

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2025



MINICONF

www.miniconf.it

Sommario

Highlights	4
La lettera agli stakeholder	5
Le novità in ambito sostenibilità per i settori del tessile e dell’abbigliamento	6
Il nostro percorso di sostenibilità	7
L’analisi di materialità	7
Capitolo 01 - La nostra identità	21
1.1 - Il modello di business	23
1.2 - Oltre 50 anni di crescita e innovazione	26
1.3 - I valori Aziendali	28
1.4 - La governance	30
Capitolo 02 - Persone	35
2.1 - Le persone al centro	37
2.2 - Formazione	44
2.3 - Diversità e pari opportunità	47
2.4 - Salute e sicurezza	49
Capitolo 03 - Prodotto e Processo	53
3.1 - Qualità e durabilità	55
3.2 - Sicurezza	59
3.3 - La catena di fornitura	61
3.4 - Comunicazione trasparente - Ascolto consumatore	64
Capitolo 04 - Ambiente	71
4.1 - Risorse energetiche ed emissioni in atmosfera	73
4.2 - Materiali	75
4.3 - Gestione dei rifiuti	79
Capitolo 05 - Valore Economico e Territorio	81
5.1 - Performance economica e continuità aziendale	83
5.2 - Progetti per la comunità e il territorio	84

Nota Metodologica	88
Annex	89
Informativa Generale	89
Performance economiche	91
Occupazione	92
Salute e Sicurezza sul Lavoro	96
Formazione e Istruzione	97
Diversità e Pari Opportunità	99
Energia	101
Materiali	104
Rifiuti	108
GRI CI Miniconf 2025	112

Highlights

		2023	2024	2025
Il Valore economico generato e distribuito				
Valore economico generato	Euro mil	69,9	66,2	62,7
Valore economico distribuito	Euro mil	67,9	65,3	61,6
Governance				
Sistemi gestione	Sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001			
Sostenibilità prodotti e innovazione				
Certificazioni di prodotto e materiali	BCI – Better Cotton Initiative			
Packaging	Carta FSC – Forest Stewardship Council			
Ambiente				
Consumi diretti (calore, trasporti, elettricità)	GJ	7.260,9	7.878,5	8.600,3
Emissioni CO ₂ eq (Scope1 + Scope 2 Location Based)	tCO ₂ e	673,9	543,3	582,4
Rifiuti destinati a recupero di materia o riciclo	%	96,6%	99,2%	98,5%
Le persone				
Collaboratori	Nr	432	424	401
Parità di genere: % dipendenti donne	%	78,5%	78,3%	78,3%
Infortuni registrati	Nr	4	3	2

La lettera agli stakeholder

GRI 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile

A tutti i nostri stakeholders,
con questa nuova edizione del Bilancio di Sostenibilità vogliamo condividere il percorso che Miniconf sta portando avanti per integrare la sostenibilità nelle proprie scelte, nei processi aziendali, nei prodotti e nelle relazioni con le persone, la filiera e il territorio.

Il 2025 è stato un anno di consolidamento. Abbiamo continuato a misurare i nostri impatti, aggiornare le nostre priorità e rafforzare l’approccio ai temi ESG, in coerenza con il Piano Strategico di Sostenibilità 2024-2026. Il documento rappresenta il terzo Report di sostenibilità di Miniconf e racconta le principali iniziative realizzate e i risultati conseguiti nel corso dell’anno.

Operiamo in un settore chiamato a confrontarsi con sfide importanti: uso responsabile delle risorse, durabilità e sicurezza dei prodotti, gestione dei rifiuti, tracciabilità della filiera ed evoluzione normativa. Per questo il nostro impegno continua a concentrarsi sulla qualità dei capi, sull’attenzione alle persone, sul dialogo con i fornitori e sulla riduzione degli impatti ambientali.

Nel corso del 2025 abbiamo aggiornato il nostro coinvolgimento degli stakeholder e confermato i temi materiali alla base del nostro percorso. Abbiamo inoltre proseguito l’integrazione dell’approccio di doppia materialità, considerando non solo gli impatti generati dall’azienda, ma anche i rischi e le opportunità che le tematiche di sostenibilità possono rappresentare per il nostro sviluppo nel medio-lungo periodo.

Sappiamo che la sostenibilità richiede metodo, trasparenza e capacità di evolvere. Per questo continueremo a investire nella qualità dei nostri prodotti, nella formazione, nell’innovazione dei processi, nella responsabilità della filiera e nel legame con il territorio in cui siamo nati e cresciuti. Il nostro obiettivo è continuare a creare valore, distribuendolo in modo responsabile tra dipendenti, clienti, fornitori, partner, comunità e istituzioni.

A tutti voi va il nostro ringraziamento per il contributo e la fiducia con cui accompagnate il cammino di Miniconf.

Con gratitudine,
Giovanni Basagni
Presidente - Miniconf S.p.A.



“
I Bambini
ci ispirano,
i Valori
ci guidano



Le novità in ambito sostenibilità per i settori del tessile e dell'abbigliamento

Il settore tessile continua a essere uno dei comparti maggiormente attenzionati, sia dal quadro strategico-regolatorio europeo che da numerose iniziative di ricerca.

A livello normativo, una novità rilevante del 2025 è stata l'approvazione della nuova Direttiva UE sui rifiuti. Per la gestione dei rifiuti tessili, la direttiva prevede che, entro 30 mesi dalla sua entrata in vigore, venga adottato un sistema di responsabilità estesa del produttore (EPR). Questo obbligherà le aziende produttrici, tra cui quelle di abbigliamento e accessori, a farsi carico della gestione dei rifiuti derivanti dal consumo dei loro prodotti. Le disposizioni si applicheranno a tutti i produttori, anche a quelli che operano online e indipendentemente dalla sede. Gli Stati membri avranno tempo fino al 17 giugno 2027 per recepire la direttiva negli ordinamenti nazionali.



Tra le pubblicazioni di settore diffuse nel 2025, tra le più interessanti c'è sicuramente il Materials Market Report di Textile Exchange, che offre uno spaccato molto interessante degli scenari di sostenibilità delle diverse tipologie di fibra. Con riferimento al **cotone, la fibra più utilizzata da Miniconf**, lo studio sottolinea che la produzione di fibra di cotone vergine è diminuita da 24,5 a 24,1 milioni di tonnellate tra il 2022/23 e il 2023/24. Il cotone coperto dai programmi ha avuto un volume di produzione combinato di circa 8,3 milioni di tonnellate nel 2023/24 e ha rappresentato circa il 34% di tutta la fibra di cotone vergine, in aumento rispetto al 31% nel 2022/23. BCI e i suoi equivalenti hanno costituito la maggior parte di questo 34%, rappresentando circa il 23% di tutto il cotone coltivato a livello globale nel 2023/24. Better Cotton, senza i suoi equivalenti, ha rappresentato circa il 9% di tutto il cotone coltivato nel 2023/24. Il cotone riciclato ha avuto un volume di produzione stimato di 0,3 milioni di tonnellate nel 2024 (rispetto ai 24,1 milioni di tonnellate di cotone vergine), con una quota di mercato di circa l'1% della produzione totale di cotone.

Infine, va menzionata anche la pubblicazione del draft del nuovo standard di settore GRI per il tessile. Questa pubblicazione mostra l'attenzione del mondo del reporting sul tessile: per capirne la rilevanza, i settori a cui in precedenza il GRI aveva dedicato uno standard di settore sono petrolio e gas, carbone, attività minerarie e agrifood. Questo documento compie un'importante sintesi di pubblicazioni e di iniziative internazionali sul settore tessile mettendo a disposizione delle indicazioni utili alle aziende non solo in fase di reporting, ma anche di conoscenza dei temi di sostenibilità specifici del settore.

Questi dati e iniziative confermano il forte livello di avanzamento delle iniziative di sostenibilità che riguardano il settore tessile, a cui Miniconf fa sempre riferimento per definire i suoi orizzonti di sviluppo.

Il nostro percorso di sostenibilità

GRI 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali

Il presidio dei principali temi ambientali e sociali rappresenta la base del nostro percorso di sostenibilità. Abbiamo scelto di rendicontare **il nostro impegno** in questi ambiti a tutti gli stakeholder, con l'obiettivo di **misurare in modo preciso i nostri impatti sull'ambiente e sulla società**, cercando costantemente di migliorarci. Per questo, adottiamo gli Standard del Global Reporting Initiative (GRI), un riferimento internazionale per la rendicontazione socio-ambientale, utilizzato dalla maggior parte delle aziende (nella versione Universal Standard 2021).

Operiamo ogni giorno seguendo i **principi di leale concorrenza, onestà, integrità, correttezza e buona fede**. Ci siamo impegnati a costruire un percorso di sostenibilità solido e progressivo, iniziando con una riflessione a medio termine sulle nostre attività aziendali. Questo ha portato a una rendicontazione accurata, efficace e di valore sui temi ambientali, sociali e di governance (ESG), permettendoci di individuare le aree prioritarie d'intervento, partendo dalla mappatura delle iniziative esistenti e dall'analisi delle criticità.

Il percorso di sostenibilità di Miniconf

Il nostro percorso di sostenibilità è strutturato in quattro fasi principali:

- Sensibilizzazione e assessment interno
- Analisi di materialità con coinvolgimento degli stakeholder (coinvolgimento aggiornato nel 2025)
- Redazione del Bilancio di Sostenibilità 2023
- Definizione del Piano strategico

L'analisi di materialità

GRI 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder

GRI 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali

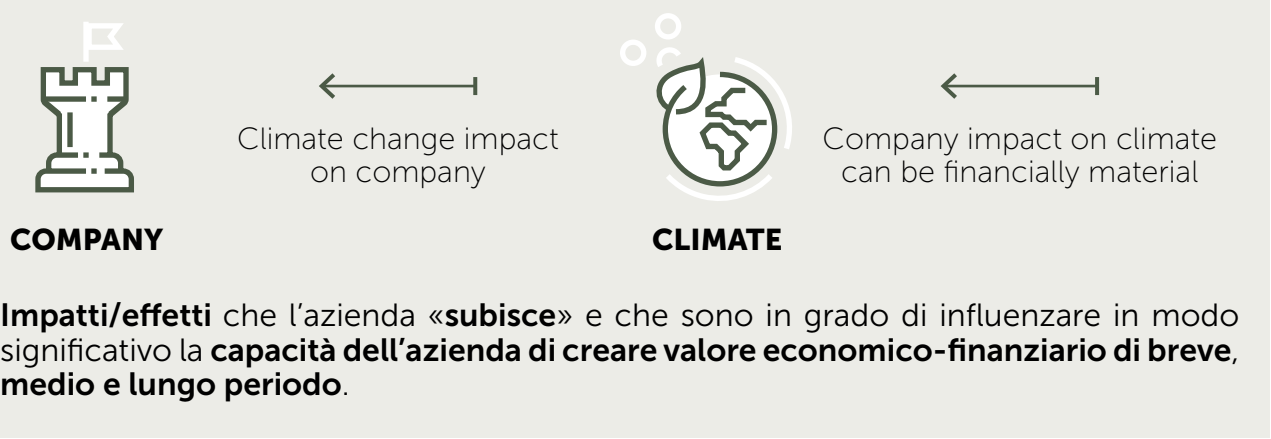
GRI 3-2 Elenco dei temi materiali

Per il terzo anno di pubblicazione del nostro Bilancio di Sostenibilità abbiamo confermato l'analisi di materialità svolta nel precedente esercizio, che ha visto l'integrazione dei temi di **materialità finanziaria** (rispettando le indicazioni degli standard di rendicontazione ESRS) all'analisi di materialità. Per quanto, come specificato nella Nota Metodologica, la redazione del presente Bilancio viene svolta utilizzando gli **standard GRI**, è stato scelto di **allargare la valutazione**, considerando **non solo gli impatti, ma anche i rischi e le opportunità di natura finanziaria**, seguendo l'approccio della doppia materialità.

La scelta è stata intrapresa per avere una valutazione più completa delle tematiche di sostenibilità. Mentre gli impatti sono stati valutati sul perimetro aziendale, i rischi e le opportunità sono stati analizzati nella **catena del valore** dell'azienda.

L'analisi di materialità finanziaria

Una questione di sostenibilità è **rilevante dal punto di vista finanziario** se provoca o se può ragionevolmente prevedere che provochi **effetti finanziari significativi** per l'impresa. Ciò avviene quando una questione di sostenibilità genera **rischi o opportunità** che hanno un'influenza rilevante, o che si può ragionevolmente prevedere che abbiano un'influenza rilevante, **sullo sviluppo, sulla posizione finanziaria, sui risultati finanziari, sui flussi di cassa, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale** dell'impresa nel breve, medio o lungo termine. I rischi e le opportunità possono derivare da eventi passati o futuri.



Per quanto concerne la materialità degli impatti, a valle di un aggiornamento dell'analisi di benchmark che ha visto lo studio dei Bilanci di sostenibilità di peers e lo studio degli aggiornamenti normativi relativi al Green Deal, il processo ha portato a una conferma dei temi materiali individuati per il 2023. Abbiamo però deciso di aggiornare l'analisi attraverso un processo di stakeholder engagement, che ha coinvolto alcuni clienti e fornitori, in particolare:

- Clienti Trade Italia
- Trade Customer Export
- Trade Customer Italia
- Fornitori di servizi

Agli stakeholder sono stati sottoposti, tramite un questionario, gli impatti mappati nel 2023 per ottenere la loro valutazione sulla rilevanza. I temi materiali condivisi sono dunque stati i seguenti:

I temi materiali per tipologia		
Sociali	Ambientali	Economico - Gestionali
Durabilità e sicurezza del prodotto	Materiali per i tessuti e il packaging	Sicurezza informatica
Benessere dei dipendenti e pari opportunità	Energia e cambiamento climatico	Etica e legalità
Formazione e sviluppo delle competenze	Rifiuti	Sostegno all'occupazione locale e al territorio
Salute e sicurezza dei lavoratori		
Comunicazione trasparente ed etichettatura		
Catena di fornitura responsabile		

Le valutazioni raccolte dagli stakeholder hanno messo in evidenza che gli stakeholder non danno indicazioni di considerare ulteriori temi materiali nella rendicontazione di Miniconf. Al contrario, l'approccio di Miniconf si è confermato completo e inclusivo, dando valutazioni mediamente più alte ai temi materiali rispetto a quelle degli stakeholder. Questo dato non è da leggere come un disallineamento, per due ragioni: gli stakeholder hanno, inevitabilmente, una limitata visibilità sulle attività e dunque anche sugli impatti causati da Miniconf; il fatto che Miniconf abbia assegnato valutazioni mediamente più alte agli impatti è segno di una seria presa in carico degli stessi.

Per quanto concerne la materialità finanziaria, il punto di partenza è stato **l'analisi dei benchmark e delle novità normative**, che ha portato alla conferma dei rischi e delle opportunità individuati nel 2024 con il coinvolgimento del **Direttore Generale** e del **Head of Accounting**.

A valle di tale valutazione, i rischi e le opportunità ritenuti materiali sono i seguenti:

Rischi e opportunità ambientali			
ESRS	Tema	Rischio/Opportunità	Descrizione
E1 - Cambiamenti Climatici	Costi energia nella catena di fornitura	Rischio di transizione	Impatto economico legato alla variabilità dei costi relativi all'approvvigionamento energetico
	Adattamento ai cambiamenti climatici	Rischio fisico	Impatto economico legato al livello di preparazione nella gestione di rischi relativi ad eventi climatici estremi
E5 - Uso delle risorse ed Economia Circolare	Tracciabilità	Rischio	Costi sostenuti per esercitare controlli lungo la catena di valore
		Opportunità	Miglior presidio e conoscenza della catena di valore, scelta dei fornitori più virtuosi
	Responsabilità Estesa del Produttore (EPR)	Rischio	Incertezza dei costi per la partecipazione al consorzio di raccolta rifiuti

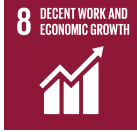
Rischi e opportunità sociali				
ESRS	Tema	Sottotema	Tipo di impatto	Descrizione
S1 – Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Salari adeguati ed equilibrio tra vita professionale e vita privata	Rischio	Impatto economico legato alla capacità/incapacità dell'organizzazione di attrarre o trattenere forza lavoro qualificata garantendo un buon livello di soddisfazione ai propri dipendenti
			Opportunità	
		Formazione e sviluppo delle competenze	Rischio	Impatto economico in termini di attrattività delle risorse legato al livello di aggiornamento delle conoscenze e delle competenze dei dipendenti
			Opportunità	
		Salute e Sicurezza	Rischio	Impatto economico relativo alle modalità di gestione degli infortuni e delle malattie connesse al lavoro
		Diversity & Inclusion	Opportunità	Impatto economico connesso al rischio al verificarsi di episodi di discriminazione all'interno dell'azienda con conseguente possibile pagamento di risarcimento e di perdita di attrattività nei confronti di nuovi lavoratori
S2 – Lavoratori nella Catena del Valore	Catena Fornitura	Condizioni di lavoro nella catena di fornitura	Rischio	Impatto economico riguardante le condizioni di lavoro (sicurezza, rispetto dei diritti) degli occupati nella catena di fornitura
S4 – Consumatori e utilizzatori finali	Relazione col cliente	Qualità e Soddisfazione del Cliente	Rischio	Impatto economico riguardante una situazione di insoddisfazione da parte del cliente, con particolare riferimento al tema della qualità e del profilo di sostenibilità del prodotto
			Opportunità	
	Variazione mercato	Calo natalità	Rischio	Impatto economico riguardante la restrizione del mercato

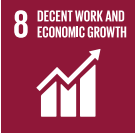
Non sono stati rilevati rischi od opportunità rilevanti per la sfera relativa alla Governance.

