto ambientale.

OBIETTIVI DI DECARBONIZZAZIONE

Il Gruppo Pattern ha definito i propri obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra in conformità ai criteri della *Science Based Targets initiative (SBTi)*, versione 5.1, assumendo un livello di ambizione coerente con la traiettoria di 1,5°C per gli Scope 1 e 2, e ben al di sotto dei 2°C per lo Scope 3.

Gli obiettivi presentati al processo di validazione sono i seguenti:

Scope 1 e 2: riduzione assoluta del 42% delle emissioni entro il 2030, rispetto all'anno base 2024, attraverso interventi quali la progressiva elettrificazione dei processi, la sostituzione della flotta aziendale con veicoli a basse o nulle emissioni, l'efficiamento energetico degli

impianti e l'approvvigionamento al 100% di elettricità da fonti rinnovabili (obiettivo previsto al 2027).

Scope 3: riduzione dell'intensità di emissione del 51,60% entro il 2030, rispetto al 2024, calcolata in rapporto al fatturato. L'obiettivo copre le categorie più rilevanti della catena del valore, tra cui: beni e servizi acquistati, trasporti upstream, rifiuti operativi, viaggi di lavoro e *commuting* dei dipendenti.

Nel complesso, gli obiettivi coprono il 100% delle emissioni Scope 1 e 2 e il 97,81% delle emissioni Scope 3, considerando che **le esclusioni rappresentano solo il 2,19% delle emissioni Scope 3 totali**.

ECONOMIA CIRCOLARE

TIPOLOGIA DI TRATTAMENTO	TON	
Assimilabile urbano	291,78	62%
D13 - Raggruppamento	45,14	10%
D15 - Deposito preliminare	3,72	1%
R13 - Riciclaggio/recupero	118,12	25%
R3 - Riciclaggio/recupero	11,71	2%
Totale complessivo	470,50	

TIPOLOGIA RIFIUTO	TON		
040109	74,86	31%	SFRIDI PELLE
040222	31,82	1%	SFRIDO TESSUTO
161001	1,06	3%	LIQUIDO LAVAGGIO FRONTURE
080111*	1,58	5%	TONER
150110*	1,29	1%	
150202*	2,60	1%	
160305*	0,19	1%	
carta	155,97	2%	
indifferenziato	79,14	54%	
plastica	56,67	1%	
TOTALE COMPLESSIVO	470,50		

Nel 2024 il Gruppo Pattern ha gestito complessivamente 470,50 tonnellate di rifiuti, garantendo la tracciabilità e la corretta classificazione secondo la normativa vigente, con particolare attenzione alla distinzione tra flussi derivanti da attività d'ufficio e flussi generati dai processi produttivi.

Il 62% del totale (291,78 t) è costituito da rifiuti assimilabili agli urbani, generati esclusivamente dalle attività di ufficio e gestione amministrativa nei vari stabilimenti. La restante parte è costituita da rifiuti speciali provenienti dai processi produttivi, tutti gestiti attraverso canali autorizzati in regime privato, secondo quanto previsto dal Testo Unico Ambientale (D.Lgs. 152/2006).

In particolare, il 25% dei rifiuti (118,12 t) è stato avviato a operazioni di recupero/riciclaggio (R13), mentre un ulteriore 2% (11,71 t) ha seguito un percorso diretto di riciclaggio con operazione R3. Le operazioni di raggruppamento (D13) e deposito preliminare (D15) hanno riguardato rispettivamente il 10% e l'1% dei rifiuti.

Analizzando la composizione per tipologia, emergono gli sfridi in pelle (CER 040109, 74,86 t) e gli sfridi tessili (CER 040222, 31,82 t) come principali flussi di scarto industriale, gestiti in modo separato e tracciato. Sono inoltre presenti quantitativi significativi di plastica (56,67 t), carta (155,97 t) e rifiuto indifferenziato (79,14 t), oltre a modesti volumi di rifiuti pericolosi, correttamente classificati e smaltiti tramite operatori specializzati.

Nel triennio 2025–2027 il Gruppo Pattern si pone obiettivi ambiziosi ma concreti per rafforzare la propria strategia di gestione dei rifiuti in un'ottica di economia circolare. Il primo traguardo riguarda la riduzione dei rifiuti indifferenziati: l'obiettivo è diminuire del 20% entro il 2026 il quantitativo prodotto rispetto ai livelli del 2024, agendo sul miglioramento della raccolta differenziata nei reparti produttivi, sulla formazione del personale e sull'implementazione di audit interni periodici. Parallelamente, il Gruppo punta a incrementare la quota di rifiuti avviati a riciclo o recupero, portandola al 40% del totale entro il 2027, attraverso l'attivazione di nuovi canali di valorizzazione degli scarti tessili e pelle, la stipula di convenzioni di filiera e il potenziamento della cernita selettiva.

Un ulteriore obiettivo riguarda il consolidamento della tracciabilità: entro il 2025 si intende garantire la registrazione puntuale dei flussi per codice CER e per ciascun stabilimento, grazie alla digitalizzazione del sistema di raccolta dati e all'aggiornamento dei processi di reportistica.

Infine, si prevede di estendere progressivamente il monitoraggio anche alla *supply chain*: entro il 2026 la rendicontazione dei rifiuti sarà inclusa tra i requisiti minimi per i fornitori strategici, integrando i questionari ambientali già in uso e avviando verifiche nei siti produttivi più rilevanti. In questo modo il Gruppo intende rafforzare il proprio ruolo di promotore di pratiche sostenibili lungo tutta la catena del valore.

RATING CDP (CARBON DISCLOSURE PROJECT)

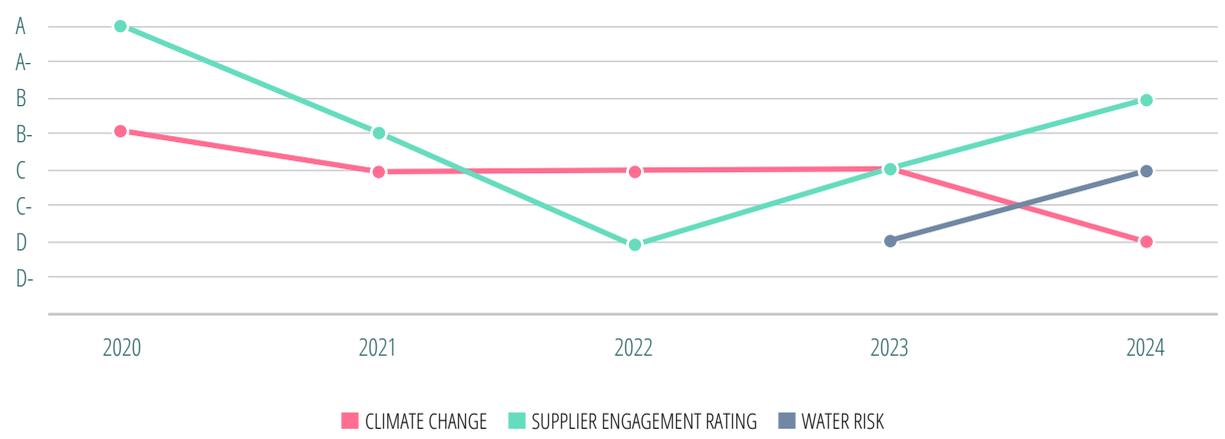


ANALISI RATING ESG 2024

L'analisi del CDP Score Report mostra l'andamento della performance ESG dell'azienda nel tempo, evidenziando variazioni significative nei punteggi assegnati per Climate Change, Supplier Engagement Rating (SER) e Water Risk. Tuttavia, è importante considerare che il Supplier Engagement Rating per il 2023 non è ancora stato pubblicato. Inoltre, il punteggio relativo al Water Risk è stato introdotto solo a partire dal 2022, il che rende l'analisi più recente e meno comparabile rispetto agli altri indicatori. Il vero focus dell'analisi, in questo caso, sarà l'andamento dei rating legati alla gestione del Cambiamento Climatico.

PROGRESSIONE NEGLI ANNI

CDP SCORE REPORT NEGLI ANNI



CDP SCORE REPORT - CLIMATE CHANGE

	2020	2021	2022	2023	2024	
Value Chain Engagement	B -	C -	C	D	C	▲
Targets	A	C -	C	C	B -	▲
Scope 3	D	D	C	C	D	▼
Scope 1 & 2	C	C	C	C	B -	▲
Dependencies, Impacts, Risks and Opportunities Process	C	C	C	C	C	◀▶
Risk Disclosure	D	D	D	C	B -	▲
Opportunity Disclosure	D	C	D	D	B -	▲
Governance	B	C	C	D	B -	▲
Energy	D	C	C	C	D	▼
Emission Reduction Initiative	C -	C	D	D	D -	▼
Business Strategy & Finance Planning	C	C	C	C	D	▼
Context					B -	NEW
Pricing Environmental Externalities					C -	NEW
Environmental Policies					C -	NEW
Public Policy Engagement and Industry Collaboration					D	NEW
Verification (Incl. Emissions)					D -	NEW

Nel 2024 il Gruppo Pattern ha ulteriormente rafforzato il proprio sistema di gestione climatica e ambientale, ampliando il perimetro di rendicontazione, migliorando la qualità dei dati raccolti e introducendo nuove metodologie di calcolo più aderenti alla realtà operativa. È stato completato il passaggio da approcci *spend-based* a *data-based* per le emissioni Scope 3 lungo la filiera, sono stati tracciati in modo puntuale i flussi di rifiuto per codice CER e per sito, e si è consolidata la copertura delle emissioni Scope 1 e 2 su tutte le sedi del Gruppo. Questo lavoro ha portato a una maggiore trasparenza, un miglior presidio del rischio e una più chiara visione degli impatti ambientali reali.

Tuttavia, il nuovo sistema di valutazione CDP introdotto nel 2024 ha previsto criteri di scoring più severi e soglie minime di conformità – gli *Essential*

Criteria – che, se non pienamente soddisfatti, limitano l'accesso ai livelli più alti di rating. Tra questi rientrano la verifica esterna delle emissioni Scope 1 e 2, l'integrazione strategica dei rischi climatici nel piano industriale e la pubblicazione di un piano di transizione allineato a 1,5°C. Il temporaneo rallentamento nel punteggio non riflette quindi una regressione nella performance ambientale, ma piuttosto il risultato di una maggiore trasparenza e dell'adozione di uno standard di rendicontazione più evoluto e conforme alle migliori pratiche internazionali.

Pattern continuerà a lavorare con coerenza e determinazione per consolidare il proprio posizionamento come realtà industriale sostenibile e responsabile, rafforzando i propri strumenti di governance climatica e integrando pienamente i nuovi requisiti nei prossimi cicli di reporting.



RATING SEA

	2020	2021	2022	2023	2024	
Targets	B	C -	D -	C	C -	▼
Supplier Engagement	B	C -	D -	D	B	▲
Scope 3 Emissions (incl. Verification)	B	A -	A -	A -	A	▲
Overall CDP climate score	C	C	C	C		CXL
Risk management Process					A -	NEW
Governanc and business strategy	A -	A -	A -	D -	C -	▲

Nel 2024, la valutazione SEA di CDP ha evidenziato un miglioramento sostanziale nella gestione climatica del Gruppo Pattern rispetto all'anno precedente. In particolare, le categorie "Scope 3 emissions incl. verification" e "Risk management processes" hanno raggiunto il punteggio A-, a dimostrazione di una gestione strutturata e trasparente delle emissioni indirette lungo la catena del valore e di un sistema solido di identificazione e mitigazione dei rischi climatici.

