

**RAPPORTO
DI SOSTENIBILITÀ**

2023

SHIMA SEIKI ITALIA

**Redatto in conformità
con i GRI Standards 2021**

Shima Seiki Italia S.p.A.

Via Martiri di Cefalonia, 6

20054 – Segrate (MI)

info@shimaseiki.eu

www.shimaseiki.eu



Contenuti

Lettera agli stakeholder	4	4	L'attenzione per l'ambiente	40
1 Ever onward	6		4.1 Energia ed emissioni climalteranti	42
1.1 Storia, visione e valori fra innovazione giapponese ed eleganza italiana	8		4.2 Materiali e rifiuti prodotti	46
1.2 Abilità creativa e innovazione tessile: i nostri prodotti e i mercati di riferimento	10			
1.3 Analisi di doppia materialità	12	5	Tabella Obiettivi	48
2 Responsabilità e trasparenza alla base della governance	16	6	Nota metodologica	51
2.1 Il nostro modello di governance	18		6.1 Rendicontazione della sostenibilità	51
2.2 La generazione di valore	21		6.2 Dagli impatti ai temi materiali	52
2.3 Compliance e integrità aziendale	23		6.2.1 Stakeholder engagement	53
3 Gli stakeholder al centro della nostra visione	26		GRI CONTENT INDEX	58
3.1 L'attenzione verso i nostri collaboratori	28			
3.2 Lavorare in salute e sicurezza	35			
3.3 Diffusione di competenze all'avanguardia	38			



Lettera agli stakeholder

Gentili *stakeholder*,
 è con orgoglio ed entusiasmo che vi presentiamo il primo rapporto di sostenibilità di Shima Seiki Italia, nella speranza che possa trasmettervi la visione alla base di strategie ogni anno sempre più determinanti per la creazione di un futuro di maggiore sostenibilità per l'ambiente, le persone e l'economia.

Ogni giorno le nostre scelte sono e saranno orientate da responsabilità, correttezza, inclusività, ma anche dalla passione per il nostro mondo e per quanti ogni giorno si impegnano per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile definiti dall'ONU.

Aggiungeremo questa pubblicazione ogni anno per documentare i passi già percorsi e quelli ancora da fare, destinando impegno e risorse umane ed economiche sempre crescenti,

nonostante le difficoltà che hanno caratterizzato gli ultimi anni fra pandemia, conflitti e tensioni geopolitiche.

Mantenendo il dialogo costantemente aperto potremo mettere a sistema le competenze e le esperienze di ciascuno per affrontare al meglio le sfide e le opportunità offerte da questo percorso affascinante che, attraversando scelte di sostenibilità ambientale, sociale ed economica, non potrà che condurre a un futuro migliore per tutti.

Ringraziandovi per l'attenzione che sempre ci avete dedicato, e che siamo sicuri riserverete anche al nostro primo rapporto di sostenibilità, vi invitiamo a seguirci su questo percorso che vogliamo riempire di fatti concreti con la coraggiosa determinazione che merita.

Ogni giorno le nostre scelte sono e saranno orientate da responsabilità, correttezza e inclusività.



Cordiali saluti,
 Masayuki Takenaka
 Presidente del CdA
 Shima Seiki Italia S.p.A.



Davide Barbieri
 Amministratore Delegato
 Shima Seiki Italia S.p.A.

1. Ever onward

Siamo Shima Seiki Italia S.p.A., divisione italiana della giapponese Shima Seiki MFG., LTD, leader mondiale nella produzione di macchine rettilinee elettroniche per la maglieria.

Il nostro scopo è crescere insieme ai nostri clienti portando innovazione nelle industrie che ci scelgono. Per questo l'innovazione è fondamentale per noi: anticipiamo costantemente le esigenze della committenza, impegnandoci a consegnare prodotti della migliore qualità, sicurezza e funzionalità.



1.1 Storia, visione e valori fra innovazione giapponese ed eleganza italiana

Shima Seiki Italia è diventata un ponte tra l'innovazione giapponese e l'eleganza italiana, due settori di assoluta eccellenza nel mondo.

Il Gruppo Shima Seiki inizia a produrre macchine computerizzate per maglieria con il proprio marchio nel 1982 e negli anni successivi i suoi prodotti dal Giappone raggiungono tutto il mondo.

Nel 2006 si consolida la presenza del brand in Europa con l'apertura della nostra Società italiana, che oggi conta tre sedi operative a Segrate (MI), Ponzano Veneto (TV) e Carpi (MO), la prima delle quali è il punto di connessione e *showroom* delle collezioni. La sede legale si trova invece a Milano, in Via Gian Giacomo Mora 11/A.

La casa madre ha rivoluzionato il mondo della moda con tecnologie all'avanguardia e la divisione italiana si dedica alla commercializzazione del marchio sia nel nostro

Paese sia all'estero.

È così che Shima Seiki Italia è diventata un ponte tra l'innovazione giapponese e l'eleganza italiana, due settori di assoluta eccellenza nel mondo.

I nostri indirizzi strategici sono costantemente orientati al miglioramento delle *performance* con i clienti. Per questo ci impegniamo costantemente nello sviluppo, creando prodotti di grande richiamo e basati sulla tecnologia più avanzata nel settore di riferimento. Nella nostra visione, tuttavia, innovazione fa rima con sostenibilità ambientale e responsabilità sociale: insieme questi elementi possono aiutarci a costruire un futuro migliore per tutti. Anche per questo ci stiamo impegnando nel raggiungimento di alcuni degli obiettivi di sviluppo sostenibile – *Sustainable Development*



Goals (SDGs) – definiti dalle Nazioni Unite nel 2015 e abbiamo iniziato un percorso che integra nelle nostre attività di business diverse istanze ambientali, sociali e di *governance*, presentate in questo nostro primo rapporto di sostenibilità.

Anche i valori hanno un ruolo significativo nelle nostre attività aziendali, che seguono i principi contenuti nel Codice Etico. Questo documento prevede principalmente il rispetto dei diritti umani, la garanzia della salute e della sicurezza dei nostri lavoratori così come dei fruitori finali dei nostri prodotti, l'impegno per la protezione dell'ambiente e la conduzione etica del business in un quadro di concorrenza leale, integrità e

correttezza.

Presentiamo i frutti della nostra originalità e inventiva sia durante eventi fieristici che nel nostro *showroom*. Ci avvaliamo di *designer* esterni e collaboriamo strettamente con i nostri fornitori. Negli ultimi anni abbiamo deciso di sostenere la formazione dei giovani e il loro ingresso nel mondo del lavoro. Abbiamo quindi instaurato diverse collaborazioni con scuole, università ed enti di formazione nelle vicinanze delle nostre sedi con l'obiettivo di trasmettere valore e dare visibilità ai giovani *designer*, organizzando corsi specifici di programmazione, grafica e modellistica.

1.2 Abilità creativa e innovazione tessile: i nostri prodotti e i mercati di riferimento

Il nostro motto è Ever Onward (Sempre Avanti) e i risultati commerciali parlano nel 2023 di una quota di mercato superiore al 70%.

Ci occupiamo di diffondere le tecnologie avanzate di Shima Seiki tramite una vasta rete che vede otto persone, fra distributori e agenti, dedicate all'Italia e con otto distributori esteri copre l'Europa orientale e l'Africa settentrionale.

Le nostre attività includono l'importazione dei prodotti e la relativa vendita e assistenza, nonché la produzione di collezioni e dei relativi campioni.

Distribuiamo le nostre macchine rettilinee ai produttori finali con un modello B2B: tra i nostri clienti annoveriamo grandi *brand* della moda, maglierie locali dal respiro globale e importanti produttori terzi.

Il nostro motto è *Ever Onward (Sempre Avanti)* e i risultati commerciali parlano nel 2023 di una quota di mercato superiore al 70%. Contribuiamo

così alla promozione e al progresso della moda italiana e all'espansione delle relazioni economiche in questo settore, ma non solo.

Infatti, nonostante il nostro mercato prioritario sia quello della moda, con una copertura di circa il 90% dei nostri clienti, abbiamo anche macchine dedicate ai prodotti medicali come fasce, tutori e calze contenitive. Inoltre, sono in fase di ricerca e di lancio linee per prodotti tessili e di rivestimento rivolti al settore *automotive*.