Nel 2023, l'analisi del Piano Industriale e la raccolta delle informazioni per il Bilancio di Sostenibilità hanno evidenziato un solido approccio alle tematiche ESG a breve termine, con numerose azioni già in corso. Nella prima fase, le iniziative avviate sono state collegate ai temi materiali individuati attraverso **l'analisi di materialità**, integrandole anche con gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite**. Questo lavoro è stato riportato nella prima edizione del Bilancio di Sostenibilità Miniconf, relativo al 2023.

Sulla base di questa analisi, è stato sviluppato un **Piano Strategico di Sostenibilità**, che prevede per ciascun tema materiale nuove azioni da attuare nel **periodo 2024-2026**, in continuità con le iniziative già avviate e secondo le priorità interne. Il Piano Strategico adotta una visione a medio-lungo termine, integrando l'analisi delle normative europee future rilevanti per Miniconf, come il Regolamento Ecodesign e la Strategia del Tessile Sostenibile. Inoltre, individua possibili iniziative volontarie e mantiene un allineamento costante con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e i relativi target.

		Azioni 2024-2026	Lungo Termine - Anticipazione delle normative UE		Lungo Termine - Azioni volontarie	SDGs - Target	
TEMA AMBIENTALE	Materiali per i tessuti e packaging	• Unificazione dei formati e delle caratteristiche delle shopper di consumo a supporto delle vendite • Valorizzazione accurata dei consumi dei materiali usati mediante supporto e cooperazione della fornitura attraverso portale web • Limitazione della stampa dei cataloghi di comunicazione • Miglioramento dell'approvazione dei colori senza invio della prova fisica (risparmio in tempi e costi) • Proseguimento piano di incremento utilizzo cotone BCI (100% cotone BCI entro 2027)	• Ecoprogettazione dei capi: collaborazione con i fornitori per la realizzazione di capi predisposti alle attività di riciclo • Identificazione di criteri per la valutazione ambientale dei fornitori (per es. riduzione delle emissioni di CO₂, % di rifiuti inviati a recupero, verifica del rispetto delle prescrizioni sulle emissioni di inquinanti in aria e acqua, verifica della presenza di SGA, ecc.) • Identificazione di un sistema di tracciabilità in linea con le richieste UE sul passaporto digitale dei prodotti (obbligo nel 2027)		• LCA di prodotto: analisi di tutti gli impatti ambientali generati dalla realizzazione del prodotto (non solo GHG) (azione con possibili sovrapposizioni con il passaporto digitale di prodotto)		12.2 Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali
	Energia e cambiamento climatico	• Elaborazione Carbon Footprint Scope 1 e 2, dati 2025	• Sui temi Energia e Clima, non vi sono normative e strategie UE in ambito ESG che coinvolgono direttamente Miniconf		• Implementazione di azioni di compensazione delle emissioni di GHG • Verifica possibile utilizzo energia diffusa prodotta dall'impianto fotovoltaico della Ferrantina 3 per il fabbisogno della Ferrantina 1 e della sede di Ortignano		13.2 Integrare le misure di cambiamento climatico nelle politiche, strategie e pianificazione nazionali
	Economia circolare e rifiuti	• Stampa delle sole bollette doganali relative all'importazione di capi da Paesi per cui è previsto il pagamento del dazio (risparmio di carta) • Recupero scarti di produzione per iniziative di carattere benefico (attività in Standby in attesa di aggiornamenti)	• Adesione a un consorzio per la raccolta e il recupero dei rifiuti da abbigliamento		• Su questo tema, per il lungo periodo, Miniconf ritiene la compliance con la normativa UE già sufficientemente ambiziosa		12.5 Ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclo e il riutilizzo

		Azioni 2024-2026	Lungo Termine - Anticipazione delle normative UE		Lungo Termine - Azioni volontarie	SDGs - Target	
TEMA SOCIALE	Durabilità e sicurezza del prodotto	- Incremento del numero dei controlli, in particolare su accessori metallici - Calendarizzazione di una formazione ad hoc sul personale di vendita dei negozi diretti dell'azienda con l'obiettivo di migliorare l'esperienza di acquisto e quindi il servizio al cliente - Riduzione accessori applicati sul capo, fascia 0-24 mesi. Eliminazione coulisse con finalini 0-8 anni. Introduzione nuovi criteri di valutazione rischio meccanico 0-36 mesi - Revisione manuale di qualità	Ecoprogettazione dei capi: collaborazione con i fornitori per la realizzazione di capi più durevoli e riparabili		Verifica quantità di capi che rientrano da trade/consumer che possono essere riparati. Successiva valutazione di un'offerta per un servizio per la riparabilità dei capi (previa verifica estensione alla categoria tessile del «diritto alla riparazione» istituito dalla Direttiva europea)		12.1 Dare attuazione al quadro decennale di programmi sul consumo e la produzione sostenibile
	Benessere dei dipendenti e pari opportunità	- Raggiungimento della Certificazione sulla Parità di Genere - Creazione di programmi per il reinserimento/aggiornamento post-maternità per agevolare la ripresa dell'attività lavorativa - Fruizione di webinar per una sempre crescente percentuale di dipendenti sulla tematica delle pari opportunità. - Inserimento nella Library Miniconf di volumi sulle tematiche di diversità, pari opportunità e non discriminazione	Sui temi Benessere dei dipendenti e pari opportunità, non vi sono normative e strategie UE in ambito ESG che coinvolgono direttamente Miniconf		- Organizzare iniziative di volontariato aziendale 2024-2025-2026 - Introdurre giornate extra lavoro (team building, indicativamente su tematiche ambientali/sociali) con dipendenti e famiglie – 2025-2026	 	8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditoria, la creatività e l'innovazione 10.2 Potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro
	Formazione e sviluppo delle competenze	- Nuova proposta ed attivazione mentoring per i dipendenti più giovani - Nuova Formazione per la creazione di figure di Mentor interne - Nuova formazione di settore con Programmi di Coaching e Cross Coaching per due settori aziendali (Progettazione e Merchandising e Produzione) - Formazione per il Team Retail (Store Manager) - Formazione Specialistica sulla A&O doganale – creazione di figure Responsabili e referenti - Formazione Tecnica Modellistica specializzata per settore Modelli e Produzione - Progetto Giovani: quattro gruppi per stimolare l'inserimento organizzativo di nuovi progetti aziendali, legati al benessere lavorativo e al miglioramento delle relazioni	Sul tema Formazione, non vi sono normative e strategie UE in ambito ESG che coinvolgono direttamente Miniconf		- Formazioni specifiche sui temi della Sostenibilità Ambientale (condivisione degli obiettivi ambientali) - Formazioni specifiche sui temi della Sostenibilità Ambientale (condivisione degli obiettivi ambientali) Formazioni specifiche sui temi Diversity&Inclusion (per es. sulla prevenzione di episodi di qualsiasi forma di discriminazione sul luogo di lavoro) – obbligo conseguente all'acquisizione della certificazione sulla parità di genere		4.4 Aumentare considerevolmente entro il 2030 il numero di giovani e adulti con competenze specifiche (anche tecniche e professionali) per l'occupazione, posti di lavoro dignitosi e per l'imprenditoria

		Azioni 2024-2026	Lungo Termine - Anticipazione delle normative UE		Lungo Termine - Azioni volontarie	SDGs - Target	
TEMA SOCIALE	Salute e sicurezza dei lavoratori	• Acquisto di 2 esoscheletri indossabili per arti superiori da sperimentare in più fasi di lavorazione • Acquisto di carrelli elevatori/ piattaforme a pantografo dotate di fotocellula che permettono di movimentare i colli ad altezze congrue • Valutazione, insieme al medico competente, dell'acquisto di fasce lombari da utilizzare in fase di scarico container • Riduzione del peso medio dei colli ricevuti in produzione tramite intervento massivo direttamente sui fornitori e riduzione del peso dei colli cliente realizzati in Miniconf • Redazione di specifiche procedure per la movimentazione dei colli, con l'intento di far rispettare il limite di pesi sollevabili dalle varie categorie e di lavorare ad altezze idonee • Installazione di 12 ventilatori a soffitto nei reparti cucito, controllo qualità e controllo statistico volti a migliorare il microclima nella stagione estiva • Installazione di aste con carrucola sulle postazioni di stiratura al ferro per ridurre lo sforzo durante la movimentazione dello stesso	• Sul tema Salute e Sicurezza, non vi sono normative e strategie UE in ambito ESG che coinvolgono direttamente Miniconf		• Raccolta e analisi dei dati sulla sicurezza sul lavoro da parte dei fornitori (già in essere) e identificazione dei parametri per la valutazione dei fornitori su questa tematica • Promozione di iniziative sulla salute su temi che travalicano gli aspetti collegati al lavoro (per es. attività di monitoraggio della salute e di prevenzione di rischi non connessi alle attività di lavoro)		8.8 Proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori
	Comunicazione trasparente ed etichettatura	• Estensione dell'etichettatura BCI alle licenze Ducati e Roy Roger's • Segnalazione nell'outlet online MiniconfShop dei capi BCI, iDOzero e Animal Friendly	• Introduzione, in anticipo rispetto al Regolamento UE Ecodesign, di un sistema di tracciamento delle lavorazioni dei capi e condivisione delle informazioni con i consumatori		• Su questo tema, per il lungo periodo, Miniconf ritiene la compliance con la normativa UE già sufficientemente ambiziosa		12.8 Entro il 2030, accertarsi che tutte le persone, in ogni parte del mondo, abbiano le informazioni rilevanti e la giusta consapevolezza dello sviluppo sostenibile e di uno stile di vita in armonia con la natura

		Azioni 2024-2026	Lungo Termine - Anticipazione delle normative UE		Lungo Termine - Azioni volontarie	SDGs - Target	
TEMA GOVERNANCE	Sicurezza informatica	- Implementazione di una nuova policy di sicurezza per impedire l'utilizzo di unità storage esterne (es: chiavette USB) non autorizzate via Windows GPO e/o Sophos Endpoint - Riduzione da 6 a 3 mesi della policy aziendale della disattivazione degli account non utilizzati. - Riduzione da 6 a 3 mesi della policy aziendale del cambio password - Valutazione strumento di amministrazione centralizzata per i dispositivi mobile aziendali - Valutazione dell'adozione di una diversa configurazione della crittografia dei dati estendendola anche ai dischi di tutti i laptop aziendali	Sul tema Sicurezza Informatica, non vi sono normative e strategie UE in ambito ESG che coinvolgono direttamente Miniconf		Acquisizione della ISO/IEC 27001 sulla sicurezza informatica		16.10 Proteggere le libertà fondamentali, in conformità con la legislazione nazionale e con gli accordi internazionali
	Etica e legalità	- Valutazione dell'inserimento del Modello Organizzativo 231 - Aggiornamento Codice di Condotta e procedure certificazione in itinere	Sul tema Etica e Legalità, non vi sono normative e strategie UE in ambito ESG che coinvolgono direttamente Miniconf		Richiedere attribuzione del rating di legalità		16.5 - Sostanzialmente ridurre la corruzione e le tangenti in tutte le loro forme
	Sostegno all'occupazione locale e al territorio	Formazione relativa alla sostenibilità nel settore tessile nelle scuole secondarie del territorio	Sul tema Occupazione Locale, non vi sono normative e strategie UE in ambito ESG che coinvolgono direttamente Miniconf		Formalizzare una politica/procedura per le elargizioni liberali		11.4 Rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale

CAPITOLO 01

La nostra identità



1.1 - Il modello di business

GRI 2-1 Dettagli organizzativi
GRI 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business
GRI 2-28 Appartenenza ad associazioni

Miniconf S.p.A. opera da oltre cinquant’anni nel settore dell’**abbigliamento per bambini e ragazzi** nella fascia 0-16 anni. Nata negli anni Settanta come **piccolo laboratorio artigianale**, l’Azienda ha mantenuto salde le proprie radici a **Ortignano Raggiolo**, in provincia di Arezzo, crescendo nel tempo fino a diventare una delle principali realtà italiane del childrenewear. Oggi Miniconf è presente in numerosi **mercati internazionali**, tra cui Spagna, Grecia, Russia, Portogallo, Germania, Austria e diversi Paesi dell’area balcanica, e realizza ogni anno circa **5 milioni di capi d’abbigliamento**.

Capi realizzati ogni anno (media)	Store, shop e corner (media)	Filiali commerciali all'estero	Numero dipendenti (media)	% lavoratori di sesso femminile (media)
5 milioni	2.000	1	350	78%

Il **processo produttivo** prende avvio dalla fase di **progettazione delle collezioni**, cui segue la realizzazione dei campioni, affidata a fornitori esterni ma costantemente monitorata dalle strutture interne. Dopo la fase di **vendita su campionario**, si procede con la produzione e la distribuzione dei capi ordinati.

Presso la **sede di Ortignano** vengono svolte anche le attività finali del processo produttivo, che comprendono il **controllo qualità**, eventuali interventi di **ricondizionamento** dei capi, le operazioni di **stiro, confezionamento e preparazione degli ordini** destinati ai clienti. I prodotti finiti vengono successivamente stoccati nei **magazzini aziendali** situati in località La **Ferrantina**, poco distante dalla sede principale, da cui vengono spediti ai punti vendita grazie alla collaborazione con **partner logistici qualificati**.

Nell’**headquarter aziendale** sono presenti le principali funzioni strategiche e operative: **Direzioni, Progettazione, Produzione, Amministrazione, Commerciale, Marketing, IT e Risorse Umane**.

Il **portafoglio marchi** comprende i brand proprietari **Sarabanda, Minibanda e iDO**, ciascuno caratterizzato da una specifica identità stilistica e da un differente posizionamento di mercato. A questi si affiancano marchi in **licenza**, sviluppati in collaborazione con partner quali **Roy Roger’s** e **Ducati**, che scelgono Miniconf per la consolidata esperienza maturata nel settore dell’abbigliamento bambino. Con la stagione FW24 si è conclusa la collaborazione con BasicNet per la produzione e distribuzione del marchio Superga Kidswear.





sarabanda

Sarabanda – “Ogni giorno è un giorno speciale” è il brand con una forte identità ed eleganza contemporanea, caratterizzato da capi curati, raffinati ma pratici e confortevoli.

Le collezioni, ispirate ai trend del momento, propongono articoli coordinabili, pensati per accompagnare i bambini a scuola, nel tempo libero e nelle occasioni speciali.



minibanda

Minibanda – “Stile senza tempo che emoziona” veste i più piccoli, da 0 a 24 mesi, con collezioni dall’estetica delicata e ben riconoscibile, capaci di unire comfort, qualità e attenzione ai dettagli, in uno stile pensato per emozionare fin dal primo sguardo.



iDO

iDO – “Lo stile giusto per tutte le occasioni” è il brand dal carattere dinamico e moderno, dedicato a bambini e ragazzi attivi.

Le collezioni, sviluppate da stilisti italiani, interpretano i trend internazionali del kidswear con attenzione a qualità, comfort e resistenza.

Per la fascia 0-24 mesi è disponibile la linea iDOmini.



Ducati – “Per ragazzi che faranno strada” – entrato a far parte del portfolio Miniconf a partire dalla collezione Autunno/Inverno 2022, il brand propone una linea dallo stile sportivo e contemporaneo, pensata per bambini e ragazzi dai 3 ai 16 anni, oltre a una proposta dedicata al mondo newborn. Le collezioni uniscono praticità, comfort e spirito dinamico.



ROY ROGER'S KIDS

Roy Roger's Kids – Introdotto nel portfolio dei brand in licenza con la stagione Autunno/Inverno 2024, il marchio si distingue per collezioni che valorizzano il denim e i capi ready-to-wear ispirati allo stile iconico di Roy Roger's. I lavaggi storici e l'autenticità del brand rappresentano gli elementi distintivi della proposta kids.

Miniconf opera attraverso un **modello distributivo multicanale**. La rete monomarca iDO comprende punti vendita diretti, negozi in **franchising** e **outlet**, che gestiscono lo smaltimento delle precedenti stagioni. Il **canale multimarca**, in cui sono presenti tutti i brand dell'Azienda, si rivolge principalmente a negozi specializzati e **grandi catene distributive**. Alla presenza fisica si affianca quella digitale, attraverso **marketplace di terze parti** ed **e-commerce proprietari**.