Il coinvolgimento della filiera è stato valutato con un punteggio B, riconoscendo l'impegno crescente di Pattern nel raccogliere dati di qualità

dai propri fornitori e nel promuovere una supply chain responsabile. Le categorie "Targets" e "Governance and business strategy" hanno ottenuto un punteggio C-, coerente con un percorso ancora in fase di consolidamento per quanto riguarda l'integrazione formale degli obiettivi climatici nella strategia aziendale e nella governance.

Nel complesso, i risultati 2024 riflettono una traiettoria di crescita solida e progressiva, con l'adozione di strumenti avanzati di rendicontazione, una maggiore precisione metodologica e un presidio sempre più efficace dei temi climatici lungo tutta la catena del valore.

IMPATTO IDRICO

Nel 2024 Pattern ha rafforzato in modo significativo la propria gestione del rischio idrico, come evidenziato dal miglioramento dei punteggi CDP in numerose categorie e dall'introduzione di nuove metriche che riflettono una rendicontazione più articolata e trasparente.

In particolare, si osserva un avanzamento rilevante nella governance delle tematiche idriche, con un passaggio da 2 a 4 punti, e nell'integrazione del tema nella strategia aziendale, grazie al miglioramento degli indicatori relativi ai target (da 2 a 3) e al coinvolgimento della filiera (da 4 a 5). Anche il punteggio relativo al water accounting è salito da 2 a 3, a dimostrazione di una maggiore capacità di quantificare e monitorare i volumi idrici utilizzati.

Parallelamente, CDP ha introdotto nuove sezioni di valutazione che hanno evidenziato ulteriori aree presidiate da Pattern, tra cui la disclosure delle politiche ambientali (score 3), la valutazione delle dipendenze e degli impatti legati all'acqua (score 4), e la trasparenza sulle opportunità e rischi connessi (score 3 e 5 rispettivamente per le relative disclosure).

L'unico peggioramento riguarda la categoria "Water Pollution Management Procedures", che passa da 5 a 2. Questo dato riflette verosimilmente un aggiornamento metodologico da parte di CDP o la richiesta di maggior dettaglio su misure implementate in siti specifici, più che una reale riduzione della qualità dei presidi ambientali.

Nel complesso, il profilo di gestione del rischio idrico di Pattern nel 2024 si mostra più maturo, articolato e allineato agli standard internazionali di disclosure, con ampi progressi nelle aree chiave della governance, della rendicontazione e del coinvolgimento della *supply chain*.

RATING WATER IRISK CDP

	2023	2024	
Business Impact	C		CLX
Business Strategy	D	D	◀▶
Governance	D	C	▲
Targets	D	C-	▲
Value Chain Engagement	C	B-	▲
Water Accounting	D	C-	▲
Water Policies	C-		CLX
Water Pollution Management procedures	B-	D	▲
Water Risk Assessment	C-		CLX
Water Related opportunities	C		CLX
Water Related risk exposure & responses	C		CLX
Public Policy Engagement and Industry Collaboration		D	NEW
Dependencies, Impacts, Risks and Opportunities Process		C	NEW
Environmental Policies		C-	NEW
Opportunities Disclosure		C-	NEW
Risk Disclosure		B-	NEW

BILANCIO SOCIALE

Per garantire una valutazione sociale solida e allineata ai principali standard internazionali, Pattern adotta un approccio integrato che combina la certificazione SA8000 con i riferimenti normativi degli ESRS e delle linee guida GRI. Lo standard SA8000, applicato dal 2013 e verificato da audit di terza parte, rappresenta il cuore del sistema di gestione sociale del Gruppo e si basa su otto requisiti chiave ispirati alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, alle convenzioni ILO e alle leggi nazionali sul lavoro.

Questa impostazione consente di monitorare e migliorare in modo strutturato le condizioni di lavoro, la salute e sicurezza, il rispetto dei diritti e la responsabilità lungo tutta la catena del valore, in piena coerenza con l'ESRS S1 e gli indicatori GRI 401–403. L'obiettivo è costruire una performance sociale solida, trasparente e in miglioramento continuo.



REQUISITI SA8000	IMPEGNI AZIENDALI	RIFERIMENTI NORMATIVI	
1. LAVORO MINORILE	Vietare il ricorso o il sostegno al lavoro minorile nella fabbricazione di qualsiasi prodotto o nella fornitura di qualsiasi servizio, laddove per lavoro minorile si intende quello prestato da individui di età inferiore ai 15 anni e che non hanno completato l'istruzione obbligatoria. Garantire ai giovani lavoratori, ancora minorenni, condizioni adeguate per l'apprendimento, la crescita e lo sviluppo professionale, nonché condizioni di salute e sicurezza adeguate.	Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 Convenzione ILO 182 D.lgs 345/99 integrato dal D.lgs 262/00 L.25/55 L.977/67 L.451/94	
2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATORIO	Vietare il ricorso o il sostegno a forme di lavoro forzato, compreso il lavoro obbligatorio o servile, che comportino qualsiasi forma di restrizione non legale della libertà, dei diritti e della dignità individuali. Assicurarsi che non vi siano restrizioni alla libertà di movimento dei lavoratori e che non venga loro richiesto di fornire garanzie finanziarie o di depositare i propri documenti d'identità presso l'organizzazione.	Convenzione ILO 29 Convenzione ILO 105 L.300/70 L.108/90 L.297/82 D.lgs 152/97	
3. SALUTE E SICUREZZA	Garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori in ogni momento, fornendo un ambiente di lavoro sano e sicuro, attrezzature di lavoro adeguate, formazione sulla sicurezza e adottando misure efficaci per prevenire e ridurre al minimo il rischio di incidenti e infortuni sul posto di lavoro.	Convenzione ILO 102 Convenzione ILO 155 and Raccomandazione 164 Convenzione ILO 183 D.lgs 626/94 L638/83	D.lgs. 493/96 Dir CEE 89/391 Dir CEE 94/33 Dir CEE 91/383
4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Garantire ai lavoratori la libertà di formare e/o aderire liberamente ai sindacati o ad altre organizzazioni di lavoratori, di scegliere i propri rappresentanti e di poter contrattare pubblicamente e secondo la legge, senza timore di interferenze, restrizioni o discriminazioni.	Convenzione ILO 87 Convenzione ILO 135 Convenzione ILO 98	L.300/70 Dir CEE 9/12/89
5. DISCRIMINAZIONE	Non ricorrere né dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.	Convenzione ILO 111 Convenzione ILO 100 Convenzione ILO 159 Convenzione ILO 177 L.300/70 L.903/77 L.125/91	L.40/98 L.53/2000 L.53/00 L.108/90 D.lgs. 151/01 Dir CEE 75/117 Dir CEE 76/207
6. PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	Trattare tutto il personale con dignità e rispetto, vietando l'uso di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale o abusi verbali. Definire chiaramente le regole di comportamento accettabili e le sanzioni applicabili in caso di violazione, assicurandosi che tali regole e sanzioni siano conformi alle leggi e ai regolamenti applicabili e siano condivise con tutti i lavoratori.	Convenzione ILO 29 L.758/94	
7. ORARIO DI LAVORO	Rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposo e festività. Garantire che la normale settimana lavorativa (esclusi gli straordinari) non superi le 48 ore, che i lavoratori abbiano almeno un giorno di riposo ogni sette giorni lavorativi, che vi siano almeno 11 ore di riposo tra una giornata lavorativa e l'altra e che gli straordinari siano limitati a un massimo di 12 ore a settimana.	Convenzione ILO 1 Convenzione ILO 98 e Raccomandazione 116	L.300/70 L.196/97 L.264/58 L.409/98
8. RETRIBUZIONE	Garantire il diritto del personale ad un salario dignitoso, in linea con gli standard legali o minimi del settore o, ove applicabile, ai contratti collettivi. Garantire uno stipendio sufficiente a soddisfare le esigenze di base del personale, nonché a fornire un reddito discrezionale.	Convenzione ILO 100 Convenzione ILO 131 L.300/70	L.297/82 L.863/84 L.230/62
9. SISTEMA DI GESTIONE	Sviluppare e implementare adeguatamente un sistema di gestione, ossia un insieme di politiche, procedure e processi, in linea con i requisiti dello standard, al fine di garantirne la conformità e assicurare un uso più efficiente delle risorse, una migliore capacità di gestione dei rischi e una maggiore soddisfazione dei clienti. Estendere la conoscenza e la conformità ai requisiti dello standard al personale interno e alla catena di fornitura, applicando un chiaro processo di "due diligence" che comprende la mappatura e la valutazione dei rischi della catena di fornitura. Condurre un'analisi delle cause profonde delle non conformità, in modo che le azioni correttive possano essere affrontate e le azioni preventive possano essere intraprese per evitare che si ripresentino.		

FORZA LAVORO

Il numero dei dipendenti è cresciuto significativamente negli ultimi anni, con una forte accelerazione tra il 2021 e il 2022. Nel 2024 si conferma una leggera crescita rispetto all'anno precedente.

INCREMENTO DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO



DIPENDENTI PER INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

	F	M	TOTALE COMPLESSIVO
Socio, amm.	1	3	4
Dirigente	3	8	11
Quadro	18	9	27
Impiegato	192	72	264
Operaio	414	131	545
Stage	11	2	13
TOTALE COMPLESSIVO	639	225	864

La struttura organizzativa dell'azienda evidenzia una prevalenza di personale operativo, con gli operai che rappresentano oltre il 63% della forza lavoro complessiva. Gli impiegati costituiscono circa il 31%, mentre le restanti categorie – quadri, dirigenti, amministratori e stagisti – coprono una quota minoritaria. La distribuzione dei dipendenti per genere evidenzia una netta prevalenza della componente femminile, che rappresenta circa il 74% della forza lavoro complessiva, con una forte concentrazione nelle mansioni operaie.

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

	F	M	TOTALE COMPLESSIVO
Intermittente	1	0	1
Socio, amm.	1	3	4
Tempo determinato	34	8	42
Tempo indeterminato	592	212	804
Tirocinio	11	2	13
TOTALE COMPLESSIVO	639	225	864

La forza lavoro è impiegata in prevalenza con contratto a tempo indeterminato, pari a oltre il 93% del totale, a conferma della solidità e della continuità dei rapporti di lavoro. I contratti a tempo determinato rappresentano invece una quota marginale, pari al 4,9%.

DIPENDENTI PER LIVELLO DI INQUADRAMENTO

	F	M	TOTALE COMPLESSIVO
Socio amm.	1	3	4
Dirigente	3	8	11
Quadro	18	9	27
Senior	57	37	94
6	39	19	58
7	18	18	36
Intermedio	181	72	253
4	107	25	132
5	69	45	114
4S	5	2	7
Junior	368	94	462
1	5	5	10
2	197	32	229
2S	7	1	8
3	142	52	194
3S	17	4	21
N/A	11	2	13
TOTALE COMPLESSIVO	639	225	864

La struttura dell'organico evidenzia una prevalenza di personale nei livelli di ingresso e sviluppo professionale. I dipendenti inquadrati nei livelli junior costituiscono oltre la metà del totale, mentre circa un terzo si colloca nei livelli intermedi. Le posizioni senior e quelle di responsabilità, inclusi quadri e dirigenti, rappresentano una quota più contenuta, coerente con un'organizzazione caratterizzata da una base operativa ampia e una struttura di vertice snella.

Dal punto di vista del genere, la presenza femminile risulta particolarmente marcata nei primi livelli di inquadramento e si mantiene significativa anche nei livelli successivi. La progressione verso i ruoli di maggiore responsabilità evidenzia tuttavia una minore rappresentanza femminile, soprattutto nelle posizioni dirigenziali, delineando un'area di miglioramento in termini di equilibrio di genere nei percorsi di carriera.