Ogni nostro macchinario è altamente specializzato per creare un prodotto unico e inimitabile. Le tecnologie tessili e i materiali innovativi che proponiamo nelle nostre collezioni permettono di realizzare capi con modelli versatili e ad alta vestibilità, durevoli e facilmente personalizzabili.



1.3 Analisi di doppia materialità

Abbiamo identificato e poi valutato i principali impatti, attuali o potenziali, connessi alle attività che svolgiamo in riferimento alle tre dimensioni della sostenibilità: economica, sociale e ambientale.

Il nostro approccio alla sostenibilità è partito dall'identificazione e dalla valutazione dei nostri temi materiali, risultati dall'analisi di materialità, in conformità con i requisiti dei *Sustainability Reporting Standards* pubblicati dalla *Global Reporting Initiative* (GRI).

Con *materialità* si intende quella soglia a partire dalla quale i temi diventano sufficientemente rilevanti da dover essere analizzati e rendicontati, e sui quali ci impegniamo a sviluppare politiche e iniziative, nonché a fissare obiettivi di miglioramento.

In particolare, guidati da un'analisi preliminare di contesto abbiamo identificato e poi valutato i principali impatti, attuali o potenziali, connessi alle attività che svolgiamo in riferimento alle tre dimensioni della sostenibilità: economica,

sociale e ambientale (tre ambiti spesso indicati dall'acronimo ESG).

Per affrontare e gestire al meglio le sfide del futuro, oltre a considerare gli impatti sia positivi che negativi che generiamo (o possiamo generare), abbiamo lavorato a una preliminare identificazione e valutazione dei rischi e delle opportunità finanziarie legati alle nostre attività.

Questa duplice valutazione, identificata come *doppia materialità* nell'ambito degli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS) introdotti dalla *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), ci ha permesso di delineare le priorità e le informative che renderemo, nonché di indirizzare i nostri sforzi futuri verso le tematiche rilevanti.

Temi materiali in ordine di priorità	Definizione dei temi materiali di Shima Seiki Italia
Valore e solidità dell'azienda	Riguarda le <i>performance</i> economiche dell'azienda, la sua presenza sul mercato, compresi i suoi impatti economici indiretti.
Benessere dei lavoratori	Riguarda il sostegno e il miglioramento della qualità della vita, della salute fisica e mentale e della soddisfazione lavorativa dei dipendenti di Shima Seiki Italia. Questo tema comprende: opportunità di sviluppo professionale, cultura aziendale inclusiva, e in generale, un ambiente lavorativo che favorisce il benessere complessivo con un supporto al raggiungimento di un equilibrio tra lavoro e tempo libero.
Innovazione e qualità	L'innovazione è un elemento chiave per perseguire un miglioramento continuo, sviluppare prodotti allineati ai più alti standard di qualità e garantire la soddisfazione del cliente.
Integrità aziendale	Riguarda il mantenimento di alti standard etici e comportamentali, includendo la promozione della trasparenza, la prevenzione della corruzione, il rispetto delle leggi e delle normative, la gestione etica delle relazioni con <i>stakeholder</i> e la salvaguardia dell'immagine e della reputazione aziendale attraverso pratiche oneste e responsabili.
Pari opportunità	Garantiscono un ambiente di lavoro equo e inclusivo, senza discriminazioni. Interessano molti aspetti, fra cui processi di assunzione e avanzamento basati sul merito, compensazioni e benefici equi, promozione di una cultura aziendale aperta e rispettosa.

(continua a pag. 14)

Temi materiali in ordine di priorità	Definizione dei temi materiali di Shima Seiki Italia
<p>Relazioni con la comunità locale</p>	<p>Si riferisce all'interazione dell'organizzazione con la comunità circostante. Questo coinvolge lo sviluppo di rapporti positivi attraverso progetti sociali, supporto culturale e opportunità di lavoro, insieme a una gestione trasparente e responsiva delle preoccupazioni della comunità.</p>
<p>Gestione e tutela ambientale</p>	<p>Comprende la progettazione, attuazione e supervisione di pratiche aziendali volte a minimizzare l'impatto ambientale dell'attività economica. Ciò implica azioni per conservare le risorse naturali (materie prime e acqua), ridurre le emissioni, gestire i rifiuti, ottimizzare i processi energetici e migliorare la sostenibilità ambientale complessiva dell'azienda.</p>
<p>Salute e sicurezza</p>	<p>Tutelare salute, sicurezza e integrità psicofisica delle persone (dipendenti, non dipendenti e clienti) anche in riferimento alla qualità dei luoghi di lavoro, incoraggiando lo sviluppo di una solida cultura interna e aderendo ai più alti standard nazionali e internazionali sul tema.</p>

In considerazione dell'assenza di attività produttiva industriale, i nostri impatti sono limitati, soprattutto dal punto di vista ambientale. Tuttavia, l'evoluzione del contesto globale e la nostra intenzione di aumentare la nostra sostenibilità hanno reso più urgente la necessità di comprendere i nostri effetti verso l'esterno, così come le influenze che il mondo esterno può avere su di noi.

Doppia materialità, Shima Seiki Italia S.p.A. - anno 2023



La dimostrazione dell'interesse che dedichiamo a questi aspetti trova riscontro nella partecipazione attiva del nostro *management* e del nostro Amministratore Delegato nell'intero processo di analisi di doppia materialità, nonché nella redazione del presente rapporto. Questo ci ha aiutato a comprendere meglio le dinamiche in atto, nonché essere più preparati ad agire di conseguenza, anche nell'ottica di porre rimedio a eventuali impatti negativi generati o aggravati da noi.

Nel capitolo 6 riportiamo una descrizione dettagliata dei processi utilizzati per identificare e valutare gli effetti, per correlare i temi materiali individuati e le informative GRI. Viene inoltre illustrata l'analisi di *stakeholder engagement* che abbiamo effettuato, per questa prima volta in maniera indiretta, al fine di valutare la significatività che i nostri portatori di interesse assegnano ai nostri temi materiali.

2. Responsabilità e trasparenza alla base della *governance*

SHIMA SEIKI ITALIA

Miriamo a comunicare i nostri impatti con chiarezza e trasparenza e a operare all'insegna dell'innovazione.

Orientiamo il nostro modello di gestione d'impresa alla generazione di valore e al controllo dei rischi con uno sguardo attento agli *stakeholder* e al territorio nell'ottica di uno sviluppo sempre più sostenibile in tutti gli ambiti.

Per perseguire questi obiettivi e ricercare soluzioni capaci di limitare la portata degli effetti negativi

delle nostre attività miriamo a comunicare i nostri impatti con chiarezza e trasparenza e a operare all'insegna dell'innovazione: in questo processo rientra, tra le altre cose, la decisione di dedicare tempo ed energie alla rendicontazione non finanziaria.



2.1 Il nostro modello di governance

Siamo una Società per Azioni controllata al 100% dalla casa madre Shima Seiki MFG., LTD, che ha sede a Wakayama, in Giappone.

La nostra *corporate governance* si articola in un Consiglio di Amministrazione (CdA) e un collegio sindacale. Il primo, composto da un

Presidente e altri tre membri (dettagliati nella tabella seguente), rappresenta il più alto organo di governo e gestisce l'azienda nel rispetto dell'oggetto sociale.

I compiti di definire le strategie, le politiche e gli obiettivi aziendali, anche per quanto riguarda la

sostenibilità, sono assegnati al Presidente del CdA e all'Amministratore Delegato. Quest'ultimo ricopre anche i ruoli di consigliere del CdA e di direttore commerciale.

Il CdA è nominato direttamente da Shima Seiki MFG., LTD, e rimane in carica per tre anni. Allo stesso modo anche le politiche retributive e le performance del Consiglio di Amministrazione sono valutate direttamente dalla Società madre. Attualmente non disponiamo di procedure formali per la determinazione della retribuzione dei membri del nostro organo di governo. Le decisioni relative alla retribuzione vengono

prese specificatamente, a seconda del caso, tenendo conto di vari fattori come l'esperienza, le competenze e le responsabilità del ruolo. In casi particolari, come per la funzione del direttore commerciale, tali valutazioni sono legate anche a specifici obiettivi.

Tutti i componenti del CdA sono uomini; dal punto di vista anagrafico uno è nella fascia di età 30-50 anni, mentre gli altri tre hanno fra i 50 e i 60 anni.