La combinazione tra canali fisici e digitali consente all'Azienda di dialogare con un pubblico composto prevalentemente da **famiglie**, in particolare **genitori tra i 30 e i 50 anni**, attenti alla qualità, allo **stile**, alla **comodità** e alla **durabilità** dei capi. Un ruolo importante è rappresentato anche dagli acquisti legati al regalo.

Sul piano internazionale, Miniconf mantiene un presidio diretto, con una struttura dedicata, in **Russia**: la sede della filiale commerciale **MinRus** è a Mosca. Nel corso del 2025, è cessata l'attività della società controllata **Miniconf Iberica**, con sede in Spagna: la distribuzione dei brand sul territorio spagnolo avviene con il supporto di **società di rappresentanza locali**.

Miniconf aderisce a **Confindustria** e a **Confimprese**.

1.2 - Oltre 50 anni di crescita e innovazione

GRI 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business

La storia di **Miniconf inizia nel 1973**, quando l'attuale Presidente **Giovanni Basagni** decide di cogliere un'importante opportunità imprenditoriale: la produzione su commissione di "trentamila camicie a mille lire". Una scelta coraggiosa che lo porta a lasciare il precedente lavoro e ad avviare una nuova attività destinata a crescere rapidamente.

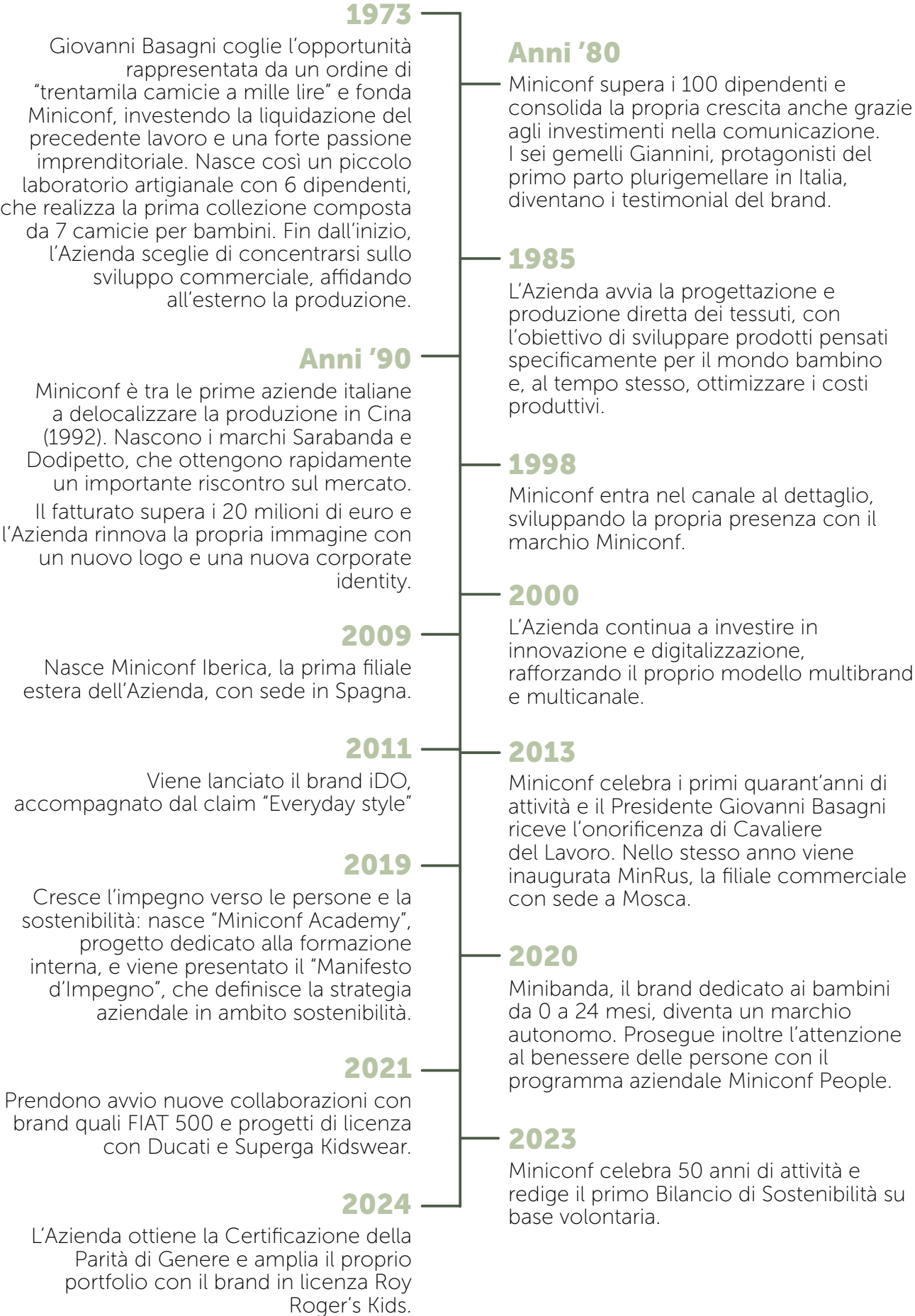


Da oltre 50 anni cresciamo unendo spirito imprenditoriale, innovazione e attenzione alle persone

Nel giro di pochi anni, quello che era nato come un **piccolo laboratorio artigianale** si trasforma in una realtà produttiva strutturata, arrivando a superare i **100 collaboratori** già negli anni Ottanta. Negli **anni Novanta**, Miniconf avvia un percorso di **sviluppo internazionale** attraverso la delocalizzazione produttiva in Asia, inizialmente concentrata soprattutto in **Cina**. In questo periodo l'Azienda registra una crescita significativa, superando i **20 milioni di euro di fatturato** e consolidando il proprio percorso di sviluppo grazie a una costante attenzione all'innovazione, alla digitalizzazione e all'**evoluzione dei canali distributivi**. Nel **2009** viene inaugurata la prima filiale estera in **Spagna**, seguita nel **2013** dall'apertura della sede in **Russia**. Nello stesso anno, in occasione del quarantesimo anniversario dalla fondazione, Giovanni Basagni riceve l'onorificenza di **Cavaliere del Lavoro**. Gli anni Duemila segnano una nuova fase di crescita, caratterizzata dall'ingresso in **nuovi mercati**, dall'**ampliamento del portafoglio marchi** e dall'avvio di **collaborazioni strategiche**. Parallelamente, Miniconf rafforza il proprio impegno verso le persone e la **sostenibilità ambientale**. Nel **2019** nascono la **Miniconf Academy**, dedicata alla formazione e alla crescita delle risorse umane, e il **Manifesto d'Impegno**, che definisce il percorso aziendale verso una riduzione concreta dell'impatto ambientale. Queste iniziative rappresentano la naturale evoluzione di valori che da sempre fanno parte dell'**identità aziendale** e che hanno portato, nel **2023**, alla redazione volontaria del primo **Bilancio di Sostenibilità**.

Lo stesso anno Miniconf ha celebrato i suoi primi **50 anni di attività**, guardando al futuro con **responsabilità** e **visione**. Nel **2024**, inoltre, l'Azienda ha ottenuto la **Certificazione della Parità di Genere**, un riconoscimento particolarmente significativo per una realtà composta in larga parte da donne. Questo traguardo ha consentito a Miniconf di intraprendere un percorso strutturato e continuo di miglioramento in ambito **Diversity & Inclusion (D&I)**, rafforzando ulteriormente il proprio impegno verso una cultura aziendale sempre più inclusiva.

Timeline



1.3 - I valori Aziendali

GRI 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder

La nostra mission

Vogliamo rendere i giorni di ogni bambino più belli e comodi possibile. Da piccoli si ha già un bel da fare per diventare grandi. Ecco perché quello che si indossa deve valorizzare la personalità, adattandosi alle diverse occasioni e a ogni esigenza. Scegliamo materiali e processi di lavorazione sicuri. I marchi Sarabanda, Minibanda e iDO, ciascuno con la propria identità e il proprio posizionamento, condividono le stesse politiche e lo stesso impegno per la riduzione dell'impatto ambientale.

La nostra vision

Vogliamo che i nostri brand siano presenti nel guardaroba di ogni bambino sin dalla nascita e puntiamo a consolidare il nostro ruolo di riferimento nel mondo del kidswear. Attraverso i nostri brand, desideriamo creare un legame autentico con le persone, offrendo prodotti capaci di unire stile, qualità ed emozione. Continueremo a crescere lasciandoci ispirare dai più piccoli e manterremo un dialogo costante con il mercato, i partner e i collaboratori, perché crediamo che l'ascolto sia una leva fondamentale per innovare e migliorare.

Da oltre **50 anni**, Miniconf cresce guidata da una **vision** e una **mission** fondate su **rispetto, lealtà e trasparenza**. Valori che orientano le nostre scelte e il nostro modello di business, basato sull'equilibrio tra risultati economici, responsabilità sociale e attenzione al territorio.



*Il futuro di Miniconf,
così come quello di un Paese,
sono i bambini.
Non credere nei bambini
significa non credere nel futuro*

Giovanni Basagni
Presidente Miniconf



**Rispetto, lealtà e
trasparenza guidano da
sempre il nostro modo
di fare impresa**

Nel tempo abbiamo costruito un **modello di business** orientato alla ricerca di un **equilibrio tra risultati economici, responsabilità sociale e attenzione al territorio**.

Al centro del nostro modo di operare ci sono le **persone** e **l'ambiente** in cui vivono, lavorano e crescono le loro famiglie, elementi fondamentali per generare valore nel lungo periodo.

Le nostre radici affondano nel **Casentino**, una valle circondata da **boschi** e **natura**, che da sempre ispira il nostro rispetto per il territorio e per le **comunità locali**. Per noi, mettere le persone al centro significa promuoverne il **benessere**, valorizzarne **capacità** e **talenti** e garantire la massima attenzione alla **sicurezza** di tutti coloro che entrano in relazione con Miniconf: **collaboratori, fornitori, partner** e **consumatori** che scelgono e indossano i nostri capi.



Connubio distintivo

Il dialogo con gli stakeholder

Il confronto continuo con gli stakeholder rappresenta un elemento centrale del nostro modo di fare impresa e si traduce in strumenti e iniziative concrete di coinvolgimento.

- La relazione con i collaboratori è supportata da un **portale aziendale interno**, attraverso il quale condividiamo in modo costante informazioni, aggiornamenti e contenuti relativi alla vita dell'Azienda, promuovendo trasparenza e partecipazione.
- Con i **clienti trade** – distributori e punti vendita – sviluppiamo un dialogo orientato alla comprensione dei bisogni del mercato e alla costruzione di strategie condivise. In questo percorso, **il portale BtoB PartnerLab** svolge un ruolo importante, mettendo a disposizione servizi dedicati ai riassortimenti, al monitoraggio del sell-out, alla gestione delle spedizioni e della documentazione, oltre a strumenti di formazione e supporto marketing. La piattaforma rappresenta inoltre un canale di confronto sui temi della sostenibilità lungo la filiera.
- Il dialogo coinvolge anche gli **istituti di credito**, con cui la **Direzione Generale** mantiene un confronto costante finalizzato alla condivisione dei risultati aziendali, delle strategie di sviluppo e delle evoluzioni del mercato, comprese le principali best practices ESG e i KPI utilizzati nella valutazione delle imprese.
- Miniconf mantiene infine un legame profondo con il **territorio del Casentino**, attraverso collaborazioni con realtà locali come **Prospettiva Casentino**, associazione impegnata nella promozione dello sviluppo sostenibile e delle attività scolastiche. L'Azienda sostiene inoltre il Comune e la Scuola di Ortignano Raggiolo, insieme a numerose associazioni del territorio, con particolare attenzione ai progetti dedicati ai bambini e alla valorizzazione della comunità locale.



Il nostro modello di business si basa su un approccio fondato **sull'innovazione continua** e sul dialogo, secondo il principio dell'“ascoltare con attenzione per rispondere con efficacia”. L'ascolto dei collaboratori, insieme al **confronto costante** con clienti e consumatori, ci permette di cogliere l'evoluzione del mercato e **affrontare il cambiamento come un'opportunità** di crescita e miglioramento. Per sostenere questo percorso è fondamentale un presidio attento dell'intera filiera produttiva, dal design fino alla consegna del prodotto finito. Grazie alle competenze sviluppate nel tempo, collaboriamo in modo continuativo con i fornitori, monitorando le diverse fasi del processo e garantendo elevati standard qualitativi lungo tutta la catena del valore.

L'attenzione al modo in cui ogni capo viene realizzato rappresenta inoltre un elemento centrale della nostra visione di sostenibilità. Creare prodotti durevoli, capaci di mantenere nel tempo



*Ascolto, qualità e durabilità
guidano il nostro modo
di innovare e creare valore
nel tempo*

qualità, comfort e sicurezza anche dopo numerosi utilizzi e lavaggi, significa contribuire concretamente alla riduzione degli sprechi e dell'impatto ambientale. I nostri capi sono pensati per accompagnare più momenti della vita quotidiana e per essere riutilizzati nel tempo, passando tra fratelli, sorelle o amici e prolungando così il loro ciclo di vita.

1.4 - La governance

GRI 2-9 Struttura e composizione della governance

GRI 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo

GRI 2-11 Presidente del massimo organo di governo

GRI 2-12 Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti ESG

GRI 2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti ESG

GRI 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione della sostenibilità

GRI 2-15 Conflitti d'interesse

GRI 2-16 Comunicazione delle criticità

GRI 2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo

GRI 2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo

GRI 2-19 Politiche di remunerazione

GRI 2-20 Procedura di determinazione della retribuzione

GRI 2-23 Impegni assunti tramite policy

GRI 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità

GRI 2-27 Conformità a leggi e regolamenti

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese

GRI 206-1 Azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche

La nostra governance si fonda sull'azione e l'interazione di tre organi, il **Consiglio di Amministrazione** (CdA), il **Comitato strategico** e il **Comitato direttivo**. Il Comitato strategico è stato introdotto nel 2022, mentre il Comitato direttivo è da sempre attivo in azienda. Entrambi sono stati ufficializzati dal CdA nel 2024.

Il CdA è l'**organo di governo** che approva, con eventuali correzioni, le linee strategiche presentate dal **Comitato strategico**, che è organo d'indirizzo. Quest'ultimo ha infatti il compito di redigere le linee strategiche che rappresentano le fondamenta del **Piano di sviluppo triennale**, aggiornato ogni anno. L'attuazione del Piano (delineato in dettaglio nel box seguente) è responsabilità del Comitato direttivo. Il Presidente del Consiglio di amministrazione è il fondatore dell'azienda, ricopre anche il ruolo di Amministratore Delegato, oltre a presiedere il Comitato Strategico. Il CdA è inoltre responsabile della revisione e dell'approvazione delle informazioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità. Il CdA supervisiona le decisioni e le azioni del Comitato Direttivo e del Gruppo Sostenibilità, per gli aspetti di rispettiva competenza, in merito agli impatti economici, ambientali e sociali dell'Azienda. Nel corso del 2025 non sono stati registrati episodi di corruzione, né sono state registrate azioni legali in materia di comportamenti anticoncorrenziali.

Il Piano di Sviluppo e di Sostenibilità

Le decisioni strategiche di Miniconf si basano sul **Piano di Sviluppo Aziendale**, elaborato dalla **Direzione Generale** e sottoposto all'approvazione del **Consiglio di Amministrazione**, che contribuisce anche con osservazioni, integrazioni ed eventuali proposte di modifica. Il CdA ha il compito di supportare la valutazione della solidità e della coerenza del Piano.

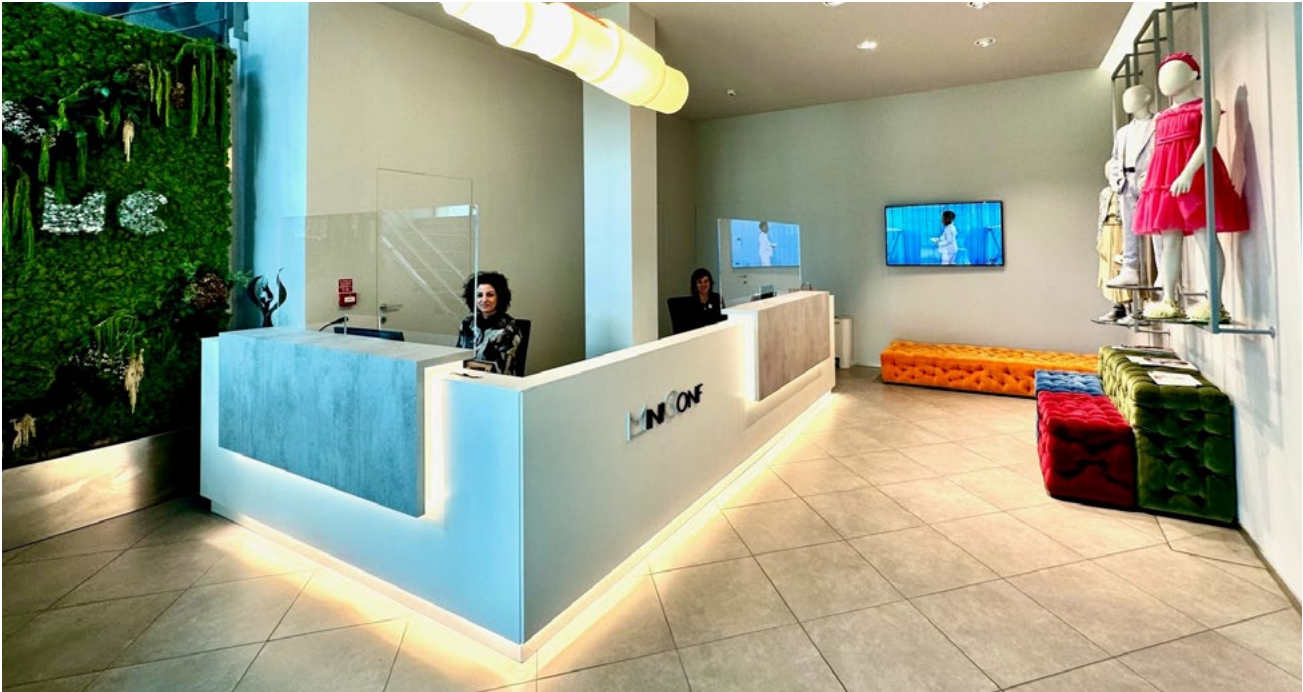
L'andamento delle attività viene monitorato costantemente attraverso un processo di revisione periodica ("rolling"), durante il quale il Consiglio analizza eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi definiti e individua le necessarie azioni correttive.