L'analisi dei dati per livello e genere consente di monitorare l'evoluzione della struttura occupazionale e di indirizzare eventuali azioni a supporto della valorizzazione delle competenze interne e dell'accesso equo alle opportunità di crescita.

	F	M	TOTALE COMPLESSIVO
FT	586	220	806
PT	53	5	58
TOTALE COMPLESSIVO	639	225	864

La maggioranza dei dipendenti (oltre il 93%) è impiegata con contratto full-time, con una netta prevalenza femminile sia nel full-time che nel part-time. Il part-time riguarda principalmente lavoratrici, che rappresentano circa il 91% di questa categoria.

LAVORO INFANTILE

In linea con i principi della norma SA8000 e con i propri impegni in materia di diritti umani, il Gruppo conferma il proprio divieto assoluto di ricorso, diretto o indiretto, al lavoro infantile, inteso come l'impiego di persone di età inferiore ai 15 anni o che non abbiano completato il ciclo di istruzione obbligatoria. Tale principio è esteso anche alla catena di fornitura e rappresenta uno dei requisiti verificati nei rapporti con partner e subfornitori.

Nel corso del 2024 non sono stati rilevati casi di lavoro infantile né sono pervenute segnalazioni attraverso i canali interni di whistleblowing, a conferma dell'efficacia dei presidi attualmente in essere.

Il Gruppo ha adottato una procedura formalizzata di prevenzione del lavoro infantile, valida per tutte le società del perimetro, che prevede:

- controlli documentali in fase di assunzione;
- tracciabilità dell'età nei sistemi HR;
- attività di due diligence sociale sui fornitori strategici;
- definizione di piani di gestione in caso di rischio accertato, volti a garantire protezione del minore e accesso all'istruzione.

LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

L'Organizzazione monitora una serie di indicatori utili a individuare eventuali situazioni riconducibili a forme di lavoro forzato o obbligato, in coerenza con i principali standard internazionali (es. Convenzioni ILO, UN Guiding Principles on Business and Human Rights), con l'obiettivo di prevenire ogni forma di sfruttamento e promuovere condizioni di lavoro dignitose. A tal fine, si riportano di seguito una serie di indicatori raccolti nel corso dell'anno di rendicontazione.

INDICATORE	VALORE	% SU TOTALE
Numero dipendenti provenienti da situazioni sociali svantaggiate. Ex: (vedove/i con figli, famiglie monoreddito, beneficiari permessi 104 per figli, programmi di reinserimento sociale, categorie protette legge 68)	42	4,9%
Permessi di soggiorno temporanei	30	3,5%
Permessi di soggiorno illimitati	31	3,6%
Trattenute per pignoramento	11	1,3%
Trattenute per cessione del quinto	31	3,6%

DIPENDENTI PER ETÀ

	2024	2023	
Under 30	147	151	-2,6%
Da 30 a 50	368	356	+3,4%
Over 50	349	278	+25,5%
TOTALE COMPLESSIVO	864	785	+10,1%

Nel 2024 la forza lavoro aziendale è aumentata del 10,1% rispetto all'anno precedente, raggiungendo un totale di 864 dipendenti. La fascia d'età maggiormente rappresentata si conferma quella tra i 30 e i 50 anni (42,6%), seguita dagli over 50 (40,4%), che hanno registrato l'incremento più significativo (+25,5%), a testimonianza di un rafforzamento delle competenze senior. La componente under 30, che rappresenta il 17% dell'organico, ha subito una lieve flessione (-2,6%), mantenendo tuttavia un ruolo stabile e in fase di consolidamento nell'equilibrio generazionale dell'azienda.

La quota di dipendenti provenienti da contesti sociali svantaggiati e con permessi di soggiorno temporanei (complessivamente pari a circa l'8,4%) rappresenta un indicatore da monitorare nel tempo nell'ambito della gestione del lavoro potenzialmente vulnerabile.

Le trattenute economiche (per pignoramenti e cessioni del quinto, pari complessivamente al 4,9%) costituiscono un ulteriore elemento di osservazione rispetto a possibili situazioni di fragilità finanziaria, da inquadrare nelle strategie aziendali di welfare e benessere organizzativo.

SALUTE E SICUREZZA

Il Gruppo Pattern adotta un approccio strutturato e responsabile alla tutela della salute e sicurezza dei propri lavoratori, garantendo il rispetto delle normative vigenti e implementando misure preventive attraverso procedure operative dedicate. L'obiettivo è ridurre al minimo i rischi legati all'attività lavorativa, promuovendo un ambiente sicuro e consapevole per tutte le persone coinvolte.

INDICATORE	VALORE
Ore lavorative totali annuali	1.566.484
Giorni perduti a causa di infortuni	262
Numero infortuni in itinere	6
Numero infortuni sul posto di lavoro	8
Indice di frequenza (infortuni in itinere)	3,83
Indice di frequenza (sul posto di lavoro)	5,11
Indice di gravità degli infortuni	167,25

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

Nel rispetto dei diritti fondamentali del lavoro, l'organizzazione garantisce e promuove la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva in tutte le sue sedi operative.

Nel 2024, erano attive organizzazioni sindacali in 11 delle 13 sedi aziendali, e sono stati organizzati 20 incontri tra la Direzione e i rappresentanti dei lavoratori. A supporto dell'attività sindacale sono state concesse complessivamente 425 ore di permesso retribuito, mentre i contributi economici versati alle sigle sindacali hanno raggiunto un totale di € 26.899,26. La partecipazione dei lavoratori varia significativamente tra le sedi, con tassi di adesione che in alcuni casi superano il 30%.

Dal punto di vista gestionale, non si sono verificati reclami formali relativi ai diritti sindacali nel periodo di rendicontazione, a conferma di un contesto di relazioni industriali improntato alla collaborazione. Inoltre, attraverso i canali di ascolto e dialogo previsti anche dallo standard SA8000, sono state raccolte 45 segnalazioni complessive, 15 delle quali con rilevanza specifica sui temi sociali. Tutte le segnalazioni SA8000 sono state prese in carico e risolte entro l'anno, confermando l'efficacia dei meccanismi di gestione e risposta.

Nel corso dell'anno, sono state registrate complessivamente 14 denunce di infortunio, di cui 6 in itinere (cioè occorsi durante gli spostamenti casa-lavoro) e 8 sul posto di lavoro.

A fronte di un totale di 1.566.484 ore lavorative annue, l'indice di frequenza degli infortuni risulta pari a 3,83 per quelli in itinere e 5,11 per quelli occorsi durante l'attività lavorativa. Si tratta di valori contenuti, che riflettono un contesto aziendale generalmente attento alla prevenzione e alla gestione dei rischi.

L'indice di gravità, pari a 167,25, risente in modo significativo di alcuni eventi straordinari avvenuti in itinere, in particolare incidenti stradali che hanno comportato un numero elevato di giorni di assenza per i lavoratori coinvolti. Tali eventi, pur incidendo sul computo complessivo dei giorni perduti, esulano in gran parte dalla sfera di controllo diretto dell'organizzazione. Ciò nonostante, l'azienda monitora costantemente anche questi aspetti al fine di promuovere una cultura della sicurezza che si estenda oltre il perimetro strettamente lavorativo.

Nel periodo di rendicontazione, non si sono verificati incidenti mortali, né violazioni delle norme di sicurezza. È stata invece diagnosticata una malattia professionale, su cui sono stati attivati i necessari approfondimenti e le relative misure di gestione. Tali dati confermano un contesto complessivamente sotto controllo, in cui l'impegno dell'azienda sul fronte della prevenzione continua a produrre risultati positivi.

DISCRIMINAZIONE

Nel corso del periodo di rendicontazione, l'organizzazione ha continuato a promuovere politiche di conciliazione vita-lavoro, garantendo l'accesso equo ai congedi parentali e ai permessi per esigenze familiari.

CONGEDI PARENTALI FACOLTATIVI

INDICATORE	TOTALE	DONNE	UOMINI
Dipendenti aventi diritto	64	51	13
Dipendenti che ne hanno usufruito	28	24	4
Ore di permesso richieste e concesse	10.227	9.939	288

PERMESSI PER LA CURA FAMILIARE (LEGGE 104/1992)

INDICATORE	TOTALE	DONNE	UOMINI
Lavoratori beneficiari di permessi ex L.104	44	37	7
Ore di permesso richieste e concesse	2.270	2.005	265

DISTRIBUZIONE DIPENDENTI PER CATEGORIA DI INQUADRAMENTO

	F	M	TOT
Junior	368	94	462
Intermedio	181	72	253
Senior	57	37	94
Quadro	18	9	27
Dirigente	3	8	11
N/A (socio amm., tirocinio etc..)	12	5	17
TOTALE COMPLESSIVO	639	225	864

CONGEDI PARENTALI OBBLIGATORI

INDICATORE	VALORE
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale obbligatorio	20
Dipendenti che sarebbero dovuti rientrare al lavoro dopo il congedo parentale	17
Dipendenti rientrati nel periodo di rendicontazione	12
Dipendenti ancora in forza 12 mesi dopo il rientro	11

I dati, rapportati alla composizione del personale aziendale (639 donne e 225 uomini), evidenziano una maggiore incidenza femminile nell'utilizzo dei permessi ex L.104: il 5,8% delle lavoratrici ha usufruito di tali permessi, contro il 3,1% dei lavoratori uomini. Inoltre, anche l'impiego medio delle ore per beneficiario risulta più elevato tra le donne (circa 54 ore) rispetto agli uomini (circa 38 ore).

Questi elementi confermano una maggiore propensione femminile all'assunzione dei carichi di cura, in linea con dinamiche sociali consolidate, che vedono le donne ancora oggi rivestire un ruolo prevalente nella gestione familiare. All'interno dell'organizzazione, questa situazione segnala una persistente asimmetria nella distribuzione delle responsabilità di cura.

In tale contesto, si evidenzia un'importante opportunità strategica per promuovere una più equa condivisione dei carichi familiari, incentivando la partecipazione maschile attraverso azioni di sensibilizzazione, modelli organizzativi flessibili e politiche inclusive, volte a favorire un migliore equilibrio tra vita lavorativa e responsabilità personali per tutti i dipendenti.

Nel 2024, la distribuzione della forza lavoro per categoria di inquadramento evidenzia una significativa presenza femminile nei livelli iniziali della carriera. Le donne rappresentano infatti circa l'80% della categoria Junior e oltre il 70% della categoria Intermedio, a conferma di una composizione fortemente femminile nelle posizioni operative e tecniche di base, coerente con le caratteristiche del settore. Questa concentrazione può infatti essere spiegata dalla natura stessa dell'attività aziendale, dove la forza lavoro è costituita in larga parte da profili sartoriali, tradizionalmente a prevalenza femminile. La rappresentanza femminile si mantiene prevalente anche nelle categorie Senior e Quadro, sebbene con percentuali progressivamente inferiori.

Nella categoria dirigenziale si rileva una composizione di genere ancora non equilibrata, sebbene si registri un lieve miglioramento rispetto all'anno precedente. La presenza femminile, pur restando contenuta, mostra segnali di crescita, a conferma di un percorso evolutivo che merita attenzione e continuità.

PRATICHE DISCIPLINARI

L'Organizzazione adotta un sistema disciplinare conforme alle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile, ispirato ai principi di legalità, proporzionalità e trasparenza. Il Codice Etico e il Codice di Condotta, sottoscritti da tutti i dipendenti, sono consultabili tramite l'intranet aziendale e affissi nelle bacheche delle sedi operative.