Tutte le tematiche aziendali sono gestite direttamente dal CdA che può convocare il collegio sindacale in caso di necessità.

Composizione del Consiglio di Amministrazione di Shima Seiki Italia S.p.A., anno 2023

Nome	Ruolo	Altre cariche
Masayuki Takenaka	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Amministratore Delegato
Davide Barbieri	Consigliere	Amministratore Delegato; Direttore Commerciale
Motofumi Nakanishi	Consigliere	Consigliere
Hironobu Shimada	Consigliere	Consigliere

Composizione del Collegio Sindacale di Shima Seiki Italia S.p.A., anno 2023

Nome	Ruolo
Pio Carlo Curadi	Presidente del Consiglio Sindacale
Giuseppe Gullo	Sindaco
Roberto Azzaretto	Revisore unico
Andrea Casassa	Sindaco supplente
Rinaldo Ferraro	Sindaco
Enrico Zappa	Sindaco supplente

Questo secondo organo di governo garantisce lo svolgimento delle funzioni di controllo e vigilanza sulle attività amministrative della Società, assicurando il rispetto della legge e del nostro atto costitutivo. È costituito da cinque membri – tutti di sesso maschile – con carica triennale, due dei quali hanno un'età superiore ai 60 anni e i rimanenti sono nella fascia 50-60 anni.

Nella nostra organizzazione apicale ci avvaliamo inoltre di un procuratore con poteri di gestione in diversi aspetti: contratti di compravendita, rapporti con le banche, pagamenti, contratti di lavoro subordinato e rapporti specifici con le autorità competenti.

2.2 La generazione di valore

Il valore economico creato dall'operatività aziendale garantisce la continuità del nostro business nel tempo e alimenta gli impatti economici positivi per gli *stakeholder* e per il territorio in cui operiamo.

Oltre a favorire lo sviluppo economico e sociale delle comunità locali in cui si trovano le nostre sedi, la redistribuzione del valore generato ci

aiuta a comprendere i rapporti e le influenze reciproche tra la nostra realtà e i sistemi socioeconomici con cui interagiamo.

Le informazioni sulla creazione e la distribuzione del valore economico, estrapolate dal nostro conto economico e riparametrate secondo l'indicatore GRI 201-1, sono dettagliate nella tabella sottostante.

Valore economico	Dati 2023
Valore generato (ricavi)	46.910.091,00 €
Totale valore economico distribuito	45.743.509,00 €
<i>Costi operativi</i>	37.829.792,00 €
<i>Salari e benefit dei dipendenti</i>	4.134.049,00 €
<i>Pagamenti a fornitori di capitale</i>	681.534,00 €
<i>Pagamenti alla Pubblica Amministrazione</i>	3.098.134,00 €
<i>Investimenti nella comunità</i>	21.600,00 €
Valore economico trattenuto	1.166.582,00 €

2.3 Compliance e integrità aziendale

Si denota una forte preponderanza nella creazione di valore condiviso rispetto a quello trattenuto. Quest'ultimo corrisponde all'utile non distribuito e accantonato per nuovi progetti.

Questi risultati positivi dimostrano come il nostro impatto economico sia correttamente distribuito e significativo soprattutto per:

- i nostri dipendenti in quanto contribuiamo alla loro ricchezza;
- i nostri fornitori perché rafforziamo la loro produttività;

- la Pubblica Amministrazione poiché contribuiamo al sostentamento degli Enti, anche locali;
- la comunità, grazie agli investimenti per i programmi sociali e agli eventi didattici che abbiamo offerto nell'ultimo anno.

Con il nostro sistema di *governance*, orientato a garantire una conduzione responsabile della nostra Società, ci impegniamo a tutelare e ad accrescere il valore della nostra attività a fronte anche dell'impegno posto dalla Società madre con i suoi investimenti.

Il nostro è un impegno verso una condotta basata sui più elevati standard di trasparenza, integrità e lealtà.

Lavoriamo in un contesto articolato e variegato perciò abbiamo definito con chiarezza l'insieme dei valori che riconosciamo, accettiamo e condividiamo, ma anche le responsabilità che ci assumiamo.

Il nostro Codice Etico rappresenta uno strumento fondamentale per comunicare internamente ed esternamente il nostro impegno verso una condotta basata sui più elevati standard di trasparenza, integrità e lealtà, nonché sul più rigoroso rispetto delle leggi.

Oltre a delineare i principi generali e le regole di condotta, questo documento regola i rapporti con fornitori, Pubbliche Amministrazioni, clienti, lavoratori e comunità locali con cui interagiamo.

È parte integrante dei sistemi di controllo interni della Società e il suo rispetto da parte degli *stakeholder* contribuisce alla prevenzione di irregolarità.

Per diffonderne i valori prevediamo una formazione specifica per i nostri collaboratori attraverso programmi di info-formazione differenziati in base al ruolo e all'esposizione al rischio.

Conformemente a quanto previsto dal decreto legislativo n. 231/2001, abbiamo inoltre adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per prevenire qualsiasi attività illecita ed esonerare la Società - nell'eventualità di commissione di un reato punibile ai sensi del decreto - dalla responsabilità amministrativa e penale applicabile.

Il Modello 231 prevede l'identificazione e la valutazione dei rischi per ciascun sito al fine di rilevare quelli relativi ai processi aziendali. I risultati della valutazione definiscono un quadro completo e aggiornato di tutti i rischi con l'individuazione delle funzioni responsabili coinvolte. In aggiunta, applichiamo procedure di qualifica dei fornitori per gestire possibili situazioni critiche in cui potrebbero sorgere rischi legati a corruzione, cattiva condotta, estorsione, incidenti e altri reati aziendali.

Al fine di garantire il funzionamento, l'efficacia, l'adeguatezza e il rispetto del Modello 231 e per prevenire qualsiasi reato, abbiamo nominato un Organismo di Vigilanza con funzioni di monitoraggio e controllo anche del rispetto del Codice Etico.

L'attuale Organismo di Vigilanza, totalmente autonomo e indipendente, è monocratico e riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione (CdA).

Qualsiasi violazione di quanto previsto dal Modello 231 e dal Codice Etico è condannata e può essere segnalata attraverso il canale dedicato al *whistleblowing*, istituito in coerenza con il decreto legislativo n. 24/2023 e raggiungibile direttamente tramite il nostro sito web¹.

Grazie a questo sistema di comunicazione, chi fa la segnalazione è protetto da anonimato contro ogni forma di ritorsione; abbiamo anche previsto un'adeguata protezione contro le segnalazioni infondate.

La nostra attenzione a vigilare sul rispetto della legalità è confermata dall'assenza di non conformità a leggi o regolamenti.

¹ Il canale di segnalazione è attivo sul sito al seguente link: <https://shimaseiki.wallbreakers.it/#/>.



3. Gli *stakeholder* al centro della nostra visione

SHIMA SEIKI ITALIA

La passione, la competenza e la curiosità intellettuale dei nostri collaboratori sono elementi indispensabili su cui si basano la qualità, l'innovazione e la competitività dei nostri prodotti.

Anche per questo motivo ci impegniamo a valorizzare costantemente le capacità professionali evitando qualsiasi forma di discriminazione. Crediamo nel miglioramento continuo, sia personale sia professionale, e investiamo tempo ed energie non solo nella formazione *on the job*, ma anche in quella esterna.



3.1 L'attenzione verso i nostri collaboratori

Nel 2023 abbiamo impiegato un organico di 59 dipendenti, tutti assunti con il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) del Commercio.

dependente e a tempo indeterminato nella quasi totalità dei casi, con l'unica eccezione di un collaboratore a tempo determinato. Una scelta strategica che garantisce il rafforzamento e la permanenza del *know-how* all'interno dell'azienda.

Per scongiurare situazioni lavorative precarie abbiamo scelto di avvalerci di personale

Numero di dipendenti per tipologia contrattuale (2023)

	Indeterminato	Determinato	Ore non garantite	Tempo pieno	Tempo parziale
<i>Ripartizione per genere</i>					
Donne	19	0	0	13	6
Uomini	39	1	0	38	2

	Indeterminato	Determinato	Ore non garantite	Tempo pieno	Tempo parziale
<i>Ripartizione per nazionalità</i>					
Italia	58	1	0	51	8
Europa (esclusa Italia)	0	0	0	0	0
Resto del mondo	0	0	0	0	0
Totale	58	1	0	51	8

Oltre ai dipendenti diretti, il nostro organico è ulteriormente rafforzato dalla presenza di quattro collaboratori non dipendenti (un legale e due tecnici), i cui inquadramenti sono dettagliati nella tabella seguente.