Accanto al Piano di Sviluppo, viene redatto il **Piano di Sostenibilità Aziendale**, che diventa parte integrante del Bilancio di Sostenibilità e, come tale, viene approvato dal CdA. In questo caso, il coordinamento delle attività è affidato al **Gruppo Sostenibilità**, che si riunisce mediamente 6-8 volte l'anno con l'obiettivo di monitorare l'attuazione delle linee guida definite.

Il Gruppo Sostenibilità è composto da figure chiave dell'organizzazione, tra cui l'Amministratore Delegato, la Responsabile Ambientale, la Responsabile Marketing, la Trade Marketing Specialist e un consulente esterno specializzato in compliance, qualità, sicurezza e sostenibilità.

Attraverso l'approvazione del Piano e il monitoraggio della sua implementazione, il Consiglio di Amministrazione affida al Gruppo Sostenibilità la gestione degli impatti ambientali, sociali e di governance (ESG), integrando questi temi all'interno dei processi decisionali aziendali.

Pur non essendo previsto un percorso formativo specifico per il CdA sui temi ESG, l'aggiornamento e il confronto avvengono in modo continuativo grazie alle attività del Gruppo Sostenibilità, di cui fanno parte anche l'Amministratore Delegato e il Presidente del Consiglio di Amministrazione.



Per ciò che concerne il funzionamento della governance interna, lo Statuto aziendale prevede che il Consiglio di Amministrazione sia eletto ogni 3 anni dall'Assemblea dei soci.

Il CdA è attualmente composto da 4 membri con diritto di voto e 2 consulenti esterni, indipendenti e scelti in base alle loro competenze e alla conoscenza dell'azienda. Tali consulenti esterni partecipano al Consiglio ma non hanno diritto di voto e hanno l'obiettivo di garantire una presenza indipendente all'interno del Consiglio e di mettere alla prova, verificandone l'efficacia, le strategie aziendali.

Queste figure sono state introdotte a partire dal 2015, a seguito del percorso Elite di Borsa Italiana finalizzato alla formazione delle imprese per il loro avvicinamento al mercato dei capitali.

I 4 membri con diritto di voto sono anche soci dell'azienda e 3 di questi hanno cariche aziendali. Si tratta, nello specifico, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale Finance, HR, IT e del Responsabile sicurezza delegato dal datore di lavoro.

All'interno del CdA sono quindi presenti 3 membri esecutivi e 3 membri non esecutivi, ovvero non impegnati in attività all'interno dell'Azienda.

Il **Presidente del CdA** e fondatore dell'azienda ricopre anche il ruolo di **Amministratore Delegato**, oltre a presiedere il **Comitato strategico**. Il CdA delega il monitoraggio e l'implementazione del Piano di sviluppo - e del relativo Piano di sostenibilità - al Comitato direttivo, che è presieduto dal **Direttore Generale**.

L'attività di controllo sul CdA è esercitata da un **Collegio sindacale** composto da 3 sindaci, che non hanno altre relazioni con l'azienda.

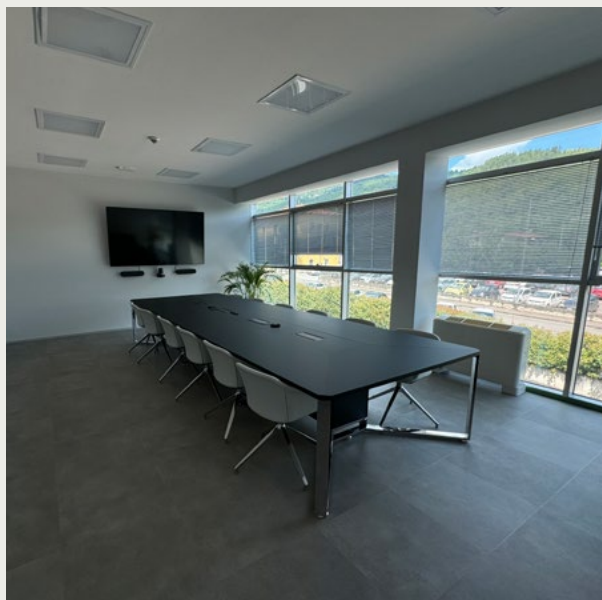
Il **Comitato strategico** si riunisce circa una volta al mese: è composto dall'**Amministratore Delegato**, dal **Direttore Generale** e da un **consulente strategico**. L'AD è il Presidente di tale Comitato che si avvale per temi specifici di consulenti esterni (diversi da quelli che compongono il CdA) o del supporto di collaboratori aziendali.

Il **Comitato direttivo** è presieduto dal **Direttore Generale**. Sono membri fissi dell'organo il Chief Operative Officer (COO), il Direttore Commerciale Italia, la Responsabile Risorse Umane, la Responsabile Merchandising, la Responsabile Marketing e Comunicazione, il Business Analyst Senior Manager and Controller. Questo garantisce che nel Comitato Direttivo siano rappresentate tutte le **maggiori aree aziendali**. Il Comitato direttivo si riunisce circa ogni 2 settimane; in tale occasione vengono spesso convocati altri collaboratori al fine discutere e prendere decisioni su temi specifici.

Fra gli organi che contribuiscono alla vita aziendale, è importante segnalare la presenza di una RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria), composta da 6 persone elette da tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti al sindacato.

È presente, inoltre, una persona Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, nominata da Miniconf per coordinare, sotto la responsabilità aziendale, il servizio di prevenzione e protezione.

Politiche di remunerazione



Il **Consiglio di Amministrazione** di Miniconf non prevede forme di **retribuzione variabile** o compensi legati al raggiungimento di specifici obiettivi e, di conseguenza, non adotta un sistema formalizzato di **valutazione delle performance del CdA**.

I membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente e il Vicepresidente, percepiscono un compenso in qualità di Amministratori, mentre agli altri componenti del Consiglio, con o senza diritto di voto, è riconosciuto un **compenso fisso** legato all'incarico ricoperto.

A livello aziendale, le **politiche retributive** sono definite dal **Direttore Generale** in collaborazione con la **Responsabile Risorse Umane**.

Per le figure direttive, il processo prevede anche il coinvolgimento dell'Amministratore Delegato e del Consiglio di Amministrazione. Le politiche di remunerazione si basano principalmente sul **ruolo ricoperto**, sul **livello di responsabilità** e sulla **rilevanza strategica** della posizione all'interno dell'organizzazione.

Ogni anno Miniconf realizza un processo strutturato di **valutazione delle performance interne** (People Development Process – PDP), basato sulla compilazione di schede dedicate alla crescita e allo sviluppo delle risorse. Questo strumento consente alla Direzione e all'area **Risorse Umane** di valutare eventuali **aggiornamenti retributivi** e definire percorsi di **sviluppo professionale**, anche sulla base delle indicazioni dei Direttori e dei Responsabili di funzione.

Per i nuovi inserimenti, la definizione delle proposte retributive avviene anche tramite il confronto con **consulenti esterni specializzati**, incaricati di fornire analisi aggiornate sui **livelli retributivi di mercato**, al fine di garantire coerenza e competitività.



Nel nostro impegno a coniugare crescita aziendale ed etica, operiamo quotidianamente per garantire **trasparenza, correttezza e piena conformità alle normative applicabili**.

Nei confronti di tutti gli stakeholder promuoviamo un approccio improntato **alla chiarezza e alla condivisione delle informazioni**, mettendo a disposizione gli elementi necessari per valutare eventuali situazioni di conflitto di interesse. All'interno dell'Azienda, eventuali criticità vengono riportate direttamente al Comitato Direttivo, anche in assenza di una procedura formalizzata. I dipendenti possono inoltre fare riferimento ai rappresentanti della RSU, al Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e alla Responsabile Risorse Umane per segnalare problematiche o necessità di confronto.

Nel dicembre 2023 Miniconf ha attivato le procedure previste dalla normativa sul **Whistleblowing**, introducendo un sistema dedicato alla segnalazione di illeciti o comportamenti non conformi rilevati nell'ambito lavorativo. Parallelamente, nel corso dell'anno è stato avviato un percorso di approfondimento relativo all'adozione del Modello Organizzativo 231, con il supporto di consulenti specializzati in materia di responsabilità amministrativa delle imprese.

L'Azienda si è inoltre dotata di una **Politica Ambientale**, attraverso cui definisce il proprio impegno nella ricerca di soluzioni orientate all'ecodesign dei prodotti, al rispetto della normativa ambientale e alla riduzione degli impatti lungo l'intero ciclo di vita dei capi. Miniconf è certificata secondo la norma ISO 14001 dal 2003. A supporto dei principi di correttezza e responsabilità, è stato adottato anche un Codice di Condotta rivolto a dipendenti e fornitori.

CAPITOLO 02

Persone



2.1 - Le persone al centro

GRI 2-7 Dipendenti

GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti

GRI 2-30 Contratti collettivi

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover

GRI 401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato

GRI 401-3 Congedo parentale

Le persone sono alla **base del successo di Miniconf**. L'azienda investe nella crescita professionale, promuovendo un ambiente di lavoro **inclusivo**, fondato sul rispetto delle diversità, sulle pari opportunità e sulla valorizzazione delle competenze. L'obiettivo è creare un contesto **collaborativo** e **accogliente**, in cui ciascuno possa esprimere il proprio potenziale e contribuire allo sviluppo dell'organizzazione.



Le grandi cose non vengono mai realizzate da una sola persona, ma da un insieme di persone che condividono valori e obiettivi

Steve Jobs

A dipendenti e collaboratori Miniconf richiede **integrità, rispetto** e **trasparenza**, valori fondamentali per costruire relazioni **durature**, basate sulla fiducia reciproca. Il rapporto con le persone si basa su un **dialogo continuo** e su una comunicazione **chiara** e **accessibile**. Tutte le procedure aziendali, incluse quelle relative al personale, sono disponibili sul **portale aziendale**, condiviso con ogni nuova risorsa fin dal momento dell'ingresso. Il portale raccoglie anche documentazione operativa e organizzativa, tra cui **organigrammi, Politica Ambientale** e **procedure del Sistema di Gestione Ambientale**.

Le principali attività HR – come gestione presenze, ferie, trasferte e iniziative di welfare – sono supportate dall'applicativo **HR Infinity Zucchetti**.

Nel **2025**, l'azienda ha ulteriormente rafforzato gli strumenti di comunicazione interna, introducendo un **nuovo applicativo accessibile da dispositivi mobili**, pensato per presentare in modo interattivo l'organizzazione aziendale attraverso contenuti multimediali. Lo strumento è rivolto a **dipendenti, nuovi collaboratori, partner** e **stakeholder**, con l'obiettivo di facilitare l'integrazione e la conoscenza dell'azienda.

L'attenzione verso le persone inizia già dalla fase di selezione. I processi di recruiting prevedono la definizione del profilo ricercato e l'attivazione di **canali mirati**, tra cui head hunting, database interni, piattaforme professionali e strumenti digitali avanzati. Il percorso di selezione si articola in più fasi, con colloqui da remoto o in presenza, e prevede una valutazione delle **competenze tecniche, relazionali** e **dell'allineamento ai valori aziendali**.

Dal **2024** è stato introdotto un sistema strutturato di **raccolta feedback dei candidati**, finalizzato a monitorare la qualità dell'esperienza di selezione in termini di **soddisfazione, inclusività** e **rispetto della persona**. L'inserimento in azienda è supportato da un **percorso di onboarding strutturato** della durata di circa sei settimane, pensato per favorire una piena integrazione nel ruolo e nel contesto aziendale. In ottica di miglioramento continuo, nel **2025** è stato avviato lo sviluppo di un **"Kit Accoglienza"**, volto a facilitare la comprensione dei **valori, delle policy** e **delle dinamiche organizzative** di Miniconf. Miniconf mantiene inoltre un rapporto continuativo con il **personale stagionale**, impiegato nei periodi di picco produttivo, in particolare nelle attività logistiche. L'azienda privilegia il rinnovo dei contratti con **risorse già formate**, garantendo continuità operativa ed efficienza. I contratti, generalmente della durata di circa otto mesi, seguono la naturale **stagionalità del business**. In considerazione delle specificità del territorio, Miniconf promuove la **valorizzazione delle risorse interne**, favorendo percorsi di crescita e sviluppo professionale verso ruoli di maggiore responsabilità. Solo in assenza di profili adeguati, la ricerca viene estesa al di fuori del contesto aziendale e territoriale.

L'azienda attribuisce un ruolo strategico **all'occupazione locale**, riconoscendo nel legame con il territorio un elemento chiave per **la continuità, la stabilità organizzativa e lo sviluppo sostenibile** del proprio modello di business.



Opera regalata dai Dipendenti per il 50° Anniversario

Nel 2025, le nuove assunzioni non stagionali a tempo determinato sono state 51, di cui una sola con qualifica operaia, proveniente dal territorio del Casentino. Gli altri 50 contratti hanno riguardato impiegati della sede e dei punti vendita aziendali situati in altre province italiane.

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato, sono stati inseriti 20 nuovi dipendenti: 13 impiegati provenienti dal Casentino e 1 da fuori vallata e 7 destinati alla rete di punti vendita.

La componente stagionale ha visto l'inserimento di 129 operai provenienti dal territorio casentino, a conferma del forte legame tra l'azienda e il contesto locale, soprattutto nei periodi di picco produttivo.

Accanto allo **sviluppo professionale**, Miniconf dedica particolare attenzione al **welfare aziendale**, riconosciuto come leva fondamentale per il benessere delle persone e l'equilibrio tra vita privata e lavorativa. Anche nel **2025** è stato attivato un **piano di welfare** accessibile ai dipendenti che rientrano nei criteri previsti dagli accordi di **contrattazione di secondo livello** del 18 luglio 2024, in coerenza e integrazione con quanto stabilito dal rinnovo del **CCNL Tessile, Abbigliamento e Moda** (a cui tutti i dipendenti fanno parte). I servizi disponibili sono illustrati nel box dedicato.

La piattaforma di welfare e i benefit

Il piano di **welfare aziendale** di Miniconf mette a disposizione una **gamma articolata di servizi**, progettati per sostenere il **benessere delle persone e delle loro famiglie**.

Tra le principali misure attivabili tramite la piattaforma aziendale rientrano:

- **rimborsi per spese educative** dei familiari;
- **voucher** per carburante, spesa e altri acquisti;
- rimborsi per la **mensa scolastica**;
- pacchetti per **viaggi, benessere e tempo libero**;
- rimborsi per servizi di **baby sitting e assistenza agli anziani**;
- **prestazioni sanitarie**, tra cui visite ed esami;
- abbonamenti a **palestre, piscine e attività sportive**;
- voucher per **cinema, musei e iniziative culturali**.

L'importo annuale del piano welfare varia in funzione dell'**anzianità di servizio** e della presenza lavorativa:

- **450 euro** per i dipendenti con almeno 12 mesi continuativi in azienda;
- **350 euro** per un'anzianità compresa tra 6 e 12 mesi;
- **250 euro** per un'anzianità tra 4 e 6 mesi.

Tali importi sono ulteriormente **integrabili fino a un massimo di 200 euro**, in linea con quanto previsto dal **CCNL Tessile, Abbigliamento e Moda**. Nel **2025** è stato inoltre rinnovato il **bonus pensionamento**, destinato ai dipendenti – sia a tempo indeterminato sia stagionali – prossimi al termine del proprio percorso lavorativo in azienda, come forma di riconoscimento del contributo apportato nel tempo.