Nel corso dell'anno, sono stati registrati i seguenti provvedimenti disciplinari:

TIPOLOGIA DI PROVVEDIMENTO	TOTALE
Richiami disciplinari scritti	22
Giornate complessive di sospensione	19

Non sono pervenute, attraverso i canali di segnalazione anonima aziendali, denunce relative a comportamenti offensivi, abusi fisici, verbali o sessuali. Questo dato evidenzia un contesto lavorativo generalmente conforme alle policy aziendali e ai valori etici dell'organizzazione.

Il numero di richiami disciplinari è da intendersi nell'ambito delle ordinarie attività di monitoraggio e gestione delle risorse umane, e rappresenta un elemento funzionale al miglioramento continuo del clima organizzativo e del rispetto delle regole condivise.

ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro è articolato su cinque giorni settimanali, dal lunedì al venerdì, dalle ore 8:30 alle ore 12:30 e dalle ore 13:30 alle ore 17:30, per una durata complessiva pari a 40 ore settimanali, come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

Eventuali modifiche alla distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la programmazione di ferie, permessi e congedi. Il lavoro straordinario viene effettuato solo in circostanze produttive eccezionali e a breve termine che non possono essere soddisfatte con l'assunzione di nuovo personale. Viene sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore. Le ore di lavoro straordinario sono retribuite con maggiorazioni stabilite contrattualmente, in conformità alle disposizioni dei relativi contratti collettivi di lavoro. Esistono contratti, esclusivamente per i dipendenti di livello pari o superiore al 6°, che prevedono una retribuzione forfettaria delle ore di lavoro. Tuttavia, queste ore sono tracciate dal sistema elettronico di registrazione delle presenze e sono disponibili per la consultazione nel sistema operativo delle risorse umane.

Si riporta di seguito la distribuzione dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, distinta per genere:

TIPOLOGIA CONTRATTO	(F) 2023	(M) 2023	TOTALE 2023	(F) 2024	(M) 2024	TOTALE 2024
Tempo pieno (FT)	548	190	738	586	220	806
Tempo parziale (PT)	45	2	47	53	5	58
Totale	593	192	785	639	225	864

Nel 2024 si registra un incremento complessivo della forza lavoro, che passa da 785 a 864 dipendenti (+10,1%). L'aumento riguarda sia i contratti full-time (da 738 a 806, +9,2%) sia quelli part-time (da 47 a 58, +23,4%), con una crescita più marcata in quest'ultima tipologia. In entrambi i casi, l'incremento interessa sia la componente femminile sia quella maschile, con una distribuzione di genere che si mantiene sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente.

RETRIBUZIONE

Le retribuzioni medie dei dipendenti sono conformi ai contratti nazionali e sono ben al di sopra della soglia di povertà nazionale, anche se l'importo effettivo può variare a seconda delle specifiche funzioni lavorative. Le retribuzioni percepite sono quindi in grado di soddisfare le esigenze di base dei lavoratori e di fornire loro un certo reddito discrezionale.

I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono la retribuzione e non vengono effettuate trattenute a fini disciplinari. Ogni sito del Gruppo possiede la certificazione SA8000, che garantisce l'adesione agli standard di responsabilità sociale. In linea con questa certificazione, ogni sito ha calcolato il salario di sussistenza. Di conseguenza, tutte le unità aziendali sono in grado di fornire una retribuzione superiore al salario di sussistenza calcolato.

CATEGORIA PROFESSIONALE	FEMALE PAY GAP
Operai/e Junior	-9,06%
Operai/e Intermedie	-10,31%
Impiegati/e Junior	-2,24%
Impiegati/e Intermedie	-13,86%
Impiegati/e Senior	-2,97%
Quadri	-24,20%
Dirigenti	-31,79%

L'analisi delle retribuzioni medie annue lorde per categoria professionale evidenzia la presenza di un gender pay gap a sfavore delle donne in tutte le fasce considerate. Le differenze risultano più contenute nei livelli impiegatizi junior e senior (rispettivamente -2,24% e -2,97%), mentre si ampliano tra gli impiegati/e intermedi (-13,86%), i quadri (-24,20%) e, in particolare, tra i dirigenti (-31,79%).

Anche tra il personale operaio, la retribuzione media femminile risulta inferiore rispetto a quella maschile sia per la fascia junior (-9,06%) sia per quella intermedia (-10,31%).

Questi dati suggeriscono la necessità di monitorare costantemente l'equità retributiva e di proseguire nel rafforzamento delle politiche di valorizzazione e crescita professionale, con particolare attenzione all'accesso equilibrato alle posizioni di maggiore responsabilità e potere contrattuale, al fine di contribuire alla riduzione strutturale del divario di genere.

RAPPORTO RETRIBUTIVO ANNUALE	2024
Rapporto RAL Massima / Media RAL	3,69
Tasso di crescita della RAL dell'individuo più pagato	-6,29%
Tasso di crescita della RAL media di tutti gli altri dipendenti	2,95%

Nel 2024 il rapporto tra la RAL della persona con la retribuzione più alta e la RAL media degli altri dipendenti si attesta a 3,69, in diminuzione rispetto al valore del 2023 pari a 4,05.

Tale riduzione è riconducibile a un tasso di crescita negativo della RAL dell'individuo più pagato (-6,29%), a fronte di un incremento della RAL media degli altri dipendenti (+2,95%). Questo andamento riflette un miglior bilanciamento nella distribuzione retributiva all'interno dell'organizzazione e può essere interpretato come un segnale positivo di attenzione verso una maggiore equità salariale.

BENESSERE AZIENDALE

	M	F	TOTALE
Numero di dipendenti nuovi assunti	43	86	129
Under 30	7	22	29
30 - 50	17	33	50
Over 50	19	31	50
Dipendenti usciti	47	95	142
Under 30	10	15	25
30 - 50	23	49	72
Over 50	14	31	45
TOTALE DIPENDENTI MEDIA	206	603	809

	M	F	TOTALE
Tasso di Turnover in entrata	21%	14%	16%
Tasso di Turnover in uscita	23%	16%	18%
Tasso di turnover complessivo	44%	30%	34%

Nel 2024, il tasso di turnover complessivo è stato del 34%, derivante da un 16% in entrata e un 18% in uscita, calcolato su una media annua di 809 dipendenti. Questo livello, piuttosto elevato, riflette una fase di significativa transizione organizzativa, che può comportare rischi in termini di perdita di know-how, ma anche opportunità di rinnovamento delle competenze. Il turnover ha interessato in misura maggiore i dipendenti maschi (44%) rispetto alle donne (30%), evidenziando una dinamica differenziata di mobilità interna che sarà oggetto di monitoraggio.

La distribuzione per fascia d'età mostra che:

- Under 30: turnover complessivo del 7%, con saldo positivo tra ingressi (4%) e uscite (3%), confermando la capacità attrattiva verso i profili più giovani.
- 30-50 anni: turnover del 15%, con un tasso di uscita (9%) superiore a quello di ingresso (6%), evidenziando una possibile criticità nella fidelizzazione dei profili con esperienza.
- Over 50: turnover del 12%, con un sostanziale equilibrio tra entrate e uscite, indicativo di un approccio inclusivo anche nei confronti dei profili più maturi.
- L'elevata mobilità registrata, in particolare nella fascia centrale d'età e tra i dipendenti maschi, rappresenta un potenziale rischio per la stabilità organizzativa e la continuità delle competenze chiave.

In risposta, l'azienda prevede di rafforzare:

- le politiche di retention, con particolare attenzione ai profili tra i 30 e i 50 anni;
- le iniziative di coinvolgimento e sviluppo professionale, orientate alla valorizzazione del capitale umano;
- una strategia integrata di benessere organizzativo, volta a promuovere motivazione, equilibrio e sostenibilità nel lungo periodo.

FORMAZIONE

La formazione continua rappresenta un pilastro della strategia aziendale per la valorizzazione delle persone. Investire nello sviluppo delle competenze consente di costruire un ambiente di lavoro più sicuro, inclusivo e preparato ad affrontare le sfide legate all'innovazione tecnologica, alla sostenibilità ambientale e alla crescita del business.

Nel corso dell'anno, l'azienda ha promosso percorsi formativi eterogenei, accessibili a tutto il personale indipendentemente da genere, ruolo o tipologia contrattuale. Oltre agli obblighi previsti dalla normativa – come la formazione su salute e sicurezza – sono stati erogati corsi finalizzati al rafforzamento delle conoscenze in ambiti rilevanti per la gestione aziendale: etica e integrità, responsabilità sociale, sostenibilità ambientale, sviluppo delle soft skill e aggiornamento linguistico.

I dati riportati di seguito illustrano in modo puntuale l'estensione e la varietà delle iniziative formative realizzate nel corso dell'anno.

La formazione si configura come leva centrale per la tutela e la valorizzazione delle competenze interne, in coerenza con l'ESRS S1-13. La distribuzione per genere mostra un accesso proporzionale alle opportunità formative rispetto alla composizione della forza lavoro. Tuttavia, si rileva una necessità di migliorare il monitoraggio ex post dell'efficacia formativa, anche in ottica di performance e retention.

L'analisi dei dati di formazione per tipologia contrattuale mostra un'attenzione significativa verso il capitale umano con contratti non stabili,

FORMAZIONE PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE

CONTRATTO	DIPENDENTI (F)	DIPENDENTI (M)	ORE (F)	ORE (M)
Tempo indeterminato	354	145	7.567	2.926
Tempo determinato	39	11	3.674	904
Apprendistato	41	23	2.366	1.491
Stage	13	2	4.696	842
TOTALE	447	181	18303	6163

quali tempo determinato, apprendistato e stage. L'investimento consistente nelle ore di formazione per queste categorie evidenzia un impegno strategico nel favorire lo sviluppo delle competenze anche per le figure con minore stabilità contrattuale. Questo approccio contribuisce a supportare la crescita professionale, migliorare l'inclusione e ridurre il rischio di precarietà lavorativa, nel rispetto dei principi di equità e sostenibilità. Inoltre, la formazione rappresenta uno strumento chiave per mitigare i rischi legati al turnover e alla discontinuità contrattuale, promuovendo maggiore continuità operativa e una cultura organizzativa inclusiva.

Nel corso dell'anno abbiamo erogato oltre 6.800 ore di formazione, a conferma del nostro impegno verso la crescita delle persone e il rafforzamento delle competenze necessarie ad affrontare le sfide ambientali, sociali e organizzative.

Il percorso formativo ha dato priorità alla salute e sicurezza sul lavoro, con interventi conformi all'Accordo Stato-Regioni, a tutela del benessere delle nostre persone e della prevenzione nei luoghi di lavoro. A seguire, abbiamo sviluppato iniziative su competenze trasversali e lingue straniere, leve fondamentali per supportare l'evoluzione dei ruoli e l'adattabilità ai cambiamenti in atto.

Un'area di crescente attenzione è stata la formazione su temi ESG, con focus su economia circolare, gestione chimica responsabile, e sistemi di gestione ambientale e per la salute e sicurezza (ISO 14001 e ISO 45001). A queste si sono affiancati percorsi su anticorruzione, antiriciclaggio e responsabilità sociale d'impresa, con l'obiettivo di consolidare una cultura organizzativa fondata su etica, trasparenza e accountability.