Numero di lavoratori non dipendenti (2023)

Tirocini - Stage	0
Interinali - Somministrati	1
Contratti d'opera professionale	3
Totale	4

Il nostro organico è costituito in prevalenza da impiegati, caratteristica coerente con la natura della nostra realtà, che non necessita di personale operaio. La maggior parte lavora a tempo pieno: solo il 14% è assunto con un contratto a tempo parziale. Più della metà del personale è dislocato presso la sede di Segrate, mentre il resto è equamente distribuito tra quelle di Carpi e Ponzano Veneto.

Distribuzione del personale dipendente (2023)

Contratto	Tempo indeterminato (98%)	Tempo determinato (2%)	
Orario di lavoro	Tempo pieno (86%)	Tempo parziale (14%)	
Qualifica	Impiegato 85%	Quadro 12%	Dirigente 3%
Sede	Segrate 35	Carpi 11	Ponzano Veneto 13

Il rapporto della retribuzione annua totale del 2023 è di 3,15: questo valore indica il rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la mediana della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti, esclusa la suddetta persona.

Nel rapporto con le persone che lavorano con noi ci impegniamo a evitare ogni forma di discriminazione basata su fattori quali

età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, etnia, nazionalità, opinioni politiche, appartenenza sindacale e religione. Siamo consapevoli che una piena valorizzazione delle risorse umane si concretizza innanzitutto con il rispetto delle differenze e dei diritti umani in tutte le circostanze. Consideriamo l'assenza di episodi di discriminazione interni nel 2023 una conferma dell'importanza che attribuiamo a questi principi.

Con la prima misurazione strutturata dei dati effettuata per la redazione di questo rapporto, tuttavia, abbiamo acquisito la consapevolezza che le differenze in termini di percorso di carriera e di retribuzione all'interno della nostra azienda sono un'area con margini di miglioramento.

Il Consiglio di Amministrazione, composto da quattro uomini nominati dalla casa madre giapponese, rispecchia una rappresentatività

dei generi sessuali presente anche nei livelli dirigenziali e quadri, dove non sono presenti donne. In questi ruoli apicali c'è inoltre una predominanza di dipendenti di età superiore ai 50 anni, con il 29% dei quadri nella fascia 30-50 anni.

Tra gli impiegati la composizione è più eterogenea, con una rappresentanza femminile pari al 38% del totale e il 22% dei dipendenti nella fascia under 30.

Differenze tra i dipendenti (2023)

	Dirigenti	Quadri	Impiegati
<i>Ripartizione per età</i>			
< 30 anni	0%	0%	22%
30 - 50 anni	0%	29%	42%
> 50 anni	100%	71%	36%
<i>Ripartizione per genere</i>			
Donne	0%	0%	38%
Uomini	100%	100%	62%
<i>Categorie protette</i>	0%	0%	6%

Per quanto riguarda gli impiegati si osserva una situazione più equa: le donne percepiscono uno stipendio base che corrisponde all'81% di quello degli uomini e la retribuzione complessiva (che include anche elementi di *welfare* aziendale e premialità) raggiunge il 65% di quella degli uomini. Le differenze sono legate a ragioni storiche del mercato del lavoro e a una diversa propensione alle attività tecniche e meccaniche

da parte della popolazione femminile, che in passato ha causato una netta preponderanza maschile. I cambiamenti culturali attualmente in atto nel mercato del lavoro hanno portato alla candidatura e all'ingresso in azienda anche di personale femminile, che si trova tuttavia prevalentemente all'inizio della carriera e ha quindi livelli retributivi inferiori.

Rapporto dello stipendio base e della retribuzione delle donne rispetto agli uomini

	Stipendio base donne/uomini	Retribuzione donne/uomini
Dirigenti	n.a.	n.a.
Quadri	n.a.	n.a.
Impiegati	0,81	0,65

Il nostro impegno nel collaborare con gli istituti di formazione e investire nelle generazioni future, come dettagliato nel paragrafo 3.3, ha iniziato a produrre risultati tangibili sulla composizione anagrafica del nostro organico. Nel 2023, infatti, il nostro team si è arricchito di cinque

giovani talenti, che rappresentano quasi la metà della popolazione under 30 precedentemente presente in azienda. Riteniamo significativo il fatto che quattro di questi nuovi ingressi siano donne. Nello stesso periodo abbiamo registrato una sola cessazione di contratto.

Diversità nel turnover (2023)

	Assunzioni		Cessazioni	
	Numero	%	Numero	%
<i>Ripartizione per età</i>				
< 30 anni	5	45%	0	0%
30 - 50 anni	0	0%	1	4%
> 50 anni	0	0%	0	0%
<i>Ripartizione per genere</i>				
Donne	4	21%	0	0%
Uomini	1	3%	1	3%
Totale	5	0%	1	0%

Internamente abbiamo erogato 32 ore di formazione teorica a un impiegato nell'ambito della formazione per il ruolo di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Tuttavia, la maggior parte delle nostre attività formative si svolge direttamente sul campo attraverso la metodologia del *learning on the job*, che consente ai nostri dipendenti di acquisire

competenze tecniche avanzate mentre svolgono nuovi compiti o affrontano sfide lavorative più complesse.

Aggiungiamo che nel 2023 due donne hanno usufruito del congedo parentale e, al termine di questo periodo, una di esse è rientrata al lavoro.

Congedi parentali (2023)

	Numero di aventi diritto	Numero di usufruenti	Numero di rientri al lavoro durante il 2023 dopo averne usufruito	Tasso di rientro al lavoro in azienda dei dipendenti che ne hanno usufruito
Donne	2	2	1	50% ²
Uomini	0	0	0	n.a.

² Il tasso di permanenza è pari al 50% nel 2023 in quanto una dipendente usufruente del congedo parentale al 31/12/2023 ne ha ancora diritto.

3.2 Lavorare in salute e sicurezza

La tutela delle persone e la promozione della salute e della sicurezza sono elementi imprescindibili per noi.

La tutela delle persone e la promozione della salute e della sicurezza sono elementi imprescindibili per noi: la salubrità degli ambienti di lavoro, i presidi e le attrezzature all'avanguardia e le procedure interne tutelano i lavoratori, i clienti e ogni persona che entra in contatto con gli spazi aziendali, presso tutte le nostre sedi, nel pieno rispetto della normativa vigente.

Adottiamo un approccio sistematico volto al miglioramento continuo delle misure e dei presidi di salute e sicurezza, che ci aiuta nella definizione chiara e trasparente dei ruoli e delle responsabilità, e nell'identificazione e valutazione dei pericoli e dei rischi lavoro-correlati, in conformità al decreto legislativo n. 81/2008.

Conduciamo questa indagine con la redazione e il continuo aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), nato dalla collaborazione tra datore di lavoro, medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), responsabile del servizio di protezione e prevenzione (RSPP), preposti e consulenti tecnici che calcolano rischi specifici.

Con il DVR pianifichiamo gli obiettivi e i processi da attuare per assicurare appropriati livelli di salute e sicurezza sul lavoro, aggiornandoli sulla base dei risultati dei monitoraggi periodici.

Per diffondere e rinnovare costantemente la cultura del lavoro, effettuiamo le regolari attività di formazione, informazione e *training*, organizzate in linea con quanto previsto dalla normativa. Queste attività si svolgono con il

contributo di personale esterno qualificato con esperienza rilevante nelle materie trattate. Inoltre, incoraggiamo la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori in tali tematiche con lo svolgimento di una riunione annuale a cui partecipa anche il RLS.

Abbiamo inoltre sottoscritto una convenzione con Fondo Est in qualità di assicurazione sanitaria integrativa, a cui i dipendenti possono rivolgersi per un sostegno economico in merito all'assistenza medica non relativa al lavoro.

Tutti i lavoratori sono sottoposti a visite mediche periodiche come previsto dal protocollo sanitario aziendale, a cui si aggiungono visite straordinarie in caso di necessità specifiche.