Nel 2025 Miniconf ha partecipato a un'indagine strutturata sul benessere organizzativo e sulle dimensioni psicosociali del lavoro, realizzata in collaborazione con **"Stymulus" – Università di Bologna e Pubblica Amministrazione**, dal titolo "Le dimensioni psicosociali del benessere mentale". I risultati hanno evidenziato alcuni ambiti di approfondimento e miglioramento da sviluppare nel biennio successivo, in particolare in relazione alla **comunicazione** e **all'organizzazione interna ed esterna**. Alcuni spunti sono emersi in modo specifico dalla rete dei punti vendita, caratterizzata da modalità operative e contesti differenti rispetto alla sede aziendale. I risultati sono coerenti con le precedenti analisi sullo stress lavoro correlato, che non hanno evidenziato criticità rilevanti, confermando un buon livello di equilibrio organizzativo.

Un aspetto centrale dell'impegno di Miniconf è la **conciliazione tra vita privata e lavoro**, considerata una leva fondamentale per il benessere delle persone e la sostenibilità organizzativa. L'azienda valuta la possibilità di attivare contratti **part-time su richiesta**, compatibilmente con le esigenze organizzative e dell'area di riferimento, al fine di rispondere a specifiche necessità **familiari o di salute**.

Particolare attenzione è rivolta al supporto alla **genitorialità**. Per le neomamme è prevista la possibilità di richiedere il **part-time fino al primo anno di età del figlio**. Successivamente, è possibile accedere temporaneamente a un **orario agevolato** (08:00–16:30), pensato per facilitare la gestione familiare fino al termine della scuola primaria, per i dipendenti con figli iscritti al plesso di **San Piero in Frassino (Ortignano Raggiolo – AR)**. Su questa fascia è inoltre prevista una **flessibilità in ingresso di 29 minuti**, recuperabile in uscita.

In coerenza con questo impegno, Miniconf sostiene attivamente il territorio attraverso il supporto economico al plesso scolastico di San Piero in Frassino, contribuendo alla copertura dei costi del servizio di pre e post scuola (7:30–8:00 e 16:30–17:00) e al finanziamento di progetti di integrazione didattica, tra cui attività musicali e laboratori artistici. Questa iniziativa rappresenta un sostegno concreto alle famiglie dei dipendenti e alla comunità locale.



Prendersi cura delle persone è il primo passo per prendersi cura dell'impresa

Richard Branson

È stata inoltre introdotta una **procedura strutturata di accompagnamento al rientro** dopo il congedo di maternità, che prevede la valutazione di eventuali esigenze temporanee, **bisogni formativi** e momenti di **monitoraggio periodico**. Il medesimo approccio viene applicato anche nei casi di rientro a seguito di **assenze prolungate**, al fine di garantire un reinserimento graduale ed efficace.

Per i dipendenti le cui mansioni lo consentono, è prevista la possibilità di accedere allo **smart working**, fino a un massimo di **un giorno a settimana**, in relazione ad attività progettuali svolgibili da remoto. L'accesso è subordinato a **richiesta del dipendente** e al rispetto della **policy aziendale**. A supporto della **genitorialità**, in caso di malattia dei figli fino ai **13 anni di età**, è inoltre prevista la possibilità di usufruire fino a **due giorni a settimana di lavoro da remoto**, favorendo una gestione più equilibrata delle esigenze familiari.

Per il personale d'ufficio è infine attiva una fascia di **flessibilità in entrata di 29 minuti**, con recupero in uscita, in linea con quanto previsto dalla **policy HR**, a conferma dell'attenzione dell'azienda verso una maggiore **flessibilità organizzativa**.

Miniconf per la cultura

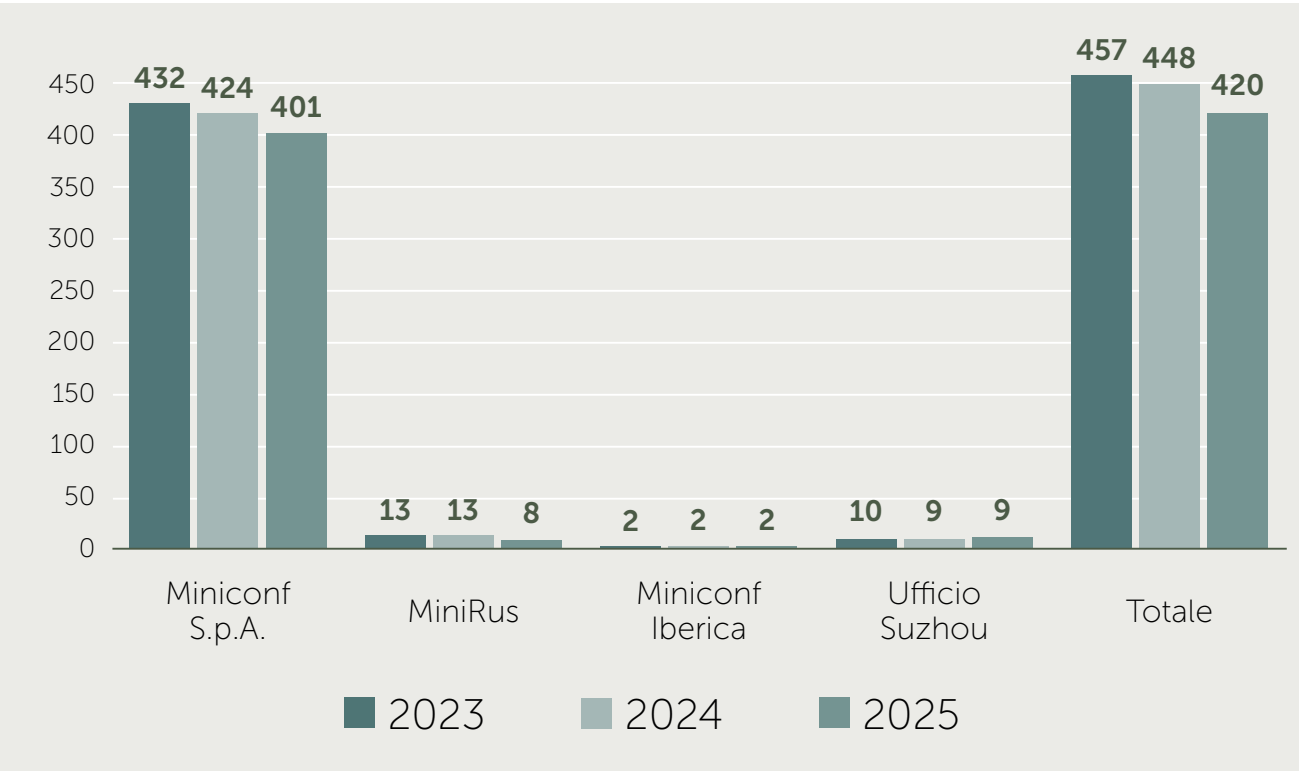
Tra le iniziative dedicate alla crescita personale e alla cultura aziendale, Miniconf porta avanti anche nel 2025 il progetto della **library aziendale**, inaugurata nel 2022 e aperta a tutti i dipendenti. La biblioteca raccoglie oltre 60 titoli su temi tecnici, soft skills, attualità, diversità, pari opportunità e non discriminazione. Miniconf sostiene inoltre lo sviluppo delle competenze e l'**apertura culturale** dei **figli dei dipendenti** attraverso **borse di studio Intercultura**, che consentono di partecipare a un programma estivo di approfondimento linguistico all'estero, con soggiorno presso famiglie ospitanti o in college.

Ai fini della rendicontazione, Miniconf adotta il metodo delle **Unità Lavorative Annue** (U.L.A) per rappresentare l'occupazione in termini comparabili e omogenei nel tempo. Le U.L.A non coincidono con il numero di persone o di contratti attivi, ma **esprimono il volume di lavoro complessivamente prestato nell'anno**, ponderato per la durata effettiva del rapporto di lavoro e per l'orario contrattuale. In questo modo, il dato consente di restituire una misura più accurata dell'effettivo impiego di collaboratori nel periodo di riferimento.

Nel 2025 il valore medio delle U.L.A si attesta a 286 unità, a cui si aggiungono 6 lavoratori somministrati. La fotografia puntuale, al 31 dicembre 2025, evidenzia invece 317 U.L.A.

Nel corso dell'anno Miniconf ha beneficiato del contributo di 420 collaboratori, evidenziando una lieve diminuzione di circa il 6% rispetto all'anno precedente. Nel dettaglio, l'organico risulta composto da 401 dipendenti di Miniconf S.p.A., tutti coperti da accordi di contrattazione collettiva, 8 collaboratori di MinRus, 2 di Miniconf Iberica e 9 dell'Ufficio di Rappresentanza di Suzhou (Fig. 1). Presso Miniconf S.p.A. operano inoltre 8 lavoratori interinali, prevalentemente donne, 3 stagisti e 17 lavoratori appartenenti alle categorie protette.

Fig. 1 - Tot. aggregato dipendenti nel triennio 2023-25 e per filiale (n° contratti)



La flessione dell'organico riguarda sia la componente femminile, che diminuisce da 351 a 329 unità, sia quella maschile, che passa da 97 a 91 unità. Nonostante il calo complessivo, la composizione per genere rimane sostanzialmente stabile: anche nel 2025 le donne rappresentano il 78% del totale dei dipendenti a fronte del 22% degli uomini.

Fig. 2 - Tot. dei dipendenti (tutte le sedi) nel triennio 2023-25, divisi per genere (n° contratti)

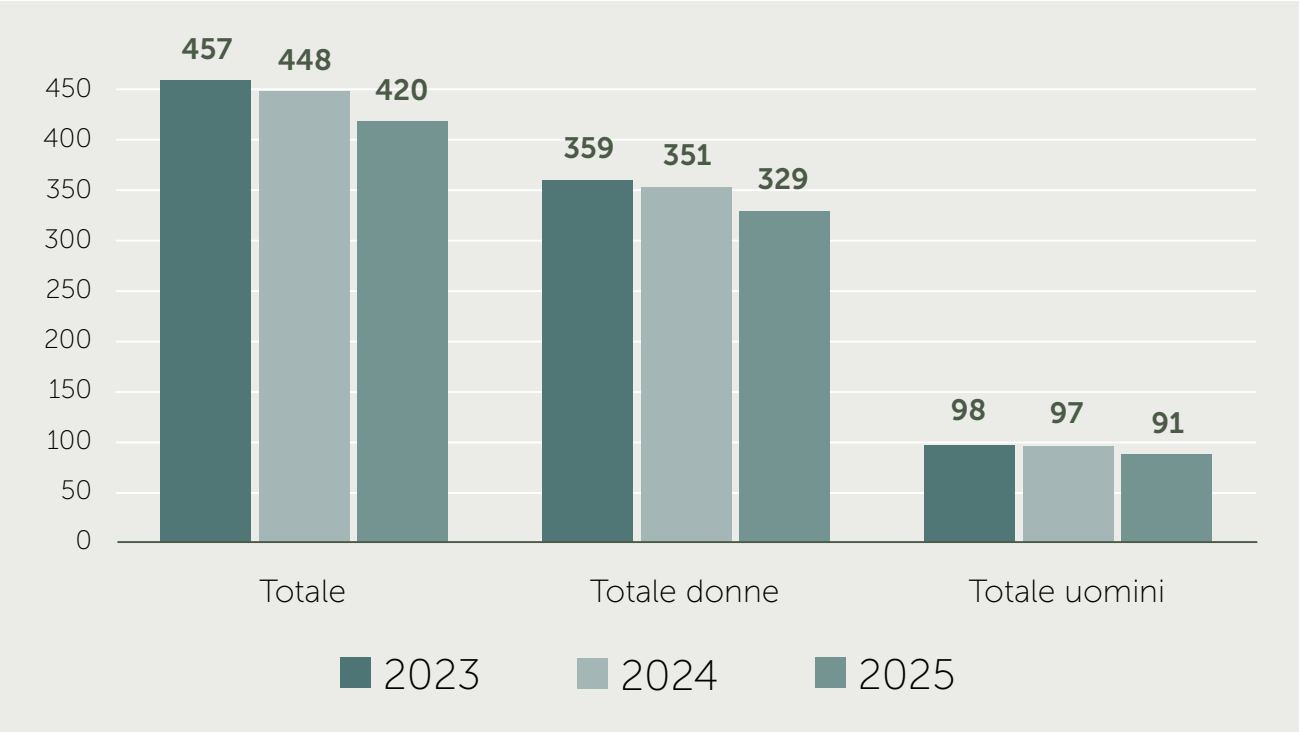
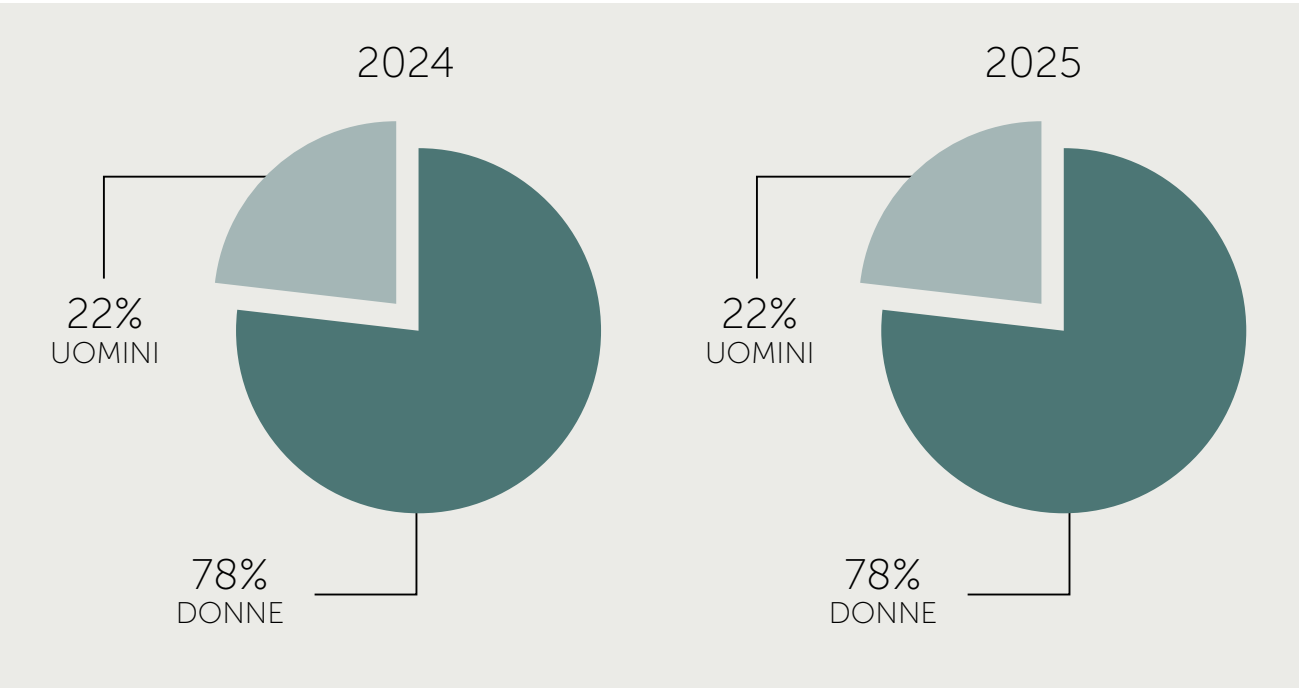


Fig. 3 - Distribuzione per genere nel biennio 2024-2025

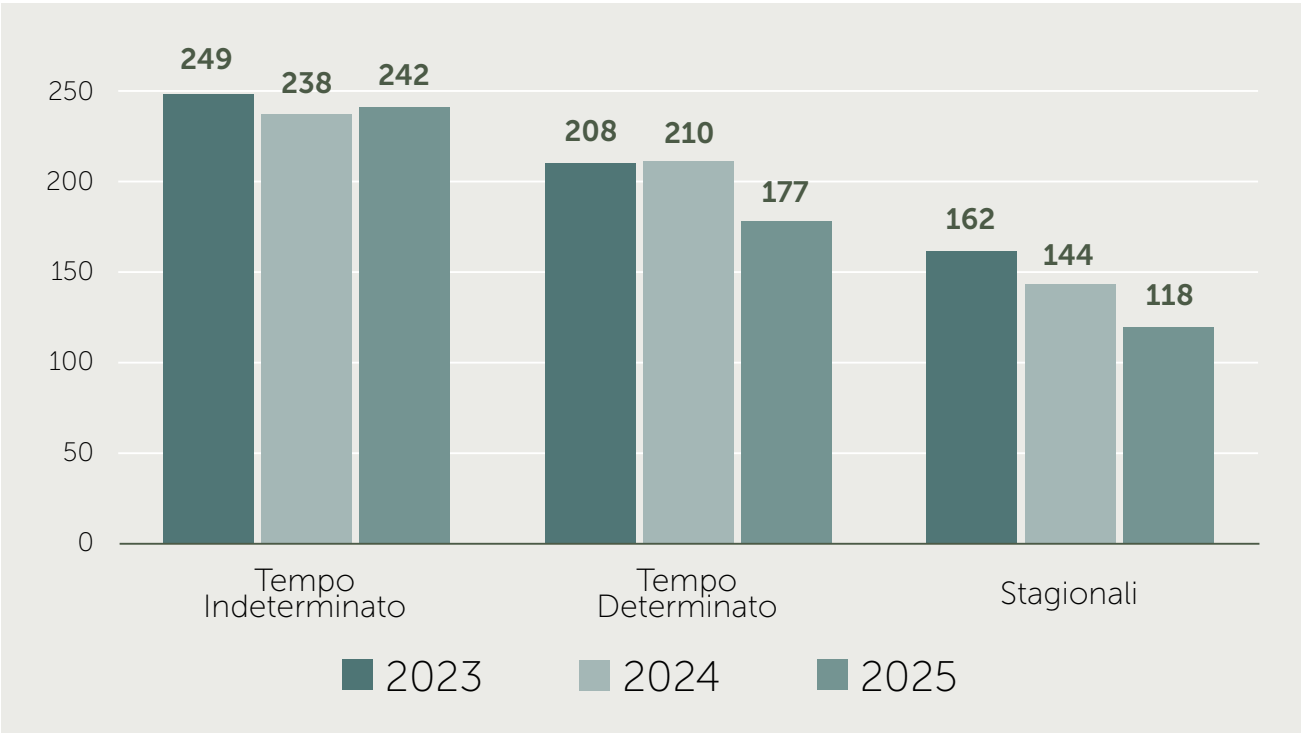


I **contratti attivi** in azienda si articolano principalmente in tre tipologie: **tempo indeterminato**, **tempo determinato** e **stagionale**.