A completamento delle attività formative, nel corso dell'anno il 100% del personale ha partecipato ai processi di valutazione della performance, che costituiscono uno strumento fondamentale per il monitoraggio e lo sviluppo delle competenze. Parallelamente, sono stati avviati percorsi strutturati di revisione delle prestazioni e sviluppo di carriera, coinvolgendo il 6% del

FORMAZIONE PER AREA TEMATICA

AREA FORMATIVA	FORMATI (F)	FORMATI (M)	ORE (F)	ORE (M)
Salute e sicurezza (Acc. Stato-Regioni)	377	212	1.519	870
Corruzione e antiriciclaggio (D.Lgs. 231)	111	33	111	33
Social compliance / SA8000 / Codice Etico	99	33	98	37
ESG (Economia circolare, chimica, CSR...)	32	7	1.135	132
Sistemi di gestione (ISO 14001/45001)	191	77	142	57
Soft skills	29	16	1.132	506
Lingue straniere	63	16	813	223

personale femminile e il 2% di quello maschile, con l'obiettivo di garantire opportunità di crescita professionale eque, inclusive e basate sul merito.

Le attività formative sono parte integrante del nostro approccio alla sostenibilità: non solo come adempimento normativo, ma come leva strategica per la valorizzazione del capitale umano e per l'allineamento dell'organizzazione ai cambiamenti del contesto normativo, tecnologico e sociale.

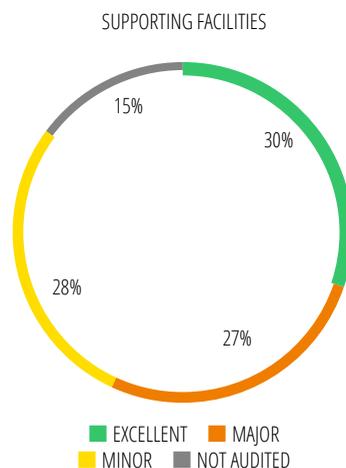
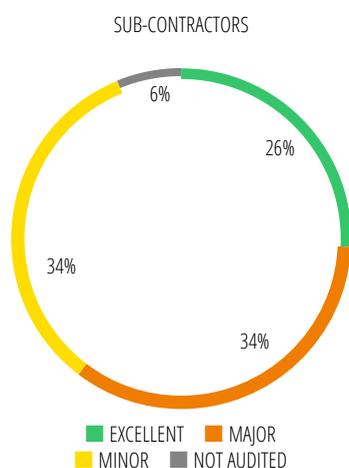
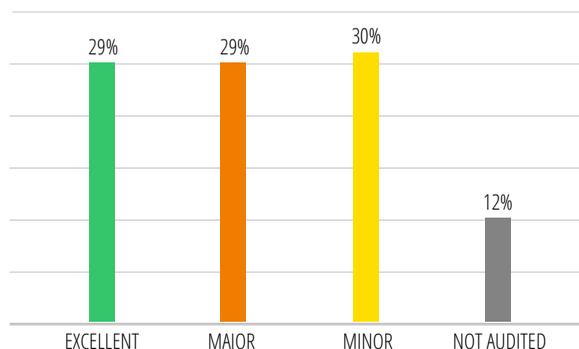
VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI

La valutazione condotta sui fornitori rappresenta uno strumento fondamentale per monitorare e gestire il livello di rischio lungo la catena di approvvigionamento, in un'ottica di miglioramento continuo e di promozione di standard etici e sociali elevati.

La nostra politica di classificazione si fonda sul rispetto del CCNL di settore, della normativa sul lavoro, del D.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza, nonché sugli otto requisiti di responsabilità sociale sintetizzati nella norma SA8000. In base a questi criteri, viene assegnato un rating che permette di identificare il livello di conformità di ciascun fornitore:

- **Excellent:** l'azienda garantisce una gestione eccellente dei propri dipendenti, rispettando pienamente i requisiti del D.lgs. 81/2008 e non presenta non conformità.
- **Minor:** l'azienda dimostra una buona maturità nella gestione delle risorse umane e della sicurezza, ma presenta alcune carenze di lieve entità.
- **Major:** l'azienda mostra carenze significative nella gestione del personale e della sicurezza, con gravi non conformità rilevate.
- **Critical:** l'azienda non rispetta i diritti fondamentali dei lavoratori e/o mette a rischio la loro incolumità.

Il mancato rispetto anche di uno solo dei Requisiti di Responsabilità Sociale comporta l'assegnazione della valutazione "Critical". In linea con i nostri principi, Pattern ha scelto di non collaborare con fornitori classificati come "Critical" e di rafforzare i controlli sui subfornitori ad alto rischio, con l'obiettivo di accompagnarli verso livelli di conformità più elevati.



STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELLA GOVERNANCE

LA STRUTTURA DI GOVERNANCE INTEGRA ORGANI OBBLIGATORI E ORGANISMI VOLONTARI, ASSICURANDO SOLIDITÀ NELLA GESTIONE, PRESIDIO DEI RISCHI E COERENZA CON I PRINCIPI DI TRASPARENZA E RESPONSABILITÀ.

Gli organi previsti per legge garantiscono la definizione delle linee strategiche, il monitoraggio delle performance aziendali e il controllo sull'operato gestionale, nel rispetto delle normative e dello statuto.

A supporto del sistema di governance, l'azienda ha attivato presidi volontari volti a rafforzare la qualità decisionale e l'allineamento ai principi ESG. Tra questi, un team interno coordina le attività di responsabilità sociale, promuove iniziative ambientali e sociali e cura la rendicontazione di sostenibilità.

Nell'ambito del sistema di gestione SA8000, è operativo il Social Performance Team, con il compito di garantire l'effettiva applicazione dei principi etico-sociali nelle pratiche aziendali.

Completa il quadro l'Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con funzioni di controllo sull'attuazione e sull'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato, nonché di prevenzione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente.

Questa articolazione consente una governance integrata e multilivello, in grado di rispondere alle esigenze di conformità normativa, di integrità operativa e di creazione di valore nel lungo termine.

Consiglio di amministrazione:

Fulvio Botto	Presidente
Francesco Martorella	Consigliere
Luca Sburlati	Amministratore delegato
Andrea Campani	Consigliere
Simonetta Cavasin	Consigliere Indipendente
Claudio Delunas	Consigliere
Franca Di Carlo	Consigliere
Diego Dirutigliano	Consigliere
Emilio Paolucci	Consigliere indipendente

Collegio Sindacale:

Davide Di Russo	Presidente
Laura Zucchetto	Sindaco effettivo
Riccardo Cantino	Sindaco effettivo
Federico Lozzi	Sindaco supplente
Alessandro Orlandi	Sindaco supplente



Francesco Martorella and Fulvio Botto

ANALISI RISCHI E OPPORTUNITÀ

Pattern Group ha adottato un approccio strutturato per l'identificazione, la valutazione e la gestione dei rischi e delle opportunità climatiche lungo la propria catena del valore. L'analisi è allineata con i principali standard internazionali (CDP 2025, TCFD, ESRS E1, IFRS S2) e integra una prospettiva di doppia materialità: da un lato, l'impatto finanziario sul business; dall'altro, l'impatto effettivo e potenziale sulle persone e sull'ambiente.

La valutazione considera distinti orizzonti temporali (breve, medio e lungo termine), classifica i rischi in categorie fisiche (acuti e cronici) e di transizione (regolatori, di mercato, reputazionali, tecnologici e sistemici) e tiene conto della localizzazione geografica e del posizionamento nella catena del valore, estendendosi fino ai fornitori di livello Tier 2 e Tier 3. Per ciascun rischio sono stati stimati la probabilità, l'impatto economico potenziale e l'effetto sulla capacità di contribuire alla decarbonizzazione lungo gli Scope 1, 2 e 3.

Tra i rischi sistemici è stato incluso quello legato alla crescente difficoltà, per alcune imprese della supply chain, di sostenere gli investimenti necessari alla transizione climatica, in un contesto in cui i margini sono sotto pressione. Tale dinamica può generare effetti indiretti anche per Pattern Group, con potenziali impatti su competitività, reputazione e capacità di conseguire gli obiettivi di riduzione delle emissioni definiti in ambito SBTi, in particolare per lo Scope 3.

A ciascun rischio sono associate specifiche opportunità che riflettono le azioni già intraprese o in corso di pianificazione, volte a rafforzare la resilienza del modello di business, a cogliere benefici competitivi (come l'efficienza energetica, la fidelizzazione dei clienti e l'accesso a nuove richieste di mercato), e a contribuire attivamente alla transizione sostenibile dell'intera filiera.

Nome del rischio	Tipo	Orizzonte temporale	Impatto atteso	Probabilità
Stress idrico in siti e fornitori	Fisico – Cronico	Lungo termine (>10 anni)	Medio	Media
Eventi climatici estremi	Fisico – Acuto	Breve termine (0–5 anni)	Medio	Media
Normative UE stringenti	Transizione – Regolatorio	Breve–medio termine (1–5 anni)	Alto	Alta
Modello estrattivo del valore nella filiera e squilibrio contrattuale	Transizione – Sistemico / strategico	Medio termine (3–10 anni)	Alto	Alta
Efficienza energetica e decarbonizzazione	Transizione – Tecnologica	Breve–medio termine (1–5 anni)	Alto	Alta

Descrizione sintetica	Effetti finanziari
Scarsità d'acqua nei territori produttivi, in particolare per processi ad umido nella supply chain.	Ritardi, aumento costi idrici, cambio fornitori
Fenomeni come alluvioni, ondate di calore e blackout possono interrompere produzione e logistica.	Danni diretti, penali per ritardi, aumento premi assicurativi
Normative UE (ESRS, CSRD, CBAM, EUDR) impongono nuovi obblighi di tracciabilità e carbon accounting.	Costi di adeguamento, perdita accesso mercato
Pressione sulla riduzione dei prezzi limita i margini dei fornitori, ostacolando la decarbonizzazione e riducendo la capacità di investimento della filiera.	Costi Scope 3, perdita contratti, minore attrattività, perdita volumi, difficoltà a pianificare investimenti Scope 1–2–3
Investimenti in efficienza energetica per ridurre consumi e emissioni Scope 1-2.	Riduzione costi operativi, accesso a incentivi, miglioramento profilo ESG

Misure di mitigazione	Opportunità correlata	Tipologia Opportunità	Orizzonte Opportunità
Mappatura rischio idrico, engagement fornitori, diversificazione	Innovazione nei sistemi di riciclo acque e ottimizzazione dei consumi nei processi	Efficienza operativa	Medio-lungo termine
Piano BCP, audit vulnerabilità, assicurazioni adeguate	Digitalizzazione logistica e smart planning per la continuità operativa	Resilienza operativa	Breve termine
Formazione, adeguamento volontario, engagement fornitori	Leadership ESG nella supply chain e posizionamento competitivo avanzato	Accesso al mercato	Breve–medio termine
Clausole co-investimento, engagement dei clienti, monitoraggio fornitori, co-sviluppo di prodotti e servizi sostenibili, partnership strategiche su transizione, diversificazione clienti / settori	Riposizionamento contrattuale attraverso offerte a valore e co-sviluppo	Strategia competitiva	Medio termine
Audit energetici, sostituzione impianti, uso tecnologie efficienti	Riduzione consumi, saving costi e visibilità ESG	Efficienza e competitività	Breve–medio termine

Benefici potenziali	Azioni strategiche
Riduzione costi operativi, resilienza climatica, vantaggio competitivo nei bandi	Investimenti in tecnologie water-efficient, audit risorse idriche, rating ESG supply chain
Riduzione impatti economici, efficienza, miglioramento rating assicurativo	Piano BCP avanzato, gemello digitale logistica, sensoristica predittiva
Priorità negli ordini, selezione come fornitore chiave, attrattività per nuovi clienti	Conformità anticipata ESRS/CSRD, certificazioni climate-related, reportistica avanzata
Maggiore retention clienti, margini più elevati, stabilità dei volumi produttivi	Ricontrattazione ordini su base climate-aligned, sviluppo congiunto soluzioni a basse emissioni, accordi quadro di lungo termine
Saving immediati, accesso a fondi, visibilità presso clienti	Piano decarbonizzazione, recupero calore, LED, inverter, co-finanziamenti

ANTICORRUZIONE

L'organizzazione adotta un approccio di tolleranza zero verso ogni forma di corruzione, diretta o indiretta, e promuove una cultura aziendale improntata all'integrità, alla trasparenza e al rispetto delle normative vigenti. Il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 rappresenta il principale strumento di prevenzione e presidio dei rischi corruttivi.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, non sono pervenute segnalazioni attraverso il canale di whistleblowing attivo presso l'organizzazione. Non sono stati registrati provvedimenti sanzionatori o disciplinari relativi a violazioni in materia di corruzione.