Nel 2023 abbiamo riscontrato solo un infortunio, di lieve entità, che ha interessato un nostro dipendente, così come indicizzato nella seguente tabella. Non sono state mai registrate denunce o casi di malattia professionale.

Gli incidenti sul lavoro, indipendentemente dalla loro causa ed esito, sono indagati singolarmente dal nostro RSPP con un'analisi completa delle dinamiche che hanno portato all'episodio, volta a individuare eventuali modalità di miglioramento per azzerare, se possibile, o ridurre, le probabilità che l'evento si ripeta in futuro.

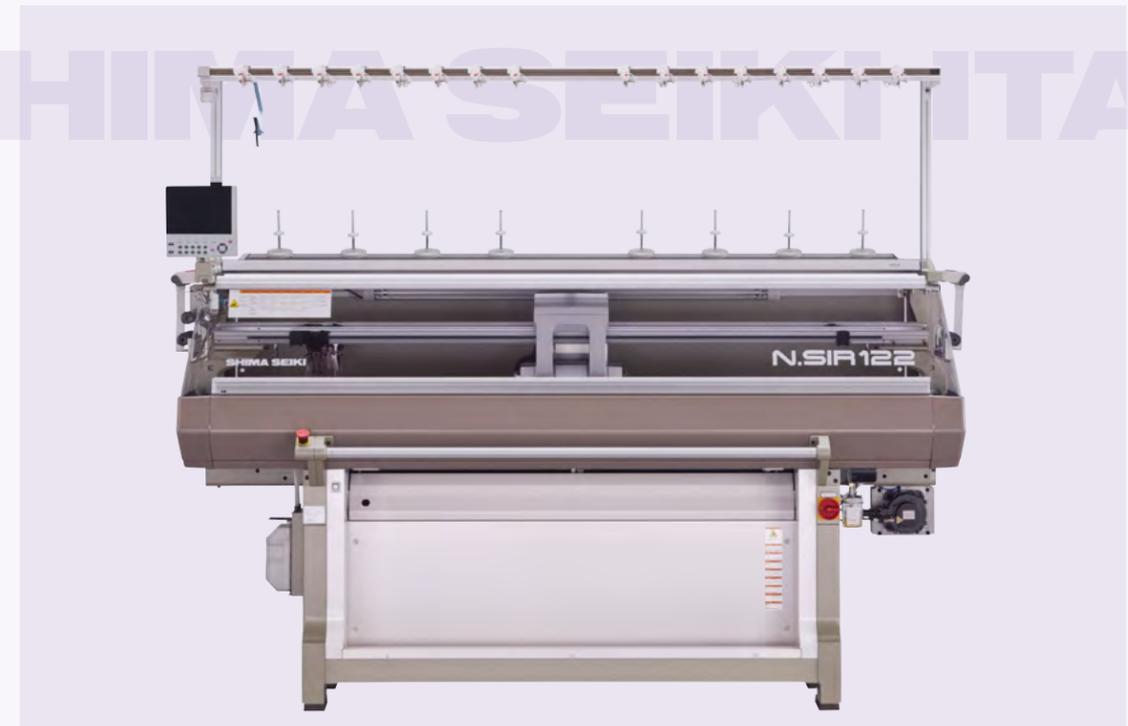
Inoltre, con l'implementazione del canale *whistleblowing* possiamo ricevere segnalazioni anche riguardo ai temi legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro. In nessun caso tali segnalazioni possono essere oggetto di contestazioni o ritorsioni. Lo stesso vale per i lavoratori che, in ogni momento, sono chiamati ad agire attivamente e preventivamente nei confronti di eventuali situazioni di potenziale pericolo.

Tutti i nostri collaboratori possono segnalare la presenza di eventuali pericoli relazionandosi con le figure che operano internamente con responsabilità su queste tematiche.

Infortuni nel 2023

Lavoratori dipendenti	Ore uomo lavorate	122.720
	Infortuni registrati	1
	Infortuni gravi	0
	Incidenti mortali	0
	Tasso infortuni ³	8,14
	Tasso infortuni gravi	0
	Tasso incidenti mortali	0

³ Il tasso di infortuni è calcolato come: n° di infortuni/ore lavorate * 1.000.000.



3.3 Diffusione di competenze all'avanguardia

Con la nostra Shima Academy abbiamo parlato a circa 400 studenti in un anno e formato un centinaio di nuovi programmatori.

Dal 1982 ci siamo impegnati a contribuire alla promozione e allo sviluppo di competenze nel nostro settore con l'ideazione di percorsi formativi aperti a tutti.

Guardiamo al futuro ma non da soli: lo facciamo con chi lavora per il futuro delle nuove generazioni, fra cui scuole, università ed enti formativi.

Con la nostra **Shima Academy** abbiamo parlato a circa 400 studenti in un anno e formato un centinaio di nuovi programmatori. Tecnici, commerciali, designer ed enti di formazione: siamo tutti attori di questo straordinario risultato.

Fra le attività condotte nel 2023 segnaliamo:

- informazione e formazione direttamente nelle scuole locali;
- apertura delle porte del nostro showroom a studenti;
- collaborazioni con istituti di formazione specialistica con lo scopo anche di assunzione dei giovani talenti.

In generale, grazie alle nostre iniziative i partecipanti possono lavorare a stretto contatto con stilisti e tecnici della nostra azienda, apprendendo l'utilizzo dei *software* e dei macchinari all'avanguardia nel settore tessile industriale.

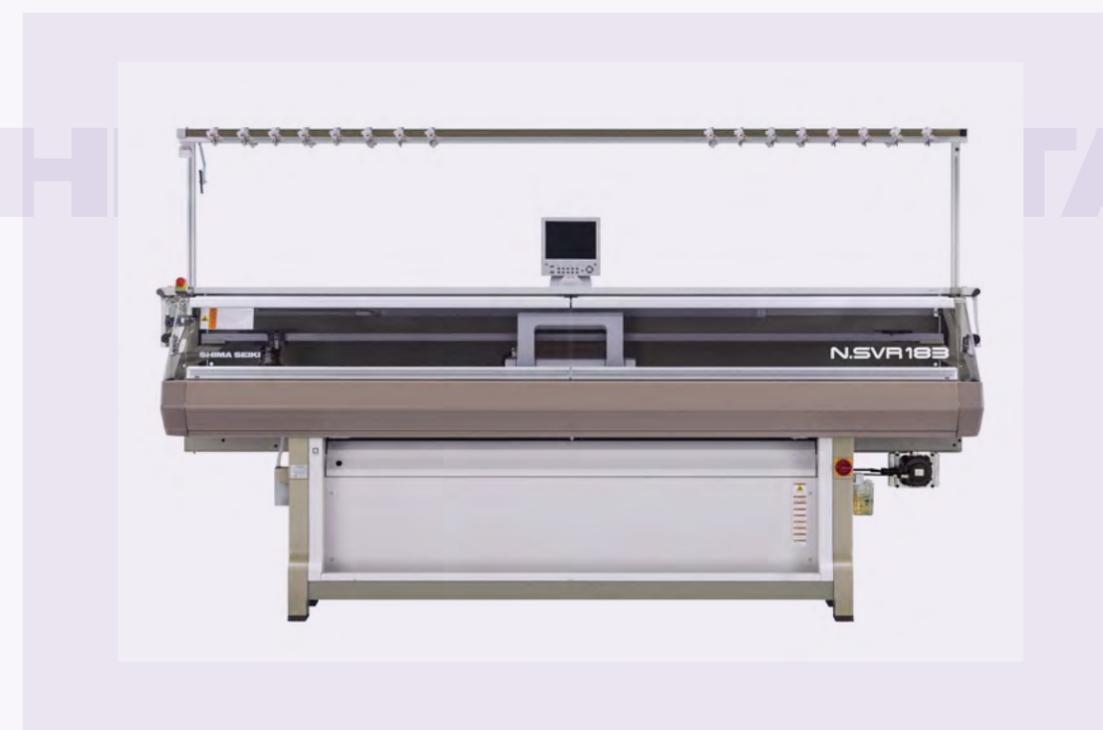
Nel 2023, in occasione della 94a edizione della fiera Pitti Immagine Filati, abbiamo lanciato il corso di alta formazione di *Knit Design* in collaborazione con il Politecnico di Milano per

offrire una preparazione trasversale nel settore della maglieria, dal bozzetto alla realizzazione in serie.