Le risorse con contratto stagionale sono impiegate prevalentemente nei periodi di picco produttivo, legati alle attività di **attraversamento interno delle merci**, che si concentrano in circa **otto mesi nel corso dell'anno**, in coerenza con la **stagionalità del business**.

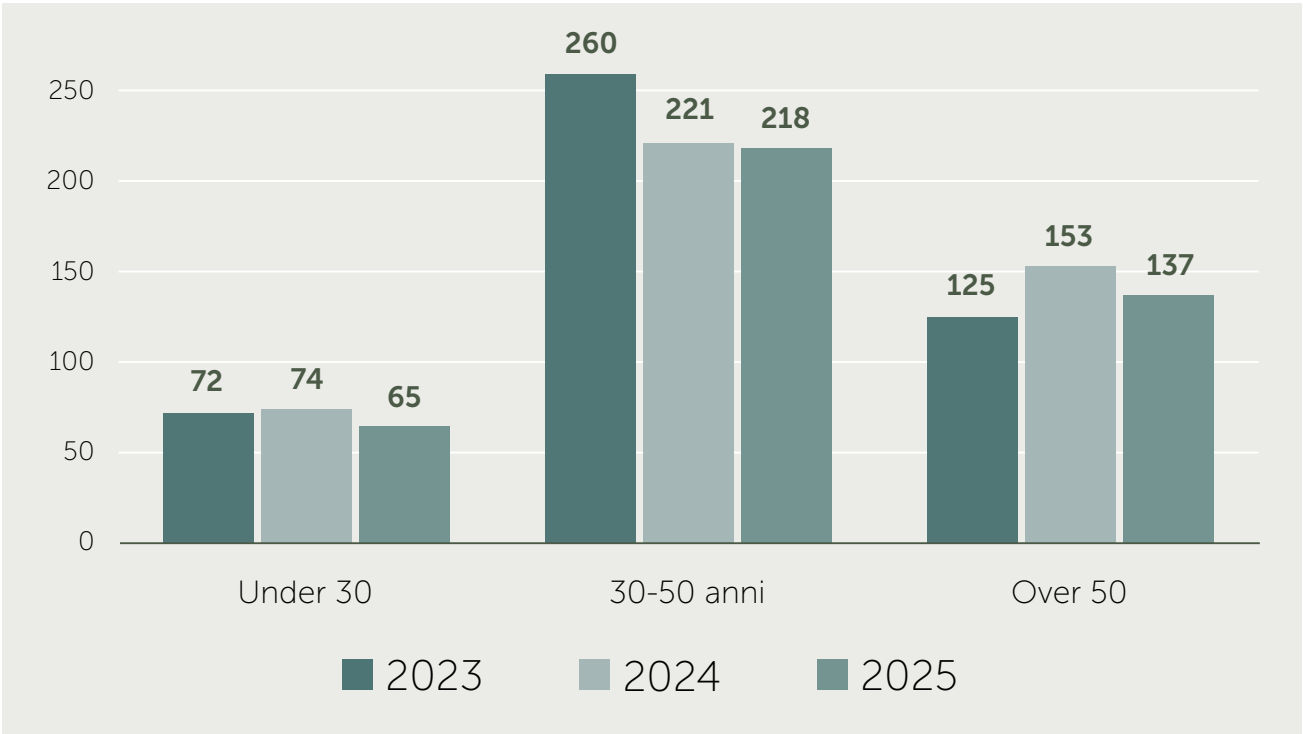
Il 2025 vede un rafforzamento della componente stabile dell'organico: i contratti a tempo indeterminato crescono del 2%, passando da 238 a 242 unità. Parallelamente, si registra una riduzione dei rapporti a tempo determinato, che diminuiscono da 210 a 177 unità (-16%), e dei lavoratori stagionali, che passano da 144 a 118 unità (-18%) (Fig. 4). Sono 286 le persone con contratti full time e 115 quelle con contratti part time.

Fig. 4 - Numero di contratti indeterminati, determinati e stagionali nel triennio 2023-2025



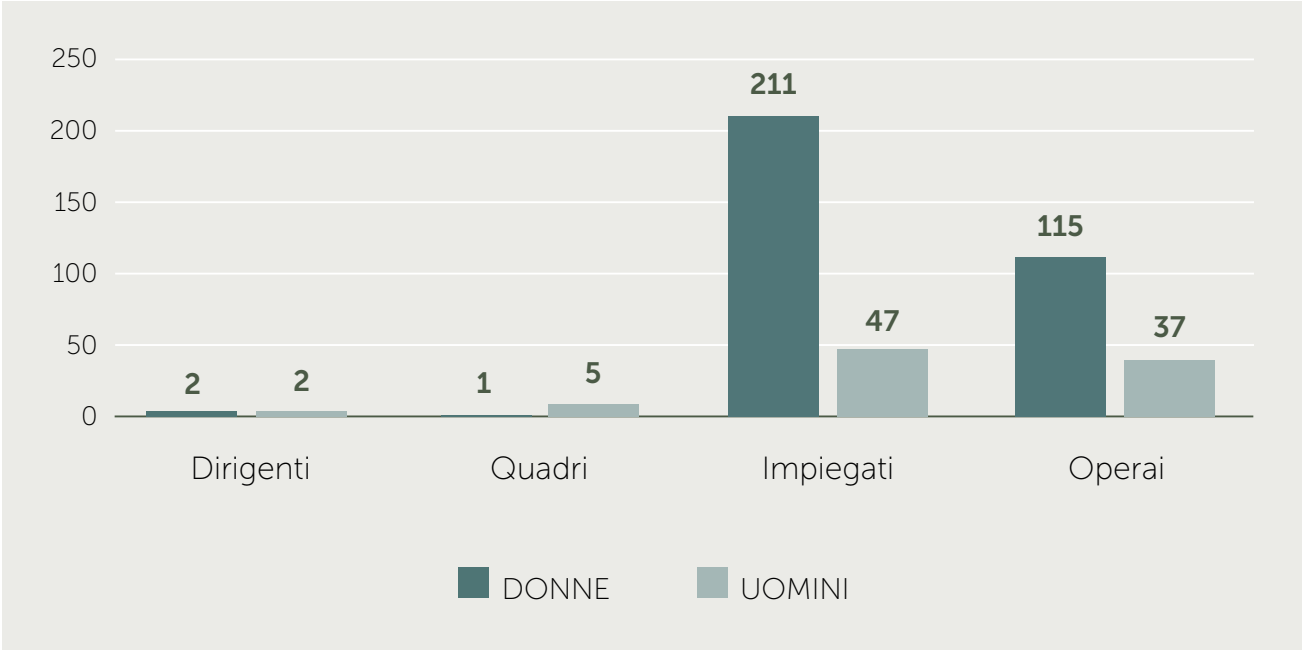
La fascia d'età tra 30 e 50 anni si conferma la più rappresentativa e sostanzialmente stabile, passando da 221 a 218 dipendenti, seguita dai collaboratori over 50 (137). Seguono i dipendenti under 30, nella fascia con una più marcata diminuzione, che scendono da 74 a 65 unità (-12%) (Fig. 5).

Fig. 5 - Dipendenti (n° di contratti) per fascia d'età nel triennio 2023-2025



La distribuzione dei dipendenti per genere e categoria conferma la prevalenza della componente femminile nell'organico di Miniconf, in particolare tra gli impiegati, dove le donne sono 211 rispetto a 47 uomini, e tra gli operai, con 115 donne e 37 uomini. Nelle categorie apicali e intermedie, considerando sia la sede sia le aziende del Gruppo, la presenza dirigenziale è equamente distribuita tra uomini e donne (2 dirigenti per genere). Tra i quadri, invece, si contano 5 uomini e 1 donna (Fig. 6).

Fig. 6. Dipendenti (n° contratti) per genere e categoria nel 2025



Il **Consiglio di Amministrazione** rappresenta il principale organo di governance dell'azienda, responsabile della definizione delle **linee guida strategiche, organizzative** e di **business**. È composto da quattro membri, di cui il 75% uomini e il 25% donne, con una prevalenza di componenti appartenenti alla fascia d'età over 50.

Per Miniconf, l'inserimento di nuovi collaboratori appartenenti a diverse fasce d'età e di genere rappresenta non solo un impegno etico, ma anche un'opportunità strategica per accrescere la forza, la ricchezza e la competitività aziendale. Nel 2025 sono stati effettuati 200 nuovi ingressi, di cui 129 relativi a contratti stagionali a tempo determinato: una tipologia di contratto quest'ultima il cui ricorso risulta necessario per affrontare l'alternanza dei periodi di picco e riduzione del lavoro. Indipendentemente dalla tipologia di contratto, la maggior parte delle nuove persone è costituita da donne, principalmente nelle fasce d'età 30-50 anni e over 50.

Le cessazioni dei rapporti di lavoro rientrano in un processo fisiologico che accomuna tutte le organizzazioni, indipendentemente dalla loro dimensione. Nel caso di Miniconf, tale dinamica è influenzata in maniera significativa dalla natura stagionale di molte collaborazioni: nel corso del 2025 si sono registrate 141 cessazioni, di cui 129 riferite alla scadenza di contratti stagionali. In alcuni casi, la medesima risorsa può risultare cessata più volte all'interno dello stesso anno, in relazione alla durata dei singoli incarichi.

Anche nel 2025, il tasso di turnover aziendale – calcolato sulla base delle assunzioni e delle cessazioni – risulta fortemente influenzato dall'impiego di personale stagionale. Il dato di turnover complessivo dell'Azienda, escludendo il personale stagionale, si attesta a circa il 29,33% nel 2025. Il relativo tasso di turnover in entrata e quello in uscita, per il 2025, sono rispettivamente pari al 25,09% e al 4,24%.

Considerando anche le risorse con contratti stagionali, il turnover complessivo è pari all'85,04%, sostanzialmente in linea con il 2024. Nello specifico, il turnover in entrata è pari al 49,88%, mentre quello in uscita ha raggiunto il 35,16%.

Un ulteriore elemento che incide sul tasso di turnover riguarda il personale impiegato nei punti vendita. In questo ambito, si osserva un cambiamento nelle dinamiche di permanenza post-pandemia, legato alla natura stessa del lavoro.



*L'innovazione nasce
quando le persone
hanno lo spazio
per condividere idee
e sperimentare*

Peter F. Drucker

Tra i principali progetti realizzati:

- Run for Love per il Meyer;
- torneo aziendale e iniziative sportive;
- progetto compleanni;
- linea del tempo aziendale;
- kit di accoglienza;
- collaborazioni in ambito AI (es. Politecnico di Milano).

Nel corso dell'anno sono state inoltre promosse iniziative come **Art Day**, **Mini Olimpiadi aziendali**, **attività di volontariato** e **animazione eventi**, oltre a progetti legati **all'implementazione dell'AI**. Al termine del 2025, il Gruppo Giovani è stato sciolto per essere riorganizzato secondo un modello più integrato e orientato a **continuità, partecipazione e innovazione**.

Dal 2026 saranno attivi due nuovi gruppi:

- Animazione, per eventi e coinvolgimento interno;
- Digitalizzazione & AI, per lo sviluppo di progetti digitali e formativi.

2.2 - Formazione

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente

GRI 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione

GRI 404-3 Percentuale sul totale dei dipendenti per genere e per categoria che è stata oggetto di valutazione periodica delle proprie prestazioni

Per Miniconf, la **formazione** rappresenta una leva strategica fondamentale per sostenere la crescita delle persone e rafforzare la competitività dell'organizzazione. L'azienda promuove un ambiente di lavoro **inclusivo, stimolante e orientato allo sviluppo continuo**, in cui le competenze vengono costantemente aggiornate e valorizzate.

Accanto alla formazione obbligatoria prevista dal **D.Lgs. 81/2008**, ogni anno viene progettato un **piano formativo strutturato**, costruito a partire dall'analisi dei fabbisogni interni. Questa attività si basa sulla mappatura delle aree aziendali e sull'integrazione delle informazioni provenienti dal sistema di valutazione delle performance e dai piani di sviluppo individuali. Il processo è supportato da una pianificazione dedicata, che include la definizione del budget, il monitoraggio periodico delle attività e un consuntivo finale, con particolare attenzione ai percorsi di inserimento e ai cambi di ruolo.

L'offerta formativa è articolata e comprende sia **competenze tecniche**, come lingue straniere, strumenti informatici e aggiornamenti normativi, sia lo sviluppo delle **soft skills** e delle **capacità manageriali**, tra cui leadership, gestione dei team e problem solving.

I principali fattori che influenzano negativamente la retention sono: orari di apertura prolungati, turni nei fine settimana e nei giorni festivi – particolarmente frequenti nei centri commerciali e negli outlet.

Per rafforzare il **senso di appartenenza** e favorire la **retention**, Miniconf ha avviato nel 2023 un progetto rivolto a **35 dipendenti under 35**, promuovendo **integrazione, collaborazione e benessere organizzativo**.

Nel **2025** è stato avviato un processo di **integrazione dei gruppi di lavoro**, favorendo sinergie su temi strategici come **valori aziendali e intelligenza artificiale**.



Questo approccio consente di rafforzare le competenze trasversali e di supportare l'evoluzione dell'organizzazione in modo coerente e sostenibile.

Nel corso del 2025, Miniconf ha inoltre promosso iniziative specifiche che hanno contribuito a rendere la formazione sempre più concreta e integrata con il territorio e il mondo accademico. Tra queste, il **Progetto PNRR – Attrattività dei Borghi**, che ha previsto un percorso formativo aziendale di due settimane dedicato alla filiera produttiva, "dal tessuto al capo di abbigliamento", e la collaborazione con **l'Università di Firenze** nell'ambito del corso di Fashion System Design, con l'accoglienza di studenti in azienda.



*Investire nelle competenze
delle persone è il modo più
efficace per costruire valore
duraturo*

Peter F. Drucker

Grazie a questo approccio, **nel 2025 sono stati completati tutti i piani formativi previsti**, sono stati sviluppati progetti interni trasversali (tra cui gruppi di lavoro e iniziative dedicate ai giovani) e sono stati integrati nei percorsi formativi temi legati a **inclusione e parità di genere**, rafforzando ulteriormente la coerenza con i valori aziendali.

Parallelamente alla formazione, Miniconf adotta un sistema strutturato di **valutazione delle performance (PDP – Performance Development Process)**, che rappresenta uno strumento centrale per lo sviluppo delle persone. Il processo coinvolge tutti i

dipendenti, ad esclusione degli operai, e prevede l'assegnazione degli obiettivi a inizio anno, un momento intermedio di confronto con il responsabile e una valutazione finale. Per il personale stagionale è invece prevista una modalità dedicata, che tiene conto di performance, collaborazione e capacità di integrazione nel team. Nel 2025 gli obiettivi definiti sono stati **completamente raggiunti**, confermando l'efficacia del sistema.

In ottica di miglioramento continuo, nel **2026** è prevista un'evoluzione del modello, con l'introduzione di una nuova scheda PDP, più semplice e funzionale, e una maggiore integrazione tra **valutazione delle performance, formazione e sviluppo delle competenze**. L'obiettivo è rendere il processo sempre più efficace e capace di supportare concretamente la crescita delle persone.

Sempre nel 2026, Miniconf intende rafforzare ulteriormente la qualità della formazione, introducendo strumenti più strutturati per la **valutazione dell'efficacia formativa**, anche con il supporto di partner esterni, e promuovendo modalità più flessibili e accessibili, come **pillole formative e momenti di confronto tematici**.

Nel complesso, l'approccio adottato riflette la volontà dell'azienda di costruire un sistema sempre più integrato, evoluto e orientato allo sviluppo del **capitale umano**, in cui formazione, performance e crescita professionale rappresentano elementi strettamente connessi.