L'azienda continua a garantire l'accessibilità e l'efficacia degli strumenti di segnalazione e a promuovere, anche attraverso attività formative e informative, la diffusione di comportamenti etici lungo tutta la catena del valore.

VALORE AGGIUNTO

VALORE DELLA PRODUZIONE	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	55.603.081	52.584.370	69.505.795	109.211.799	145.597.647	125.794.367
Variazione delle rimanenze di prodotti finiti in corso di lavorazione e semilavorati	-399.672	156.150	2.495.576	-584.997	-2.336.990	-1.516.499
RICAVI DELLA PRODUZIONE TIPICA	55.203.409	52.740.520	72.001.371	108.626.802	143.260.657	124.277.868
Consumi di materie prime sussidiarie di consumo e merci	17.019.073	15.183.869	22.590.632	28.110.572	29.695.100	21.545.673
Costi per servizi	22.979.628	19.048.678	25.602.896	42.277.181	56.213.122	49.155.751
Costi per godimento beni di terzi	571.771	1.470.197	1.476.263	2.401.587	3.151.721	3.267.850
Variazione delle rimanenze di materie prime, sussidiarie, di consumo, merci	-556.733	330.226	-307.450	338.924	-867.070	1.429.726
Oneri diversi di gestione	140.691	196.420	302.688	797.655	1.308.566	1.077.200
DA DECURTARE	-18.369.640	-14.910.816	-21.376.167	-35.130.653	-46.034.391	-39.256.056
COSTI ESTERNI DELLA PRODUZIONE	21.784.790	21.318.573	28.288.862	38.795.266	43.467.048	37.220.144
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO	33.418.619	31.421.947	43.712.509	69.831.536	99.793.609	87.057.724
+/- saldo della gestione accessoria						
+/- saldo della gestione straordinaria						
+/- saldo della gestione finanziaria	-48.836	440.283	201.978	724.383	20.992.106	1.949.701
VALORE AGGIUNTO GLOBALE	33.369.784	31.862.230	43.914.487	70.555.918	120.785.715	89.007.425

DISTRIBUZIONE VALORE AGGIUNTO

- remunerazione del personale	9.144.352	12.311.104	15.044.677	25.244.779	37.099.474	36.861.111
- remunerazione dei faconisti	18.150.738	14.719.851	21.038.724	34.532.678	45.574.782	38.976.333
Faconisti + servizi diretti	18.177.152	14.728.095	21.047.375	34.535.124	45.574.782	38.976.333
- P.A.	1.613.638	-222.109	1.363.250	1.736.295	4.515.027	2.968.588
Imposte e tasse	1.643.652	455.655	1.467.453	2.534.852	4.712.445	2.959.900
Oneri diversi di gestione (tasse)	58.734	66.711	92.079	184.740	199.705	205.670
Contributi in conto esercizio	-88.748	-744.475	-196.282	-983.297	-397.123	-196.982
- sistema bancario	54.579	113.762	125.014	283.915	-553.112	178.845
- azienda	453.687	1.819.224	2.423.902	4.236.271	10.442.137	9.528.357
- soci	3.792.621	2.996.144	3.673.556	4.063.633	23.384.829	362.791
- Sostenibilità	160.169	124.254	245.365	458.347	322.578	322.578
VALORE AGGIUNTO GLOBALE	33.369.784	31.862.230	43.914.487	70.555.918	120.785.715	89.198.602

POLITICA INTEGRATA QHSE E SA8000

Pattern S.p.A. si impegna a fornire prodotti e servizi di alta qualità in modo sicuro ed ecosostenibile, rispettando la salute e la sicurezza dei propri dipendenti, dei clienti e dell'ambiente in cui opera.

Per raggiungere questo obiettivo, Pattern S.p.A. si impegna a:

- Rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in materia di qualità, salute, sicurezza e ambiente.
- Identificare e valutare i rischi per la salute, la sicurezza e l'ambiente associati alle proprie attività e adottare misure preventive e correttive per ridurli al minimo.
- Promuovere una cultura della sicurezza e della salute in tutti i suoi dipartimenti, promuovendo la formazione e la sensibilizzazione dei suoi dipendenti.
- Fornire ai propri dipendenti le risorse e le attrezzature necessarie per svolgere il proprio lavoro in modo sicuro ed ecosostenibile.
- Monitorare e migliorare continuamente il proprio sistema di gestione QHSE identificando obiettivi e indicatori di performance, misurando le prestazioni, analizzando i risultati e adottando azioni correttive e preventive.
- Coinvolgere i propri fornitori e partner commerciali nella promozione di un approccio responsabile alla qualità, alla salute, alla sicurezza e all'ambiente.

Pattern S.p.A. si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione di questa politica a tutti i suoi dipendenti, ai dipendenti delle sue controllate e partecipate e a chiunque possa essere coinvolto nelle sue attività. La direzione si impegna a fornire le risorse necessarie per l'attuazione della presente politica QHSE e a mettere a disposizione dei propri dipendenti e clienti, su richiesta, la documentazione del sistema di gestione QHSE.

Politica di salute e sicurezza

La Direzione aziendale di Pattern S.p.A. e di ciascuna delle sedi rilevanti del Gruppo si impegna a destinare risorse umane, strumentali e finanziarie per raggiungere gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori. Questo impegno è parte integrante delle loro attività ed è uno sforzo strategico allineato con gli obiettivi più ampi dell'azienda.

Rende noto e diffonde il presente documento a tutti i soggetti dell'azienda e si impegna affinché:

- Fin dal momento della definizione di nuove attività o della revisione di quelle esistenti, gli aspetti della sicurezza sono considerati contenuti indispensabili;

- tutti i lavoratori sono formati, informati e sensibilizzati per svolgere i propri compiti in sicurezza e per assumersi le proprie responsabilità in materia di OHS;
- l'intera organizzazione aziendale (compresi i dirigenti, i supervisori, i progettisti, gli installatori, i reparti acquisti e manutenzione, i lavoratori, ecc.) si impegna attivamente nel raggiungimento degli obiettivi di sicurezza assegnati secondo le rispettive responsabilità e competenze, in modo che:
 - la progettazione di macchine, impianti e attrezzature, così come dei luoghi di lavoro, dei metodi operativi e degli aspetti organizzativi, è condotta con l'obiettivo di preservare la salute dei lavoratori, dei beni aziendali, dei terzi e della comunità circostante in cui l'azienda opera;
 - le informazioni sui rischi aziendali sono condivise con tutti i lavoratori e la formazione è fornita e aggiornata, con particolare attenzione alle mansioni che essi svolgono;
 - le esigenze emergenti durante le attività lavorative sono prontamente affrontate con rapidità, efficienza e diligenza;
 - si promuovono la cooperazione tra le varie risorse aziendali e la collaborazione con le organizzazioni imprenditoriali e gli enti esterni designati;
 - tutte le leggi e i regolamenti applicabili sono rispettati, le procedure sono formulate e gli standard aziendali individuati sono rispettati;
 - Le attività sono gestite anche con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali. La progettazione, il funzionamento e la manutenzione, compresa la pulizia dei luoghi di lavoro, delle macchine e degli impianti sono orientati a questo scopo.

Politica ambientale

La sostenibilità è parte integrante della cultura aziendale del gruppo, che si impegna costantemente a migliorare il proprio impatto ambientale soddisfacendo i seguenti requisiti:

- Ridurre l'impatto ambientale delle operazioni dell'organizzazione adottando pratiche ecosostenibili e conformi alle normative ambientali.
- Promuovere un uso responsabile delle risorse naturali, come l'energia e l'acqua, riducendo gli sprechi e adottando tecnologie a basso impatto.
- Migliorare continuamente la gestione dei rifiuti generati dall'organizzazione, riducendo la quantità di rifiuti prodotti e riciclando i materiali.
- Proteggere gli habitat naturali e la biodiversità adottando azioni per ridurre l'impatto delle attività dell'organizzazione sulle aree circostanti.

- Promuovere la formazione e la consapevolezza dei dipendenti sull'importanza della gestione ambientale e della riduzione dell'impatto ambientale delle operazioni dell'organizzazione.
- Monitorare costantemente le prestazioni ambientali dell'organizzazione analizzando i dati ambientali e adottando misure correttive per migliorare i processi.
- Adottare tecnologie e materiali sostenibili dal punto di vista ambientale, ad esempio riducendo l'uso di sostanze chimiche nocive.
- Collaborare con i fornitori e i partner per promuovere la gestione ambientale e l'adozione di pratiche ecosostenibili.
- Garantire che l'organizzazione minimizzi i propri impatti ambientali e promuova pratiche sostenibili all'interno della propria catena di fornitura.
- Mantenere un'elevata conformità alle normative ambientali e adottare misure preventive per evitare l'inquinamento e la contaminazione.
- Monitorare e comunicare regolarmente gli impatti ambientali dell'organizzazione ai suoi stakeholder, come i clienti, i dipendenti e la comunità locale.

Quality Policy

Pattern S.p.A. ha messo a punto un piano industriale con un chiaro focus sulla creazione di poli di eccellenza per la produzione "Made in Italy", dedicati esclusivamente alla realizzazione di prodotti di lusso.

La colonna portante del suo modello di business consiste nel fornire ai propri clienti servizi e prodotti di qualità ed eccellenza e si impegna a:

- Migliorare continuamente la soddisfazione dei clienti attraverso la produzione di prodotti e servizi di alta qualità.
- Ridurre gli errori e i difetti di produzione a livello di processo, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei prodotti e dei servizi forniti.
- Aumentare l'efficienza dei processi produttivi, riducendo gli sprechi e aumentando la produttività.
- Migliorare la comunicazione interna ed esterna per garantire un flusso di informazioni tempestivo e accurato.
- Promuovere una cultura della qualità all'interno dell'organizzazione, coinvolgendo tutti i dipendenti nel perseguimento della qualità e della soddisfazione del cliente.
- Migliorare l'efficienza del servizio post-vendita rispondendo prontamente alle richieste dei clienti e risolvendo rapidamente i problemi.

- Monitorare costantemente le prestazioni in ingresso e in uscita della conformità dei propri prodotti e adottare misure correttive per migliorare i risultati.
- Mantenere costantemente l'alta reputazione dell'organizzazione sul mercato attraverso una politica di trasparenza e integrità.