Grazie alla guida dei nostri professionisti esperti che mettono a disposizione il loro grande bagaglio di conoscenze, si apprende cimentandosi nella realizzazione di capi d'abbigliamento e ogni processo è compreso in

profondità per acquisire standard qualitativi di eccellenza da mettere in pratica nel mondo del lavoro.

Apprezziamo l'impatto positivo sulle comunità locali con cui collaboriamo in queste attività e siamo perciò motivati a mantenere questi legami e a migliorare sempre di più le condizioni del contesto in cui operiamo.



4. L'attenzione per l'ambiente

Il pianeta che ci ospita è sottoposto a diverse pressioni: consapevoli della situazione in corso, promuoviamo scelte responsabili nell'utilizzo sostenibile delle risorse.

La rilevanza di questo aspetto e il rispetto della normativa vigente in materia ambientale sono esplicitati nel nostro Codice Etico, nel quale sottolineiamo il valore di ogni singola azione quotidiana.

La scelta volontaria di rendicontare il nostro operato ci ha condotto a identificare e valutare

gli impatti sulla sfera ambientale, riconducili ad alcuni aspetti (energia, clima, materie prime e rifiuti), in relazione alle quali monitoriamo i consumi e calcoliamo le emissioni di gas a effetto serra (GHG). I dati che ricaviamo da queste operazioni ci consentono di definire strategie efficaci di riduzione e di ottimizzazione per il futuro.



4.1 Energia ed emissioni climalteranti

Abbiamo pensato di agire su questo vettore energetico siglando una partnership per l'acquisto di energia elettrica proveniente unicamente da fonti rinnovabili.

L'impegno globale per la sostenibilità richiede alle aziende di limitare i consumi energetici e le emissioni di GHG. Il cambiamento climatico è una delle più importanti sfide internazionali: riteniamo che sia possibile mitigarne gli impatti e i rischi solo con il coinvolgimento di tutti.

Non essendo un'azienda propriamente produttiva, i nostri consumi energetici sono per lo più legati all'utilizzo della corrente elettrica che alimenta spazi e attrezzature. Abbiamo quindi pensato di agire su questo vettore energetico siglando una *partnership* per l'acquisto di energia elettrica proveniente

unicamente da fonti rinnovabili, con Garanzia di Origine (GO), per tutte le nostre sedi. Inoltre, in tutti i nostri spazi facciamo ricorso a sistemi di illuminazione efficienti e di apparati elettrici ed elettronici a basso consumo.

Oltre all'energia elettrica, tra i nostri consumi energetici rientrano i combustibili utilizzati per la flotta di auto aziendale e il gas naturale destinato principalmente al riscaldamento dei nostri uffici.

Di seguito riportiamo gli utilizzi totali del 2023, divisi per combustibili fossili impiegati ed energia elettrica acquistata.

Energia consumata

Fonti		Utilizzo	Valori in Gj
Elettricità acquistata dalla rete Tot.		Elettricità	955
Combustibili fossili utilizzati	Benzina ⁴	Auto aziendali	1.557
	Gasolio ⁵	Auto aziendali	316
	Gas naturale ⁶	Riscaldamento	1.302
Totale energia consumata			3.860

Partendo dai valori di utilizzo dei combustibili fossili e dai fattori di emissione presenti nella letteratura scientifica, abbiamo calcolato le nostre emissioni di Scope 1 e di Scope 2, esprimendole in tonnellate di CO₂ equivalenti⁷.

Per il calcolo dell'impronta di carbonio di un'organizzazione gli standard di riferimento più riconosciuti a livello internazionale sono il *Greenhouse Gas (GHG) Protocol* e la UNI EN ISO 14064-1:2018 che definiscono:

- **Scope 1:** emissioni dirette derivanti da fonti possedute e controllate dall'organizzazione che possono essere stazionarie o mobili;
- **Scope 2:** emissioni indirette che derivano dalla produzione di energia elettrica prelevata dalla rete e consumata dall'organizzazione.

⁴ Potere Calorifico Inferiore: 0,032 GJ/l. Fonte ISPRA, Tabella parametri standard nazionali, 2023

⁵ Potere Calorifico Inferiore: 0,036 GJ/l. Fonte ISPRA, Tabella parametri standard nazionali, 2023

⁶ Potere Calorifico Inferiore: 0,035 GJ/m³. Fonte ISPRA, Tabella parametri standard nazionali, 2023

⁷ L'unità di misura utilizzata è la l'anidride carbonica equivalente (CO₂ eq), che permette di confrontare tra loro le emissioni di diversi gas serra con effetti climalteranti usando un unico indice, il cosiddetto potenziale di riscaldamento globale (Global Warming Potential, GWP). La CO₂ è stata presa come riferimento dall'IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) e il suo GWP stabilito pari a 1.

Di seguito riportiamo i dati e le fonti di conversione ed emissione adottate per i calcoli.

Emissioni Scope 1 e 2

Fonti		Unità di misura	2023
Emissioni da fonti non rinnovabili	Benzina	t CO ₂ e	110,07
	Gasolio	t CO ₂ e	23,52
	Gas Naturale	t CO ₂ e	58,08
Totale emissioni dirette di GHG (Scope 1)		t CO₂ e	191,67
Quota di energia acquistata tramite contratti con garanzia di origine		%	100%
Totale emissioni indirette di GHG (Scope 2)		t CO₂ eq.	0

Dalla nostra prima analisi delle emissioni di GHG, le emissioni dirette del 2023 sono pari a 191,67 t CO₂e. Quelle indirette, di Scope 2, sono state elaborate con entrambi gli approcci previsti dallo standard GRI: *location-based* e *market-based*. Il primo si basa sulle emissioni

medie della rete di approvvigionamento locale, indipendentemente dalle scelte di acquisto dell'energia elettrica. Per questo motivo il nostro risultato corrisponderebbe a 73,13 t CO₂e⁸.

⁸Fattori di emissione: 0,328 kgCO₂e/kWh. Fonte: Ecoinvent 3.10



Tuttavia l'approccio *location-based* non trova una giusta applicazione al nostro caso. Troviamo una giusta connotazione utilizzando invece il metodo *market-based*, in cui si calcolano le emissioni indirette in base alla quantità e alle fonti di energia che un'organizzazione utilizza. Con questo approccio le nostre emissioni di anidride carbonica di Scope 2 si considerano pari a zero, poiché utilizziamo energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili.

Queste informazioni sono conformi ai requisiti GRI e li presentiamo per la prima volta con l'ambizione che possano rappresentare il punto

di riferimento per le rendicontazioni dei prossimi anni e la guida per l'individuazione di obiettivi di miglioramento per il contrasto ai cambiamenti climatici.

Tra questi, citiamo l'obiettivo di sostituire i veicoli alimentati a benzina e a gasolio della nostra flotta aziendale con alternative elettriche. Parallelamente abbiamo investito – e continueremo in questa direzione – nelle infrastrutture necessarie per il supporto alla mobilità *green* installando le stazioni di ricarica elettriche nei pressi delle nostre sedi aziendali.

4.2 Materiali e rifiuti prodotti

Altri aspetti ambientali che possiamo rilevare e correlare alle nostre attività sono i consumi di materiale e la produzione di rifiuti che, seppur marginali e prodotti in modeste quantità, vogliamo rendicontare perché legati ai principi di circolarità e sostenibilità che abbiamo a cuore nel Gruppo Shima Seiki.

Nella strategia aziendale l'approccio al *circular thinking* è infatti applicato alla base della progettazione delle macchine computerizzate che commercializziamo, le quali grazie alla loro personalizzazione estrema consentono

un'altissima precisione di lavorazione che limita quasi a zero i materiali di scarto. Indirettamente contribuiamo quindi alla riduzione non solo degli articoli da smaltire ma anche della perdita di materia prima nel settore dell'abbigliamento.

Nelle nostre tre sedi, principalmente dedicate alla vendita e assistenza, le materie prime considerevoli, riconducibili ai nostri processi sono esclusivamente il cartone utilizzato per gli imballaggi e l'acciaio. Di seguito ne riportiamo i quantitativi consumati nel 2023.

Materiale utilizzato nel 2023		Tonnellate
Materiali rinnovabili	Cartone da imballaggio	27,2
Materiali non rinnovabili	Acciaio	68,3
Totale materiale utilizzato		95,5

Un altro materiale che adoperiamo sono i filati di lana che lavoriamo per i prototipi delle nostre collezioni; tuttavia, trattandosi di campioni, sono consumati in quantità trascurabili.