Formazione e sviluppo delle competenze 2024 e 2025

Nel biennio **2024–2025**, Miniconf ha consolidato il proprio impegno nella **crescita professionale e personale** delle proprie persone, attraverso percorsi formativi mirati allo sviluppo delle **competenze tecniche, manageriali e trasversali**.

Nel **2024** sono stati realizzati programmi di **mentoring per nuove risorse junior**, iniziative di **cross coaching interfunzionale**, percorsi di formazione per **Store Manager**, attività di **formazione tecnica avanzata** e aggiornamenti in ambito **A&O doganale**, digitale e **Intelligenza Artificiale**, oltre a iniziative di **sensibilizzazione sulla parità di genere**. Tutte le attività previste sono state completate.

Nel corso del **2025**, Miniconf ha dato continuità e ampliato l'offerta formativa, introducendo anche percorsi di **training on the job**, formazione specialistica per le aree **Retail, Logistica e Produzione**, nonché aggiornamenti costanti su **sicurezza dei capi e qualità del prodotto**. Diversi progetti sono già avviati in prosecuzione anche per il 2026. La formazione continua si conferma così una leva strategica per lo sviluppo delle persone e il rafforzamento delle competenze organizzative, a supporto di una crescita sostenibile nel medio-lungo periodo.



In un mondo che cambia, la capacità di apprendere è la competenza più importante

Alvin Toffler

Nel 2025 Miniconf ha erogato 2.403 ore di formazione volontaria, con un incremento del 10% rispetto al 2024, nonostante la lieve contrazione dell'organico. La quota prevalente delle ore formative ha riguardato il personale impiegatizio, destinatario di 1.894 ore complessive, di cui 1.600 rivolte a dipendenti donne e 294 a dipendenti uomini. **L'aumento emerge anche dalla media di ore di formazione per dipendente, pari a 5,72**

ore nel 2025, rispetto al valore registrato nell'anno precedente. Il dato si attesta a 5,60 ore per le donne e a 6,15 ore per gli uomini, evidenziando un incremento complessivo del 18% rispetto al 2024 (Fig. 7–8). La crescita ha interessato in particolare i quadri e gli operai; per questi ultimi, l'andamento risente della natura ciclica e programmata dei percorsi formativi, pianificati in funzione delle esigenze operative e delle scadenze periodiche previste.

Fig. 7 - Ore medie di formazione per genere nel triennio 2023-2025

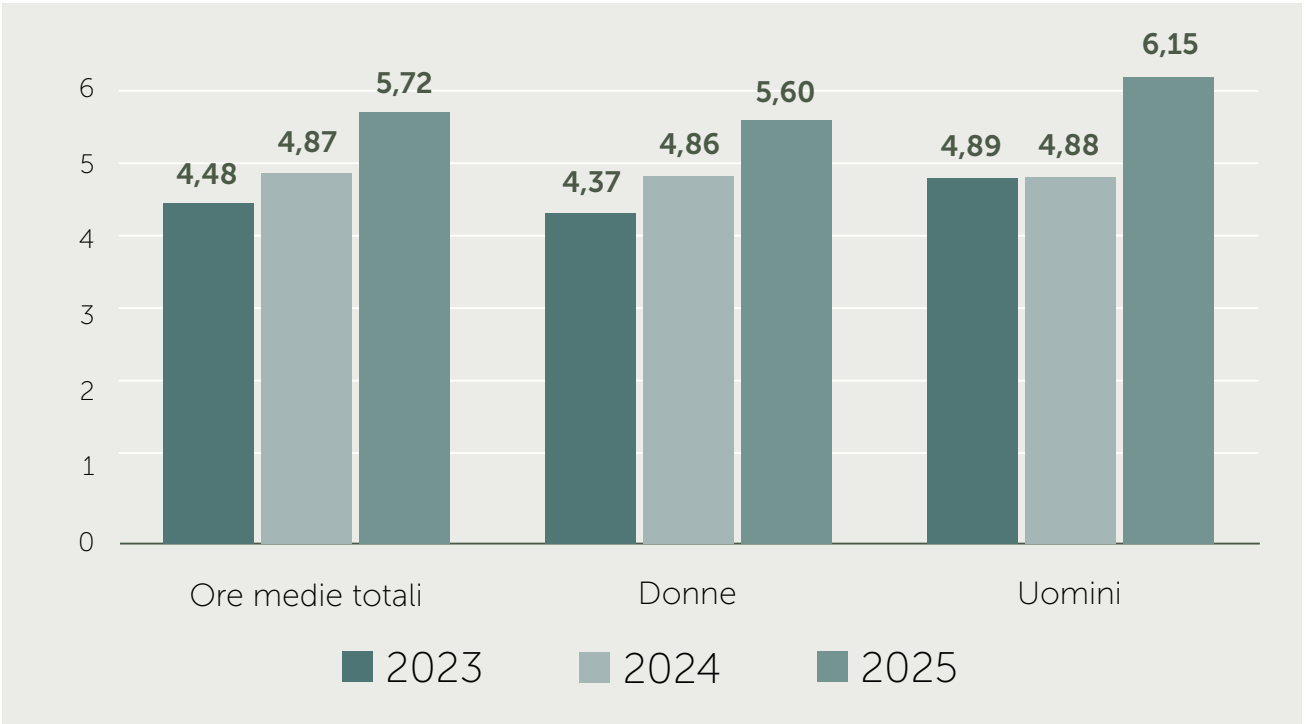
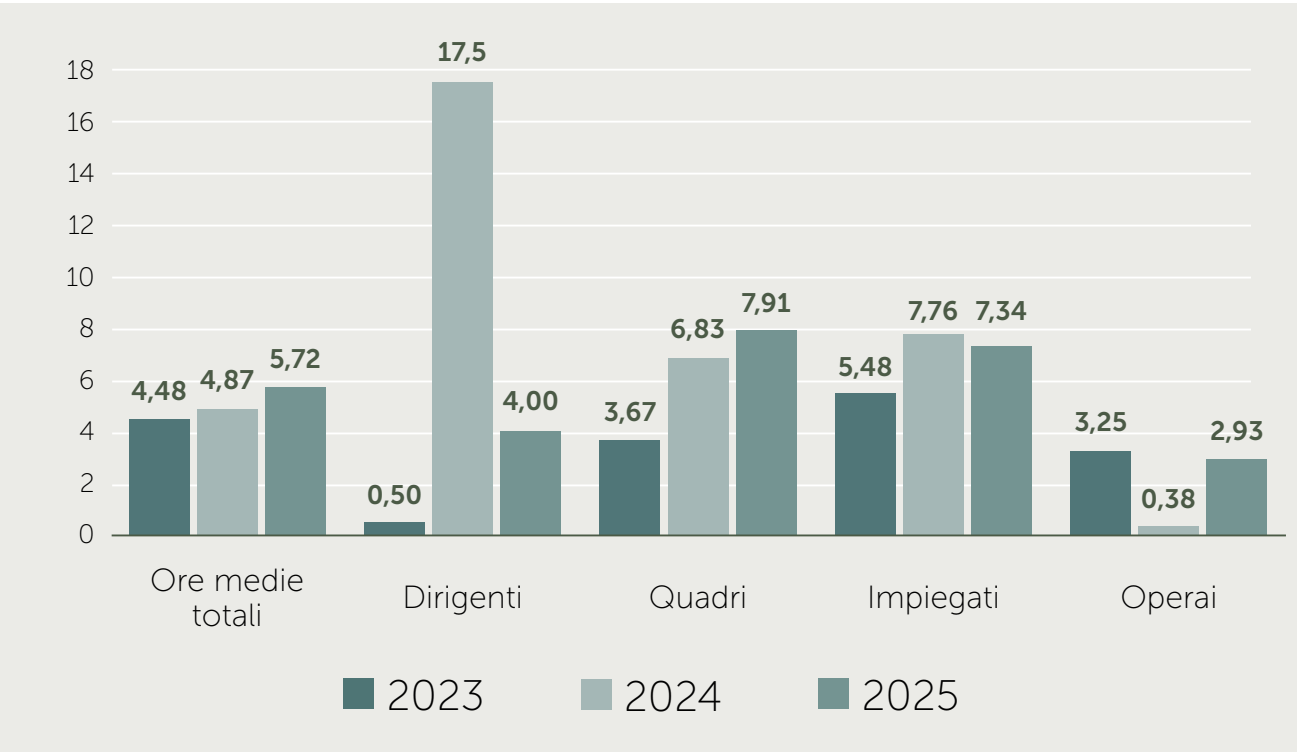


Fig. 8 - Ore medie di formazione per categoria di dipendente nel triennio 2023-25



Nell'ambito formativo, 760 ore hanno riguardato lo sviluppo di competenze tecniche e operative; 747 ore la salute e sicurezza, ambiente, qualità e sostenibilità; 145 ore per integrità, compliance e risk management; 712 ore per competenze relazionali, organizzative, linguistiche e digitali. A queste si aggiungono 11 ore per la formazione sulla parità di genere e 27 ore sull'AI.

2.3 - Diversità e pari opportunità

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti



Miniconf riconosce e valorizza **diversità, inclusione e pari opportunità** come elementi fondamentali del proprio modello organizzativo. L'azienda promuove una cultura **aperta, accogliente e rispettosa**, in cui ogni persona possa esprimere liberamente la propria individualità.

In questo contesto, Miniconf **contrasta attivamente ogni forma di discriminazione**, garantendo che l'accesso, lo sviluppo e la crescita professionale siano basati esclusivamente su **merito, competenze e risultati**, senza barriere legate a genere, origine etnica, credo, orientamento sessuale, età, disabilità o altri fattori non rilevanti ai fini professionali. L'impegno si traduce anche in un'attività costante di **sensibilizzazione e formazione**, finalizzata a prevenire situazioni di disagio, molestie o violenza e a diffondere una solida cultura del rispetto.



L'inclusione non è solo un valore, ma una responsabilità quotidiana che guida le scelte dell'organizzazione

Miniconf

Questo approccio è stato formalizzato attraverso un **percorso strutturato**, culminato nel conseguimento della **Certificazione per la Parità di Genere (UNI PdR 125:2022)** nel giugno 2024. Tra gli obiettivi centrali del sistema rientra la **riduzione del gender pay gap**, monitorata attraverso indicatori quantitativi e qualitativi, al fine di garantire **equità salariale a parità di ruolo e responsabilità**.

A partire dal 2023, Miniconf ha inoltre sviluppato **percorsi di carriera dedicati ai giovani e ai nuovi assunti, favorendo una cultura meritocratica e inclusiva**.

Particolare attenzione è riservata al reinserimento post maternità e alle assenze prolungate, attraverso la procedura **PRACAS** – Accoglienza Post Maternità e Assenze Prolungate, che assicura un supporto strutturato e personalizzato.

A supporto della crescita culturale interna, l'azienda promuove:

- **webinar e percorsi formativi** sui temi D&I;
- iniziative diffuse di **sensibilizzazione**;
- ampliamento della **library aziendale**, con contenuti dedicati a diversità, equità e inclusione.

Nel corso del 2025, l'impegno si è ulteriormente rafforzato attraverso:

- diffusione di **video informativi sul tema delle molestie**;
- percorso formativo sulla **prevenzione del rischio aggressione**, in collaborazione con **Casentino Combat** (20 dipendenti coinvolti e materiale informativo distribuito a tutta la popolazione aziendale);
- **incontri su benessere, salute e genitorialità** in collaborazione con **USL Arezzo**;
- webinar sul **linguaggio gentile con Fondazione Libellula**;
- introduzione della formazione su parità di genere e inclusione nei corsi obbligatori di sicurezza;
- aggiornamento del **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, con integrazione dei rischi legati a **molestie, aggressioni e dimensione digitale**.

Per il 2026, Miniconf intende consolidare ed evolvere ulteriormente le iniziative intraprese attraverso:

- **analisi e monitoraggio del gender gap** e della trasparenza retributiva;
- rafforzamento delle attività di **comunicazione e sensibilizzazione interna** (es. HR Informa);
- webinar e percorsi formativi in collaborazione con **Fondazione Libellula**;
- introduzione di una **policy sull'utilizzo degli strumenti digitali**;
- iniziative di coinvolgimento delle famiglie, come **"Bimbi in Azienda"**;
- progettualità dedicate alla **Giornata dell'8 marzo**.

2.4 - Salute e sicurezza

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti

GRI 403-3 Servizi di medicina del lavoro

GRI 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403-6 Promozione della salute dei lavoratori

GRI 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali

GRI 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro

Miniconf riconosce il valore delle proprie persone e si impegna a garantire il **benessere fisico e psicologico** di tutti i collaboratori. La **salute e sicurezza sul lavoro** rappresentano principi fondamentali, tutelati attraverso misure preventive, programmi di formazione continua e un dialogo costante con tutte le parti coinvolte.

L'azienda adotta un sistema strutturato di procedure interne, in conformità con il **D.Lgs. 81/2008**, volto a garantire la sicurezza in ogni ambito operativo. Il sistema di gestione della sicurezza copre l'intero organico aziendale.

Il mansionario per la sicurezza individua **10 gruppi omogenei di lavoratori**, ai quali ogni dipendente viene assegnato in fase di inserimento o cambio mansione, seguendo le relative prescrizioni formative e operative. Il sistema prevede il coinvolgimento attivo degli RLS, dei preposti e delle figure aziendali dedicate alla sicurezza.

Accanto agli obblighi normativi, come l'utilizzo dei **DPI**, Miniconf promuove attività di **formazione specifica** e un articolato sistema di **sorveglianza sanitaria**. Nel 2025 sono state effettuate **183 visite mediche**, a conferma dell'attenzione costante verso la tutela della salute dei lavoratori.

La tutela della salute è ulteriormente rafforzata dalla possibilità di accedere al fondo sanitario integrativo **Sanimoda**, collegato al circuito **UniSalute**, che consente ai dipendenti di usufruire di rimborsi, visite ed esami e servizi dedicati alla prevenzione. Ulteriori opportunità sono garantite tramite la piattaforma **Confindustria Toscana Sud – Aon**, con servizi integrativi in ambito sanitario e previdenziale.

Nel corso del 2025, l'azienda ha promosso iniziative di sensibilizzazione in collaborazione con la ASL territoriale, su temi quali **nutrizione, prevenzione** (in particolare salute femminile) e genitorialità, contribuendo alla diffusione di una cultura del benessere.



Il diritto a un ambiente di lavoro sicuro e salubre è un diritto umano fondamentale

Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)

Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR)

Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) rappresenta lo strumento centrale per la prevenzione degli infortuni sul lavoro in Miniconf. È redatto per ogni stabilimento e per ciascun negozio di proprietà, anche in caso di attività lavorative saltuarie, e viene aggiornato periodicamente o in occasione di modifiche delle condizioni operative. Accanto al DVR generale, l'azienda predispone **documenti specifici** per particolari situazioni o categorie, in conformità alla normativa vigente.

Tra questi rientrano:

- **DVR Gestanti** (Agg.to 2025)
- DVR Rumore
- DVR Vibrazioni
- DVR Stress Lavoro-Correlato
- DVR Sovraccarico Biomeccanico
- DVR Campi Elettromagnetici
- DVR Radiazioni Ottiche Artificiali
- **DVR Meccanici** (Agg.to 2025)
- **DVR Microclima** (Agg.to 2025)
- **DVR Esposizione Agenti Chimici** (Agg.to 2025)
- DVR Videoterminali
- DVR Incendio
- **DVR Molestie** (integrazione molestie digitali 2025)
- DVR Aggressioni

Tutto il personale coinvolto nella gestione della sicurezza è **formato secondo quanto previsto dalla normativa vigente**. Miniconf si avvale inoltre della consulenza di **LASI**, azienda specializzata in salute e sicurezza sul lavoro.

Nel corso del 2025 sono state redatte le **linee guida per l'accesso in azienda di bambini e accompagnatori durante shooting fotografici**, ed è stata realizzata **formazione specifica per le addette alla smacchiatura**.

Nei siti soggetti a **CPI**, come previsto dal piano emergenze 2025–2027, sono state effettuate prove operative che hanno incluso evacuazioni, simulazioni di sversamenti, gestione di incendio e fuga di gas, verifiche degli impianti e attività di pronto soccorso.

Ogni anno, tra novembre e dicembre, si svolge la **riunione annuale sulla sicurezza**, alla quale partecipano le principali figure dell'organigramma aziendale. In tale occasione viene redatto un verbale con:

- le attività svolte;
- gli aggiornamenti dei DVR;
- il resoconto della **formazione erogata** e della **sorveglianza sanitaria**;
- il riepilogo di infortuni e malattie professionali.