Politica di responsabilità sociale d'impresa

Pattern integra la SA8000 all'interno delle sue operazioni commerciali e stabilisce i requisiti per un sistema di gestione della responsabilità sociale attraverso il rispetto e il monitoraggio dei seguenti obiettivi:

- Protezione dei diritti dei lavoratori: Garantire che tutti i lavoratori dell'organizzazione siano trattati con dignità e rispetto, siano liberi da discriminazioni e molestie e godano di condizioni di lavoro sicure e salutarie.
- Eliminazione del lavoro minorile: Garantire che non vi sia alcuna forma di lavoro minorile all'interno dell'organizzazione e dei suoi fornitori.
- Salari e benefici equi: Garantire che i lavoratori dell'organizzazione e dei suoi fornitori siano compensati in modo equo per il loro lavoro, compresi salari e benefici adeguati.
- Orario di lavoro: Garantire che gli orari di lavoro siano appropriati e conformi alle normative sul lavoro, e che i lavoratori abbiano diritto al riposo e alle ferie retribuite.
- Libertà di associazione e contrattazione collettiva: Garantire che i lavoratori dell'organizzazione abbiano il diritto di associarsi liberamente e di contrattare collettivamente con l'organizzazione.
- Protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori: Garantire che l'organizzazione fornisca un ambiente di lavoro sicuro e sano e che i lavoratori siano protetti dai rischi per la salute e la sicurezza.
- Gestione della catena di approvvigionamento: Assicurarsi che l'organizzazione lavori con fornitori che soddisfino gli stessi standard di responsabilità sociale e che collaborino con loro per migliorare le loro prestazioni in questo settore.
- Coinvolgimento dei dipendenti: Coinvolgere i dipendenti dell'organizzazione nella definizione degli obiettivi di responsabilità sociale e nella loro attuazione attraverso la formazione e la partecipazione attiva.
- Monitoraggio e valutazione: Monitorare e valutare regolarmente le prestazioni dell'organizzazione in materia di responsabilità sociale e adottare azioni correttive per migliorare continuamente.

RIESAME DELLA DIREZIONE

Nel corso dell'anno di rendicontazione, la Direzione ha esaminato le prestazioni dei sistemi di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, gestione ambientale e responsabilità sociale, in coerenza con i requisiti delle norme ISO 45001, ISO 14001 e SA8000.

Per quanto riguarda la salute e sicurezza (ISO 45001), si evidenzia un consolidamento delle misure di prevenzione, anche grazie al rafforzamento dei momenti di formazione e informazione, nonché all'implementazione delle analisi di rischio per mansione e per processo. Non si segnalano infortuni gravi o eventi critici, e le performance restano in linea con gli obiettivi prefissati.

Sul fronte ambientale (ISO 14001), i dati mostrano una gestione efficiente delle risorse e dei rifiuti, con un trend stabile o in miglioramento dei principali indicatori ambientali (consumi, recuperi, emissioni). Sono stati

perseguiti obiettivi di riduzione dei consumi e di incremento della raccolta differenziata, anche attraverso il coinvolgimento delle persone.

In riferimento alla responsabilità sociale (SA8000), l'adozione dei principi etici ha continuato a essere presidiata attraverso il Social Performance Team attivo in tutte le sedi, con monitoraggi regolari e un coinvolgimento crescente dei rappresentanti dei lavoratori. Non sono emerse segnalazioni di non conformità o criticità rilevanti nel periodo, e gli audit interni hanno confermato la conformità ai requisiti della norma.

Nel complesso, la Direzione valuta positivamente l'efficacia dei sistemi di gestione adottati, confermandone l'adeguatezza e l'allineamento con gli obiettivi strategici aziendali. Viene confermato l'impegno al miglioramento continuo, anche attraverso il rafforzamento del coinvolgimento delle persone e la valorizzazione del presidio integrato dei rischi.

INDICE GRI / ESRS

Categoria	Numero	Titolo	Sotto	ESRS Corrispondente	Descrizione	Capitolo	Pag.
Divulgazioni generali	GRI 2	Informazioni sull'organizzazione		ESRS 1	Fondamenti generali del report: governance, struttura legale, attività, catena del valore	Metodologia	7
Informazioni materiali	GRI 3	Processo di determinazione della materialità		ESRS 2	Descrizione della metodologia usata per identificare e valutare impatti, rischi e opportunità	Analisi di Materialità	30-35
Economia			201-1	ESRS 2 SBM-3, G1-1, G1-6	Valore economico generato, distribuito e investimenti pubblici	Valore Aggiunto	71
Economia	GRI 201	Performance economica	201-2	ESRS E1-9, ESRS 2 SBM-3	Impatti finanziari di rischi e opportunità legati al cambiamento climatico	Analisi Rischi e Opportunità	68-69
Economia			201-3	ESRS S1-11	Copertura previdenziale per i dipendenti	Retribuzione	61
Economia			201-4	ESRS G1-6	Aiuti pubblici ricevuti	Valore Aggiunto	71
Economia	GRI 202	Presenza sul mercato	202-1	ESRS S1-10	Rapporto tra salario base e minimo legale/locali	Retribuzione	61
Economia	GRI 203	Impatto economico indiretto	203-1	ESRS S3-1, S3-4, S2-4	Investimenti in infrastrutture con beneficio pubblico	Efficientamento Energetico	40-41 44
Economia	GRI 204	Pratiche di approvvigionamento	204-1	ESRS S2-1, E5-4	Percentuale di spesa presso fornitori locali, criteri ESG negli appalti	Tutela del Made in Italy	17 73
Economia			205-1	ESRS G1-5	Valutazioni dei rischi di corruzione nelle operazioni	Anticorruzione	70
Economia	GRI 205	Anticorruzione	205-2	ESRS G1-5, G1-3(c)	Formazione anticorruzione per dipendenti e dirigenti	Anticorruzione	64
Economia			205-3	ESRS G1-5	Casi confermati di corruzione e azioni correttive	Anticorruzione	70
Economia	GRI 206	Concorrenza sleale	206-1	ESRS G1-5	Procedimenti legali relativi a pratiche anticoncorrenziali		x
Tassazione			207-1	ESRS G1-6	Strategia fiscale, legame con strategia aziendale, approvazione e accessibilità		x
Tassazione	GRI 207	Trasparenza fiscale	207-2	ESRS G1-6, G1-1(c)	Governance e gestione dei rischi fiscali		68-69
Tassazione			207-3	ESRS G1-6	Impegno con le autorità fiscali e approccio collaborativo		x
Tassazione			207-4	ESRS G1-6	Informazioni fiscali per Paese: entrate, utile, imposte pagate, attività economiche	Valore Aggiunto	71
Ambiente			301-1	ESRS E5-1, E5-2, E5-4	Materiali utilizzati per peso/volume, inclusi input rinnovabili e riciclati	Categoria 1: Beni e Servizi Acquistati	42-44
Ambiente	GRI 301	Materiali	301-2	ESRS E5-1, E5-2	Materiali riciclati come percentuale del totale	Categoria 1: Beni e Servizi Acquistati	44
Ambiente			301-3	ESRS E5-2	Prodotti e imballaggi riciclati o riutilizzabili	Categoria 1: Beni e Servizi Acquistati	44
Ambiente			302-1	ESRS E1-5, E1-6	Consumo di energia diretta/indiretta, per fonte	Scope 1 e Scope 2	39-40
Ambiente			302-2	ESRS E1-6	Consumo di energia esterna (es. acquisti da terzi)	Scope 1 e Scope 2	39-40
Ambiente	GRI 302	Energia	302-3	ESRS E1-6	Intensità energetica (per unità di output o valore)	Scope 1 e Scope 2	39-40
Ambiente			302-4	ESRS E1-3, E1-5	Riduzioni di consumo energetico e azioni di efficienza	Piano di Decarbonizzazione	44
Ambiente			302-5	ESRS E1-3, E1-5	Riduzione del consumo energetico di prodotti e servizi	Piano di Decarbonizzazione	44

Categoria	Numero	Titolo	Sotto	ESRS Corrispondente	Descrizione	Capitolo	Pag.
Ambiente	GRI 303	Acqua e acque reflue	303-1	ESRS E3-1, E3-2, E3-3	Interazioni con risorse idriche, valutazioni e governance dell'acqua	Impatto Idrico	50-51
Ambiente			303-2	ESRS E3-1, E3-2, E3-3	Gestione impatti idrici e strategie	Impatto Idrico	50-51
Ambiente			303-3	ESRS E3-4	Prelievi d'acqua per fonte e area geografica	Impatto Idrico	x
Ambiente			303-4	ESRS E3-5	Scarichi di acqua, destinazioni e trattamento	Impatto Idrico	x
Ambiente			303-5	ESRS E3-4, E3-5	Consumo netto di acqua	Impatto Idrico	x
Ambiente	GRI 304	Biodiversità	304-1	ESRS E4-1, E4-2	Aree protette e habitat interessati dalle attività	Biodiversità	x
Ambiente			304-2	ESRS E4-1, E4-2, E4-3	Impatti significativi sulla biodiversità	Biodiversità	x
Ambiente			304-3	ESRS E4-5	Habitat protetti o ripristinati	Impronta Carbonica	na
Ambiente			304-4	ESRS E4-6	Specie minacciate nelle aree impattate	Impronta Carbonica	na
Ambiente	GRI 305	Emissioni	305-1	ESRS E1-6	Emissioni GHG Scope 1	Impronta Carbonica	39
Ambiente			305-2	ESRS E1-6	Emissioni GHG Scope 2	Impronta Carbonica	40
Ambiente			305-3	ESRS E1-6	Emissioni GHG Scope 3	Impronta Carbonica	42-43
Ambiente			305-4	ESRS E1-6	Intensità delle emissioni	Impronta Carbonica	38
Ambiente			305-5	ESRS E1-4, E1-6	Riduzione delle emissioni e obiettivi climatici	Piano di Decarbonizzazione	44
Ambiente			305-6	ESRS E2-1, E2-4	Emissioni di sostanze ozono-lesive	Impronta Carbonica	39
Ambiente			305-7	ESRS E2-4	NOx, SOx e altre emissioni rilevanti	Impronta Carbonica	39
Ambiente	GRI 306	Rifiuti	306-1	ESRS E5-5	Generazione di rifiuti per attività	Categoria 5: Rifiuti	42 44-45
Ambiente			306-2	ESRS E5-5	Gestione gerarchica dei rifiuti (prevenzione, riuso, ecc.)	Categoria 5: Rifiuti	44
Ambiente			306-3	ESRS E5-5	Rifiuti generati per tipologia e destino	Categoria 5: Rifiuti	44
Ambiente			306-4	ESRS E5-5	Rifiuti riciclati, inceneriti, smaltiti	Categoria 5: Rifiuti	44
Ambiente			306-5	ESRS E5-5	Impatti significativi associati alla gestione rifiuti	Categoria 5: Rifiuti	45
Ambiente	GRI 307	Conformità ambientale	307-1	ESRS E1-3, E2-3, G1-5	Sanzioni o non conformità a normative ambientali	Riesame della Direzione	75
Ambiente	GRI 308	Valutazione ambientale dei fornitori	308-1	ESRS S2-1, E1-3, E2-3	Criteri ambientali nelle valutazioni dei fornitori	Categoria 10: Trasformazione Prodotti Venduti	42-43
Ambiente			308-2	ESRS S2-4, S2-5	Impatti ambientali reali/potenziali nella catena del valore	Categoria 10: Trasformazione Prodotti Venduti	42-43