Dedichiamo molta attenzione anche alla **gestione dei rifiuti**, che per la quasi totalità derivano dalle normali attività di ufficio e sono quindi definiti come rifiuti urbani assimilabili a quelli domestici, come: carta e cartone, vetro, alluminio, plastica e rifiuti organici.

Per queste tipologie svolgiamo un'attenta raccolta differenziata, prima di destinarli all'idoneo ciclo di raccolta, recupero e smaltimento operato dalle ditte esterne autorizzate per la nettezza urbana.

Per la gestione dei rifiuti speciali da noi autoprodotti, invece, ci avvaliamo della collaborazione di un intermediario iscritto all'Albo dei Gestori ambientali per la categoria 8 che si occupa della parte amministrativa (compilazione formulari e registro di carico/scarico) e del recupero e/o smaltimento di queste tipologie di rifiuti nel rispetto della normativa vigente.

Nel 2023 abbiamo prodotto 54,12 tonnellate di apparecchiature elettriche ed elettroniche fuori uso non contenenti sostanze pericolose (RAEE), classificate con EER¹³ 16 02 14. La totalità di questi rifiuti speciali è andato a recupero, in piena aderenza al modello dell'economia circolare.

¹³ EER è acronimo di Elenco Europeo dei Rifiuti. Riferimento normativo italiano è presente alla parte IV del decreto legislativo n.152/2006 e successive modifiche e integrazioni.

5. Tabella obiettivi

Ambito ESG	Tema materiale	Obiettivi a lungo termine	Target a 3 anni (2026)
Ambientale	Gestione e tutela ambientale	Rinnovare il parco auto aziendale per virare verso l'elettrico	<ul style="list-style-type: none"> • Incrementare la quota di auto elettriche al 90%, in coerenza con la scadenza dei contratti di <i>leasing</i> • Installare colonnine di ricarica aggiuntive presso tutte le sedi, alimentate con energia rinnovabile
	Benessere dei lavoratori	Abilitare attivamente lo sviluppo delle competenze e la consapevolezza dei propri risultati tra i dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Piano di formazione formalizzato e monitorato, inclusivo di formazione teorica e <i>training on the job</i> • Percorsi formalizzati di valutazione delle <i>performance</i> e di crescita professionale per gli impiegati dei reparti tecnico e commerciale
Sociale	Pari opportunità	Garantire equità di trattamento nella retribuzione e nelle possibilità di crescita professionale	<ul style="list-style-type: none"> • Rafforzare i percorsi per agevolare la crescita professionale • Stipendio e retribuzione uguali per uguali livelli di impiego
	Relazioni con la comunità locale	Mantenere ed estendere le collaborazioni con gli istituti di formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Coinvolgere almeno 400 persone all'anno nei progetti di formazione • Mantenere il livello di 120 persone formate (con attestato di formazione professionale aziendale) in azienda ogni anno
	Salute e sicurezza	Continuare a garantire gli elevati livelli di salute e sicurezza in azienda	<ul style="list-style-type: none"> • Garantire un tasso di infortuni e malattie professionali pari a zero

6. Nota metodologica

6.1 Rendicontazione della sostenibilità

Ambito ESG	Tema materiale	Obiettivi a lungo termine	Target a 3 anni (2026)
Governance	Valore e solidità dell'azienda	Garantire la continuità del nostro business nel tempo per alimentare gli impatti economici positivi sugli <i>stakeholder</i> e sul territorio in cui operiamo	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenere i livelli di fatturato almeno uguali rispetto al 2023 • Garantire la continuità del business anche tramite attività ausiliarie
	Innovazione e qualità	Garantire la soddisfazione del cliente	<ul style="list-style-type: none"> • Continuare a garantire il servizio tecnico post-vendita per le macchine, mantenendo elevato il livello di soddisfazione dei clienti
	Integrità aziendale	Comunicare e valorizzare a tutti gli <i>stakeholder</i> la scelta di conduzione del proprio business, in modo trasparente ed etico, nel rispetto delle norme cogenti e volontarie	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicare il rapporto di sostenibilità sul sito • Comunicare la sostenibilità aziendale presso gli eventi fieristici e le occasioni di incontro con la comunità

Questo documento, aggiornato annualmente, è stato redatto seguendo la versione 2021 dei *Sustainability Reporting Standards* pubblicati dalla *Global Reporting Initiative* (GRI).

Sono stati rispettati i principi indicati qui di seguito, a garanzia della qualità delle informazioni e della loro corretta presentazione:

- accuratezza
- equilibrio
- chiarezza
- comparabilità
- completezza
- contesto di sostenibilità
- tempestività
- verificabilità.

Il rapporto di sostenibilità espone informazioni e dati riferiti a Shima Seiki Italia S.p.A. nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023, coincidente con l'anno di esercizio del bilancio finanziario. In quanto primo anno di rendicontazione non sono presenti rettifiche.

Il documento non è soggetto a verifica da parte di Società esterna.

6.2 Dagli impatti ai temi materiali

Abbiamo ritenuto di fare uno sforzo ulteriore per effettuare una prima valutazione della materialità finanziaria prevista dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Realizzata in conformità agli standard di rendicontazione, l'analisi di materialità è il punto fondamentale di ogni rapporto di sostenibilità. Con *materialità* si intende quella soglia a partire dalla quale i temi diventano sufficientemente rilevanti da dover essere rendicontati e sui quali ci impegniamo a sviluppare politiche e iniziative, nonché a fissare obiettivi di miglioramento.

L'aggiornamento dei *GRI Standards 2021* ha introdotto un importante cambiamento alle modalità di valutazione della materialità. Il focus dell'analisi, prima incentrato direttamente sui temi finali e sulla loro identificazione congiunta con gli *stakeholder*, si sposta sulla valutazione preliminare degli impatti generati dall'azienda, tramite i quali si definiscono poi i temi materiali.

In considerazione delle novità sulla rendicontazione della sostenibilità introdotte

nel 2023 dalla Commissione Europea, abbiamo inoltre ritenuto di non limitarci ad applicare gli standard GRI e, di conseguenza, la materialità di impatto, ma di fare uno sforzo ulteriore per effettuare una prima valutazione della materialità finanziaria prevista dagli *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)*.

Attraverso un'analisi del contesto e delle attività aziendali abbiamo quindi identificato i principali effetti, attuali o potenziali, relativi alle nostre attività in riferimento alle tre dimensioni della sostenibilità: economica, sociale e ambientale. Abbiamo considerato sia gli impatti positivi e negativi che generiamo (o possiamo generare), sia i rischi e le opportunità finanziarie che ci riguardano.

La nostra direzione ha valutato gli impatti, i rischi e le opportunità (indicati come IRO dagli ESRS) identificati compilando un questionario nel

quale a ogni impatto è stato assegnato un livello di rilevanza basato su importanza e probabilità, ciascuna quantificata con un punteggio da 1 a 4. I risultati ottenuti hanno condotto alla compilazione della lista dei temi materiali, cioè quelli che hanno superato la soglia di materialità, fissata a 4 su un punteggio massimo di 16. La lista dei temi materiali suddivisa per ambiti è presentata al paragrafo 1.3.

A partire dai temi materiali¹⁴ sono stati identificati i temi GRI attinenti. Le informative GRI per ciascun tema rendicontate in questo documento sono poi state selezionate sulla base degli impatti più rilevanti identificati durante l'analisi di materialità.

6.2.1 Stakeholder engagement

Per quanto la definizione del concetto di tema materiale sia stata rivista in coerenza con l'aggiornamento del 2021 degli standard GRI, ponendo particolare attenzione agli impatti aziendali, il punto di vista e le aspettative degli *stakeholder* (indicati in italiano come *portatori di interesse*) continuano a essere fondamentali.

Per questo è ineludibile un processo di ascolto e coinvolgimento dedicato, attuato con le attività di *stakeholder engagement*, che hanno previsto in *primis* l'identificazione dei portatori di interesse

più rilevanti per l'azienda, tramite le indicazioni dello AA1000 *Stakeholder engagement standard (AA1000SES)* 2015.

Indichiamo nella tabella sottostante le categorie di *stakeholder* che abbiamo identificato.