Categoria	Numero	Titolo	Sotto	ESRS Corrispondente	Descrizione	Capitolo	Pag.
Sociale	GRI 401	Occupazione	401-1	ESRS S1-6, S1-7	Nuove assunzioni, turnover, caratteristiche dei dipendenti	Benessere Aziendale	62
Sociale			401-2	ESRS S1-10, S1-11	Benefit forniti ai dipendenti a tempo pieno	Retribuzione	61
Sociale			401-3	ESRS S1-10, S1-15	Congedi parentali e ritorno al lavoro	Benessere Aziendale	59
Sociale	GRI 402	Relazioni lavorative	402-1	ESRS S1-8	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Orario di Lavoro	60
Sociale	GRI 403	Salute e sicurezza sul lavoro	403-1	ESRS S1-14, G1-5	Sistema di gestione salute e sicurezza	Salute e Sicurezza	72
Sociale			403-2	ESRS S1-14	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi	Salute e Sicurezza	32-35
Sociale			403-3	ESRS S1-14	Servizi sanitari sul luogo di lavoro	Salute e Sicurezza	58
Sociale			403-4	ESRS S1-14	Partecipazione dei lavoratori alla sicurezza	Salute e Sicurezza	58
Sociale			403-5	ESRS S1-14	Formazione in materia di salute e sicurezza	Salute e Sicurezza	63-64
Sociale			403-6	ESRS S1-14	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e Sicurezza	72
Sociale			403-7	ESRS S1-14	Prevenzione e mitigazione dei rischi	Salute e Sicurezza	58
Sociale			403-8	ESRS S1-14	Lavoratori coperti da un sistema di gestione salute e sicurezza	Salute e Sicurezza	66-72
Sociale			403-9	ESRS S1-14	Infortuni sul lavoro	Salute e Sicurezza	58
Sociale			403-10	ESRS S1-14	Malattie professionali	Salute e Sicurezza	58
Sociale	GRI 404	Formazione e istruzione	404-1	ESRS S1-13	Ore di formazione, media per dipendente	Formazione	64
Sociale			404-2	ESRS S1-13, S1-4	Programmi per aggiornamento competenze	Formazione	64 56
Sociale			404-3	ESRS S1-13	Percentuale dipendenti con valutazione performance	Formazione	64
Sociale	GRI 405	Diversità e pari opportunità	405-1	ESRS S1-9, S1-15, G1-1	Diversità per genere, età, background	Forza Lavoro	55 57
Sociale			405-2	ESRS S1-16	Gender pay gap e altre disuguaglianze retributive	Discriminazione	61
Sociale	GRI 406	Non discriminazione	406-1	ESRS S1-9, G1-5	Casi di discriminazione e misure correttive	Discriminazione	59
Sociale	GRI 407	Libertà di associazione e contrattazione	407-1	ESRS S1-8, S2-1	Libertà sindacale e copertura contrattazione collettiva	Libertà di Associazione	58
Sociale	GRI 408	Lavoro minorile	408-1	ESRS S1-6, S2-4	Prevenzione lavoro minorile in operazioni e catena del valore	Lavoro Infantile	57
Sociale	GRI 409	Lavoro forzato o obbligato	409-1	ESRS S1-6, S2-4	Prevenzione lavoro forzato, controlli su fornitori	Lavoro Forzato e Obbligato	57

Categoria	Numero	Titolo	Sotto	ESRS Corrispondente	Descrizione	Capitolo	Pag.
Sociale	GRI 410	Sicurezza	410-1	ESRS S1-6, S1-14, G1-5	Uso di personale di sicurezza, formazione e rispetto diritti umani	Forza Lavoro	64
Sociale	GRI 411	Diritti delle popolazioni indigene	411-1	ESRS S3-1, S3-2	Casi di violazioni e azioni correttive	Forza Lavoro	58
Sociale			412-1	ESRS S1-3, S2-4, S3-1, ESRS 2 IRO-1	Valutazione degli impatti materiali lungo operazioni e catena del valore	Valutazione sociale dei fornitori	65
Sociale	GRI 412	Valutazioni dei diritti umani	412-2	ESRS S1-13, G1-3(c)	Formazione dei dipendenti su etica, diritti umani e condotta	Valutazione sociale dei fornitori	64
Sociale			412-3	ESRS S2-1, S2-2, G1-5	Clausole contrattuali, due diligence e gestione dei rischi	Valutazione sociale dei fornitori	65
Sociale			413-1	ESRS S3-1, S3-3	Programmi di sviluppo locale, consultazione comunità		x
Sociale	GRI 413	Comunità locali	413-2	ESRS S3-4	Impatti negativi attuali o potenziali sulle comunità locali		x
Sociale			414-1	ESRS S2-1, S2-4, S2-5	Screening dei fornitori per impatti sociali	Valutazione sociale dei fornitori	49 65
Sociale	GRI 414	Valutazione sociale dei fornitori	414-2	ESRS S2-4, S2-5	Impatti reali/potenziali e azioni intraprese	Valutazione sociale dei fornitori	68-69
Sociale	GRI 415	Politica pubblica	415-1	ESRS G1-5	Contributi a partiti, lobbying e advocacy	Anticorruzione	70
Sociale			416-1	ESRS S4-1, S4-2	Valutazione impatti salute e sicurezza dei prodotti/servizi	Gestione Chimica	64 73
Sociale	GRI 416	Salute e sicurezza dei clienti	416-2	ESRS S4-2	Incidenti relativi a prodotti/servizi e misure adottate	Gestione Chimica	58
Sociale			417-1	ESRS S4-2, G1-5	Requisiti di etichettatura, comunicazione trasparente	n/a	X
Sociale	GRI 417	Marketing e etichettatura	417-2	ESRS S4-2	Violazioni relative a marketing, pubblicità e sponsorizzazioni	n/a	X
Sociale			417-3	ESRS S4-2	Non conformità con regolamenti su informazione ai clienti	n/a	X
Sociale	GRI 418	Privacy dei clienti	418-1	ESRS S4-2, G1-5	Violazioni della privacy e perdita dati personali		x
Sociale	GRI 419	Conformità socioeconomica	419-1	ESRS G1-5	Sanzioni economiche, violazioni di legge non ambientali né fiscali	Organi di Controllo	66

Termine/ Acronimo	Definizione
CAD 2D	Computer-Aided Design bidimensionale, utilizzato per la progettazione tecnica e la modellistica.
CER	Certified Emission Reductions: crediti emessi per progetti di riduzione delle emissioni in paesi in via di sviluppo.
Carbon Disclosure Project (CDP)	Organizzazione internazionale che valuta la trasparenza ambientale di aziende e città.
Circular Water	Gestione circolare delle risorse idriche, che prevede riuso, riduzione e riciclo.
ESRS	European Sustainability Reporting Standards: standard obbligatori per il reporting di sostenibilità nell'UE.
GHG Protocol	Standard internazionale per la contabilizzazione e rendicontazione delle emissioni di gas serra.
GRI	Global Reporting Initiative: standard per la rendicontazione volontaria della sostenibilità.
Garanzie d'Origine (GO).	Certificati che attestano l'origine rinnovabile dell'energia elettrica fornita.
Governance	Struttura e processi decisionali di un'organizzazione.
ILO	International Labour Organization: agenzia ONU che tutela i diritti dei lavoratori a livello globale.
Intensity Index	Indicatore che misura le emissioni GHG rispetto a un'unità di output, es. tCO ₂ e/milione €.
KWh	Kilowattora: unità di misura dell'energia elettrica consumata o prodotta.
Location Based (LB)	Metodo di calcolo delle emissioni basato sul mix energetico medio del paese.
MWh	Megawattora: pari a 1.000 kilowattora, misura l'energia su larga scala.
Market Based (MB)	Metodo che considera l'energia acquistata tramite contratti o certificati (es. GO).
RATING	Valutazione sintetica della performance ambientale, sociale o di governance di un'organizzazione.
Risk Assessment	Processo sistematico di identificazione, valutazione e gestione dei rischi.
SHIMA SEIKI WHOLEGARMENT	Tecnologia di maglieria senza cuciture sviluppata da Shima Seiki, che consente di realizzare capi completi in un unico processo.
Saving	Risparmio in termini economici, energetici o ambientali.
Science Based Target Initiative (SBTi)	Iniziativa che verifica la coerenza dei target climatici aziendali con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi.
Shima Seiki SWG XR	Integrazione tra tecnologie SHIMA SEIKI WholeGarment e sistemi XR per progettazione immersiva.
ZDHC	Programma che mira all'eliminazione delle sostanze chimiche pericolose dall'industria tessile.

Termini/ Acronimo	Definizione
aerospace	Settore industriale che comprende aviazione e spazio, inclusi componenti aeronautici.
automotive	Settore industriale relativo alla progettazione e produzione di veicoli.
business unit	Divisione autonoma di un'organizzazione con responsabilità su obiettivi e risultati.
climate-aligned	Allineato agli obiettivi climatici globali, es. net zero o 1.5°C.
climate-related	Riguardante l'impatto o l'adattamento al cambiamento climatico.
decarbonizzazione	Riduzione delle emissioni di carbonio nelle attività economiche e produttive.
hub	Centro fisico o virtuale di interconnessione, innovazione o distribuzione.
piattaforma 3D	Ambiente digitale per la modellazione tridimensionale di prodotti o ambienti.
retention	Capacità di un'organizzazione di mantenere risorse umane, clienti o conoscenze.
seamless	Tecnica di produzione che consente di ottenere capi senza cuciture visibili.
sistema Rain Saver	Tecnologia per la raccolta e il riutilizzo dell'acqua piovana nei processi produttivi.
smc	Standard Metro Cubo: unità di misura standardizzata per i volumi di gas o acqua.
sonotrodo	Dispositivo che genera vibrazioni ultrasoniche per taglio o saldatura di materiali.
supply chain	L'insieme dei processi e degli attori coinvolti nella produzione e distribuzione di un prodotto.
tCO ₂ e	Tonnellate di CO ₂ equivalente, unità standard per esprimere diverse emissioni di GHG in un'unica misura.
targets	obiettivi
tecnologia XR	Extended Reality: include realtà virtuale (VR), aumentata (AR) e mista (MR).
telai English Cotton	Macchinari tessili utilizzati per lavorare filati di cotone di origine inglese.
turnover	Tasso di rotazione del personale o volume d'affari di un'impresa.
upcycling	Riutilizzo creativo di materiali di scarto per aumentarne il valore e prolungarne la vita utile.
vanisé	Tecnica di lavorazione a maglia che sovrappone due filati per creare effetti visivi o tattili.
water-efficient	Tecnologie o processi che riducono il consumo di acqua.

RINGRAZIAMENTI

Il documento che avete letto è stato redatto interamente dal team ESG di Pattern SpA, quindi il primo ringraziamento va naturalmente alle persone dedicate che lo compongono.

Un ringraziamento speciale va anche a Tecnologie d'Impresa per la preziosa collaborazione e il supporto nella misurazione della nostra impronta di carbonio. La sua dedizione e la sua competenza sono state fondamentali per la preparazione di questo Rapporto.

Si ringraziano inoltre Cise - Lavoro Etico e Stefano Sartoris per il loro contributo nella valutazione della conformità sociale delle aziende certificate SA8000 e nel controllo della catena di fornitura.

Un ringraziamento speciale va anche al team di Interacta per averci aiutato a raccogliere i dati. Il vostro coinvolgimento e la vostra esperienza ci hanno permesso di comprendere con precisione le aspettative e di delineare le azioni prioritarie per il futuro.

Dobbiamo anche ringraziare i nostri subappaltatori, che dimostrano continuamente sforzi incredibili e capacità di adattamento per sostenere la nostra attività. Vi ringraziamo per la vostra dedizione e per aver collaborato con noi nel promuovere la sostenibilità lungo tutta la nostra catena di fornitura. Tutto questo non sarebbe possibile senza il vostro prezioso contributo. Siete la forza trainante del nostro impegno per un futuro più sostenibile. Grazie ancora una volta per il vostro straordinario lavoro e per aver abbracciato la nostra visione.

PATTERNGROUP.IT