¹⁴ La correlazione tra i nostri temi e quelli degli standard GRI è riportata nell'Indice dei contenuti GRI.

Categoria	Definizione
Lavoratori	Chi opera alle dipendenze o per conto dell'azienda
Fornitori	Chi fornisce all'azienda materie prime, materiali, servizi o tecnologia
Clienti	Fruitori dei prodotti dell'azienda, comprese le associazioni ¹⁵ dei consumatori
Investitori	Chi detiene o deterrà quote proprietarie all'interno dell'azienda
Società e comunità locali	Il contesto sociale dei territori in cui si trova l'azienda e che può influenzare le sue attività
Media e stampa, enti fieristici	Mezzi, canali ed eventi di comunicazione internazionali, nazionali e locali (es. stampa, radio, enti fieristici, web) che possono influenzare le attività aziendali

Nella seconda fase del processo abbiamo provveduto a mappare gli *stakeholder* lungo la nostra catena del valore sulla base dei seguenti principi:

1. Responsabilità: gli *stakeholder* verso i quali abbiamo, o potremmo avere, responsabilità legali, finanziarie e operative sotto forma di regolamenti, contratti, politiche o codici di comportamento.
2. Influenza: i portatori di interesse con potere di influenza o di decisione sull'operatività aziendale.
3. Vicinanza/prossimità: gli *stakeholder* con cui interagiamo maggiormente sia internamente che esternamente.
4. Dipendenza: i portatori di interesse che direttamente o indirettamente dipendono dalle attività e dall'operatività

¹⁵ Specifichiamo che la nostra organizzazione non è membro di associazioni o organizzazioni di *advocacy*.

dell'organizzazione in termini economici/ finanziari.

5. Rappresentatività: gli *stakeholder* che attraverso la regolamentazione o per consuetudine e cultura possono legittimamente farsi portavoce di un'istanza.

Successivamente abbiamo definito le modalità di ascolto dei portatori di interesse. Trattandosi del primo anno di rendicontazione abbiamo

scelto il coinvolgimento indiretto con un'analisi documentale volta a ricostruire le istanze degli *stakeholder* rispetto ai temi prioritari.

Per ognuna delle categorie abbiamo quindi condotto l'indagine su almeno tre soggetti e a ogni valutazione è stato assegnato un valore d'indirizzo e di orientamento.

È stato così possibile ottenere la correlazione tra la priorità dei temi materiali identificata a livello aziendale e quella attribuita dagli *stakeholder*.

Rilevanza temi prioritari per Shima Seiki Italia S.p.A.	Valorizzazione <i>stakeholder</i> ¹⁶
Valore e solidità dell'azienda	+++
Benessere dei lavoratori	+++
Innovazione e qualità	++
Integrità aziendale	++
Pari opportunità	+
Relazioni con la comunità locale	++
Gestione e tutela ambientale	+
Salute e sicurezza	++

¹⁶ La valorizzazione degli *stakeholder* è espressa su una scala da + (minima) a +++ (massima).

Rilevare una convergenza nell'attribuzione di importanza ai temi fra la nostra azienda e le parti interessate è un segnale promettente, poiché indica che abbiamo correttamente intercettato tematiche di attenzione anche per loro.

In particolare, i temi di massima importanza e correlazione risultano essere il *Valore e la solidità dell'azienda* e il *Benessere dei lavoratori* che, assieme all'*Innovazione e Qualità* e all'*integrità aziendale*, sono i pilastri che reggono la nostra azienda e le consentono di mantenere la sua posizione sul mercato.

Così anche le *Relazioni con la comunità locale*, che per noi assumono una connotazione molto

specificata: la nostra collaborazione con gli enti di formazione, nello specifico, è arricchente per entrambi gli attori coinvolti e mira alla creazione di un legame efficace tra la scuola e il mondo del lavoro.

La *Gestione e la tutela ambientale* e la *Salute e sicurezza* dei lavoratori e dei clienti sono altri due temi prioritari sia per noi che per i portatori di interesse.

Nel proseguimento del nostro percorso verso la sostenibilità cercheremo di incrementare l'interazione con i nostri *stakeholder* principali per indentificare con precisione crescente le loro aspettative e incorporarle nei nostri obiettivi ESG.



GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Shima Seiki S.p.A. ha redatto un report in conformità agli Standard GRI per il periodo 01/01/2023-31/12/2023
GRI 1 utilizzato	GRI 1: Foundation 2021
GRI Sector Standard	Non applicabile

Standard GRI	Informativa	Paragrafo	Omissione		
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione
Informative generali					
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	1.1; 2.1			
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	6.1			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	6.1, ultima pagina del report			<i>Omissioni non applicabili</i>
	2-4 Revisione delle informazioni	6.1			
	2-5 Assurance esterna	6.1			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.2			
	2-7 Dipendenti	3.1			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	3.1			

Standard GRI	Informativa	Paragrafo	Omissione		
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione
Informative generali					
GRI 2: Informativa generale 2021	2-9 Struttura e composizione della governance	2.1			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	2.1			
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	2.1			
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	2.1			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	2.1			
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	1.3; 6.2			
	2-15 Conflitti d'interesse	2.3			

Standard GRI	Informativa	Paragrafo	Omissione		
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione
Informative generali					
GRI 2: Informativa generale 2021	2-16 Comunicazione delle criticità	2.1			
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	2.1			
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	2.1			
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	3.1			
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	2.1			

Standard GRI	Informativa	Paragrafo	Omissione		
			Requisito omissio	Motivo	Spiegazione
Informative generali					
GRI 2: Informativa generale 2021	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	3.1	2-21 b	Informazioni non disponibili	Informazioni incomplete per calcolare il rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale mediano della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	<i>Lettera agli stakeholder</i>			
	2-23 Impegno in termini di policy	1.1			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	1.1			

Standard GRI	Informativa	Paragrafo	Omissione		
			Requisito omissio	Motivo	Spiegazione
Informative generali					
GRI 2: Informativa generale 2021 GRI 2: Informativa generale 2021	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	1.3; 2.1			
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	2.3			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2.3			
	2-28 Appartenenza ad associazioni	6.2			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	6.2			
	2-30 Contratti collettivi	3.1			

Standard GRI	Informativa	Paragrafo	Omissione		
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione
Temi materiali					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	6.2	<i>Omissioni non applicabili</i>		
	3-2 Elenco di temi materiali	1.3; 6.2			
Valore e solidità dell'azienda					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	2.2			
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	2.2			
Innovazione e qualità					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1.2			
-	Progetti R&D	1.2			
Integrità aziendale					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	2.3			

Standard GRI	Informativa	Paragrafo	Omissione		
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione
Benessere dei lavoratori					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1			
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	3.1			
	401-3 Congedo parentale	3.1			
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	3.1			
Pari opportunità					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	3.1			

Standard GRI	Informativa	Paragrafo	Omissione		
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione
Pari opportunità					
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-2 Rapporto tra stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	3.1			
GRI 406: Non-discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	3.1			
Salute e sicurezza					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.2			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3.2			
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	3.2			
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	3.2			

Standard GRI	Informativa	Paragrafo	Omissione		
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione
Salute e sicurezza					
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.2			
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.2			
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	3.2			
	403-9 Infortuni sul lavoro	3.2			
	403-10 Malattie professionali	3.2			
Relazioni con la comunità locale					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.3			

Standard GRI	Informativa	Paragrafo	Omissione		
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione
Relazioni con la comunità locale					
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	3.3			
Gestione e tutela ambientale					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.1; 4.2			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	4.1			
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	4.1			
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	4.1			

Standard GRI	Informativa	Paragrafo	Omissione		
			Requisito omesso	Motivo	Spiegazione
Gestione e tutela ambientale					
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	4.2			
	301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo	4.2			
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	4.2			
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	4.2			
	306-3 Rifiuti prodotti	4.2			
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	4.2			
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	4.2			



SHIMA SEIKI ITALIA SHIMA SEIKI ITALIA

Per informazioni sulla sostenibilità di Shima Seiki Italia
e i contenuti di questo Report scrivere a:
info@shimaseiki.eu



SHIMA SEIKI ITALIA

Shima Seiki Italia Spa

Via Martiri di Cefalonia, 6

20054 – Segrate (MI)

info@shimaseiki.eu

2023

www.shimaseiki.eu