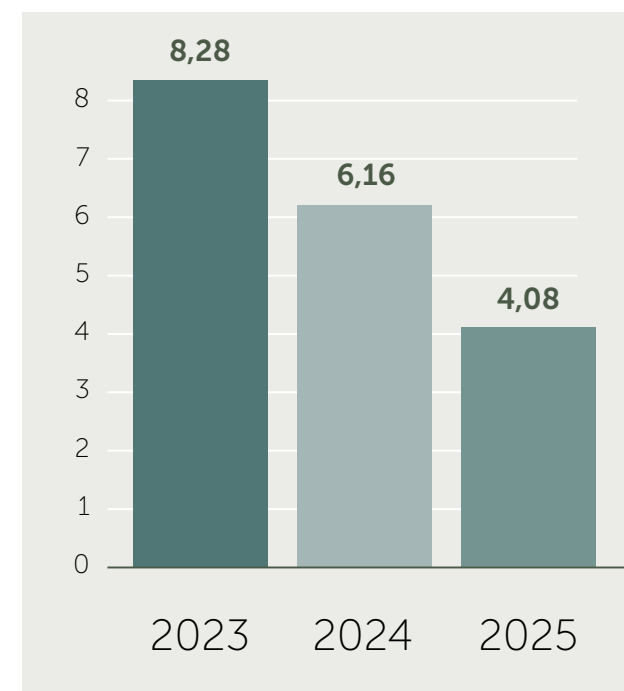
L'incontro rappresenta un momento di confronto per definire **azioni di miglioramento**, anche sulla base delle osservazioni degli **RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza)**.

Per garantire **trasparenza e accessibilità**, Miniconf mette a disposizione dei dipendenti un **portale dedicato** per la consultazione della documentazione di sicurezza, dell'organigramma e delle comunicazioni principali, integrate dalle **bacheche aziendali**, che riportano anche la composizione delle **squadre di emergenza** nei diversi stabilimenti.

Nel 2025 prosegue il trend di riduzione degli infortuni registrati, che si attestano a 2 eventi, in calo del 33% rispetto ai 3 del 2024 e del 50% rispetto ai 4 del 2023. Tale andamento conferma una progressiva diminuzione del numero complessivo di episodi occorsi nel triennio.

La riduzione trova riscontro anche nell'indice di frequenza degli infortuni, che misura il numero di eventi per milione di ore lavorate. Nel 2025 l'indice si attesta a 4,08, rispetto al 6,16 del 2024 e all'8,28 del 2023, confermando il miglioramento della performance aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Fig. 9).

Fig. 9. Indice di frequenza degli infortuni in Miniconf S.p.A. nel triennio 2023-25



Miniconf promuove un approccio strutturato e continuo alla **prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali**, con particolare attenzione ai rischi di natura **muscolo-scheletrica**, legati a posture non ergonomiche, movimenti ripetitivi e movimentazione dei carichi. Nel 2024 e 2025 non sono state registrate richieste di malattia professionale riconducibili alle attività aziendali.

L'azienda adotta un sistema integrato di **prevenzione ergonomica**, che include controlli periodici delle postazioni, fornitura di strumenti adeguati, rotazione delle mansioni e introduzione di **soluzioni tecniche e ausiliari** per ridurre il carico fisico. In questo ambito, è stato aggiornato il DVR per la **movimentazione manuale dei carichi** e introdotta una procedura specifica per la gestione dei colli più pesanti, accompagnata da azioni concrete quali la **riduzione del peso medio dei carichi** e il miglioramento delle

modalità operative.

Parallelamente, sono stati realizzati interventi tecnici sui luoghi di lavoro, tra cui il miglioramento del **microclima**, l'introduzione di dispositivi ergonomici per gli uffici e l'ottimizzazione di alcune lavorazioni per ridurre lo sforzo fisico.

Nel 2025 il sistema è stato ulteriormente rafforzato attraverso **683 ore di formazione sulla sicurezza**, che hanno coinvolto tutte le figure aziendali (preposti, RLS, squadre di emergenza), includendo sia percorsi obbligatori sia corsi specialistici. La **sorveglianza sanitaria**, affidata al gruppo SAPRA, garantisce il monitoraggio dell'intero organico - inclusi i lavoratori stagionali - tramite visite periodiche calibrate sui rischi specifici delle mansioni.

Il sistema si fonda inoltre su un approccio di **ascolto attivo e miglioramento continuo**, attraverso:

- raccolta di segnalazioni (anche anonime);
- analisi di infortuni e near miss;
- definizione tempestiva di azioni correttive su processi, ambienti, attrezzature e formazione.

L'impegno si estende anche alla filiera: Miniconf richiede a **partner e fornitori** il rispetto del proprio **Codice di Condotta**, monitorato tramite audit indipendenti, e adotta strumenti di coordinamento come i **DUVRI** per la gestione dei rischi interferenti.

Per il 2026 sono previsti ulteriori interventi di miglioramento, tra cui:

- aggiornamento della segnaletica di sicurezza;
- definizione di procedure per la gestione di visitatori e fornitori;
- miglioramento del microclima nei reparti produttivi;
- introduzione di soluzioni automatizzate per ridurre attività usuranti;
- aggiornamento delle piante di emergenza dei negozi.

Nel complesso, Miniconf conferma un approccio proattivo, **strutturato e orientato al miglioramento continuo**, volto a garantire la sicurezza e il benessere delle persone in ogni ambito aziendale

CAPITOLO 03

Prodotto e Processo



3.1 - Qualità e durabilità

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 417-1 Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi

Riteniamo che la **durabilità dei capi** rappresenti un elemento fondamentale per offrire prodotti di qualità e contribuire a un modello produttivo più responsabile, sotto il profilo ambientale e sociale. Per questo motivo, da sempre ci impegniamo affinché i nostri capi garantiscano **elevati standard di sicurezza e qualità** lungo l'intero ciclo di vita, favorendone anche il riutilizzo tra fratelli, cugini o amici.

La consapevolezza che la **resistenza nel tempo** sia strettamente legata alla qualità dei materiali e alla cura dei processi di confezionamento ha guidato l'Azienda nell'avvio di un percorso strutturato di valutazione dei prodotti. Questo percorso ha portato, nel 2011, alla definizione dello **Standard Life Cycle (SLC)**, un sistema di riferimento interno volto a monitorare e garantire nel tempo la solidità e la longevità dei capi.

Tale approccio, anticipando l'evoluzione normativa del settore, si pone in continuità con i principi introdotti dai regolamenti europei in materia di **Ecodesign**, con cui si prevede una crescente convergenza a partire dal 2026.

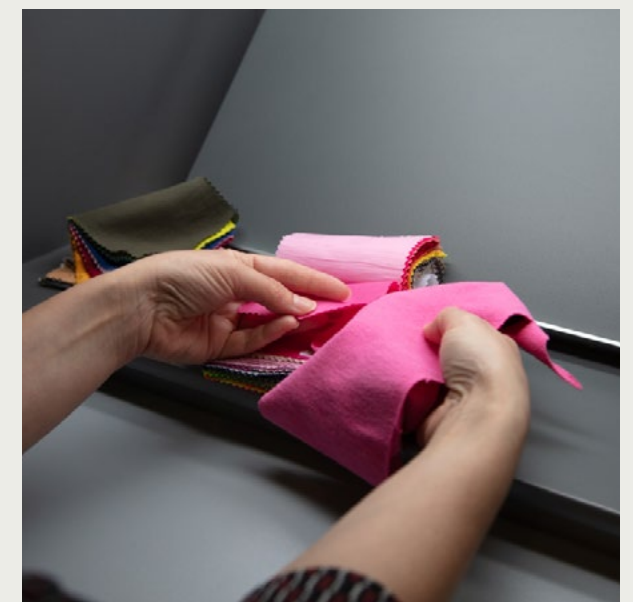
Lo Standard Life Cycle

Come primo passo nello sviluppo dello **SLC (Standard Life Cycle)**, abbiamo definito il concetto di **durabilità** facendo riferimento alle principali linee guida internazionali, sviluppando un processo in grado di simulare, in laboratorio, l'utilizzo reale dei capi da parte del bambino, attraverso test specifici condotti presso enti accreditati.

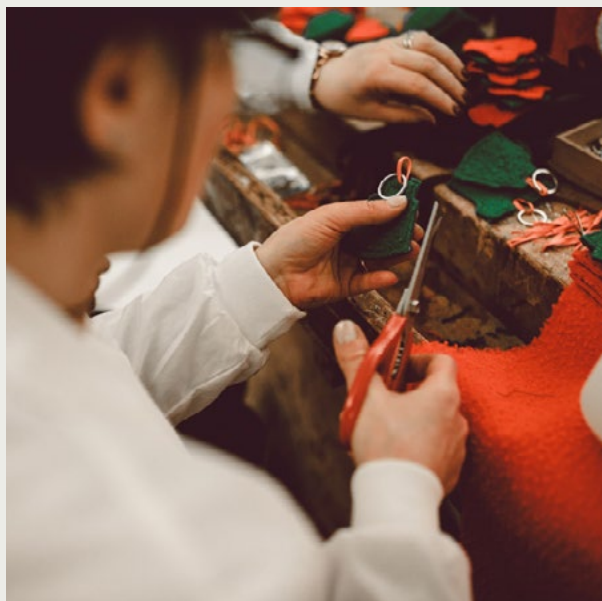
L'obiettivo è verificare la **resistenza dei prodotti nel tempo**, valutandone le condizioni dopo un numero definito di utilizzi, in base alle esigenze dell'abbigliamento per l'infanzia, diverse da quelle del segmento adulto.



A partire da questo approccio, abbiamo definito il numero di cicli necessari a riprodurre il ciclo di vita del capo, considerando variabili quali **frequenza d'uso, durata, modalità di indosso e manutenzione**.



Tali parametri sono calibrati in funzione della tipologia di prodotto: ad esempio, i criteri di un **capo sportivo** differiscono da quelli di un **capo formale**. Su questa base, è stato definito il **numero minimo di cicli SLC** che ciascun capo deve superare per essere considerato durevole, senza compromettere **sicurezza e qualità**.



Per rendere il processo più rappresentativo delle condizioni d'uso reali, nel 2019 abbiamo introdotto un **Programma di Monitoraggio** basato su un **panel di genitori con profili eterogenei**, rinnovato anche nel 2025. Ai partecipanti viene proposta una selezione di capi testati in laboratorio, rispetto ai quali è richiesto un **giudizio estetico e funzionale**. Attraverso un **questionario strutturato** – che include anche valutazioni sulla possibilità di **riutilizzo** – raccogliamo informazioni utili al continuo miglioramento dello SLC, in un'ottica di **estensione della vita utile dei prodotti** e allineamento alle migliori pratiche di sostenibilità.

Nel 2025, il panel degli **“utilizzatori”** è stato temporaneamente sospeso e sostituito da un'attività di **benchmarking** sulla durabilità, basata sull'analisi comparativa di una selezione di capi di **brand concorrenti**. Questo approfondimento ha rafforzato il **posizionamento qualitativo** dei prodotti Miniconf.

Parallelamente, è stato avviato uno studio per definire un **Protocollo di valutazione della durabilità basato su dati oggettivi**, generati tramite **prove tecniche**. L'obiettivo è affiancare al modello qualitativo dei panel un sistema di **misurazione quantitativa**, in linea con le metodologie emergenti del settore. Il nuovo protocollo mantiene il principio dello SLC – la valutazione del capo al termine del ciclo di vita atteso – integrando parametri misurabili quali **resistenza al pilling, alla lacerazione e all'abrasione, solidità del colore e resistenza al distacco di piccole parti**, aspetti rilevanti anche ai fini della **sicurezza**.

I risultati del 2025 confermano l'**elevato livello di qualità e durabilità** dei prodotti Miniconf, anche rispetto ad altri operatori del settore. In prospettiva, lo sviluppo principale riguarda l'**allineamento alle future disposizioni europee**: l'Azienda prevede di implementare le specifiche degli atti delegati collegati al **Regolamento Ecodesign**, rafforzando l'integrazione tra modelli interni di valutazione e requisiti normativi.

L'attenzione che riponiamo nel garantire la **qualità dei prodotti** trova un'applicazione concreta nella **gestione rapida e trasparente dei reclami**, con modalità differenziate in base al canale.

Nel **canale retail**, il **95% dei reclami** viene segnalato dal cliente finale direttamente alla **Store Manager**, che gestisce la contestazione offrendo la **sostituzione del prodotto difettoso** o un **buono merce di pari valore**, utilizzabile entro 30 giorni. Le Store Manager compilano una **modulistica dedicata**, successivamente trasmessa alle **Referenti commerciali della qualità**, che classificano le segnalazioni distinguendo tra aspetti di **qualità e sicurezza**. Le informazioni raccolte vengono utilizzate sia per garantire una **risposta tempestiva al cliente** sia per alimentare il **miglioramento continuo dei processi**.

Il **restante 5% dei reclami** viene gestito tramite le **caselle di posta aziendali** ed è in carico all'**Ufficio Retail**. Attualmente non è disponibile un **registro strutturato** per il monitoraggio aggregato delle segnalazioni; tuttavia, l'approccio adottato è orientato alla piena soddisfazione del cliente, con tempi di risposta generalmente compresi tra **24 e 48 ore lavorative**.

Nel corso del 2025 è proseguito il percorso avviato nel 2024 volto a rafforzare il **presidio dei punti vendita** e il supporto alla rete retail, con l'obiettivo di migliorare ulteriormente la **qualità del servizio**.



In questo ambito, sono state realizzate due sessioni formative (marzo e settembre) dedicate agli store direzionali, su tematiche quali prodotto, tecniche di vendita, gestione del cliente e analisi dei KPI. Parallelamente, è stato confermato il programma di **mystery shopping**, articolato in due cicli annuali: una metodologia che prevede visite ai punti vendita da parte di **auditor in incognito**, finalizzata a valutare in modo oggettivo la **qualità del servizio**, la **relazione con il cliente** e il **rispetto degli standard aziendali**.

Sono stati inoltre messi a disposizione degli store contenuti di **formazione continua** digitale, tra cui video di prodotto, glossari sui tessuti e materiali a supporto della vendita, oltre a contenuti dedicati alla **selling ceremony** e all'utilizzo dei social media. A queste attività si è affiancata la **Convention Nazionale Retail**, che ha coinvolto partner e negozi diretti in momenti di formazione e condivisione orientati a rendere l'esperienza in negozio più distintiva e riconoscibile.



Il **rafforzamento del presidio territoriale** è stato supportato anche dal consolidamento del team di Area Manager, composto nel 2025 da quattro risorse, che ha consentito di aumentare la vicinanza ai punti vendita e intensificare le attività di supporto, formazione e monitoraggio. Nel complesso, le azioni intraprese hanno contribuito a migliorare la qualità percepita del servizio e la coerenza dell'esperienza cliente lungo tutta la rete.

In prospettiva, nel 2026 l'Azienda prevede di introdurre un **“cerimoniale di vendita” strutturato**, con l'obiettivo di rendere il momento della vendita sempre più distintivo e allineato ai valori del brand, rafforzando ulteriormente la relazione con il cliente e il posizionamento competitivo.

Il **canale wholesale** è supportato dall'ufficio **back office multimarca**, che monitora gli ordini lungo tutto il loro ciclo, dalla ricezione

fino alla consegna al cliente trade. Lo stesso ufficio gestisce e registra le **contestazioni operative** – quali ritardi di consegna, smarrimenti da parte dei corrieri e difformità della merce rispetto agli ordini – attraverso strumenti dedicati.

Per quanto riguarda le problematiche legate alla qualità del prodotto, il back office multimarca raccoglie le segnalazioni, le verifica con l'**Ufficio Controllo Qualità** e fornisce riscontro al cliente. La procedura prevede un'analisi puntuale delle criticità, anche attraverso il prelievo di campioni a magazzino e l'esecuzione di test sulle anomalie segnalate. Il processo si conclude con il **ritiro del capo**, l'autorizzazione della pratica, la gestione delle **note credito** e la registrazione del reso in ingresso.

Nel corso del 2025 è stato consolidato il sistema di **raccolta strutturata** dei dati relativi alla qualità attraverso l'utilizzo di **Microsoft Forms**, sviluppato a partire dal lavoro avviato nel 2024. Questo strumento consente un monitoraggio più sistematico delle segnalazioni e supporta le attività di analisi interna.

Nel 2025 sono state registrate **186 segnalazioni** relative alla qualità del prodotto. Le principali casistiche riguardano:

- **difetti minori** (es. piccoli buchi o fili tirati), pari al **30%** delle segnalazioni;
- problematiche di **vestibilità e misure (18%)**;
- difetti legati ai **materiali** (es. pilling o scoloriture), pari al **10%**.

Nello stesso anno sono state emesse **1.715 note credito**, per un totale di **8.953 capi resi**, in linea con il trend degli anni precedenti (1.678 nel 2024; 1.907 nel 2023; 1.838 nel 2022). Il peso dei resi per motivi di qualità si conferma contenuto, **pari a circa lo 0,2%** dei capi venduti, a testimonianza del mantenimento di un buon livello qualitativo.

Parallelamente, prosegue lo sviluppo degli strumenti di monitoraggio: l'applicativo **CMR**, utilizzato dal 2024 per la gestione delle problematiche logistiche, è in fase di evoluzione con l'implementazione di funzionalità di **reporting**, volte a migliorare la capacità di analisi dei dati raccolti.

Anche il **canale e-commerce** contribuisce alla gestione delle segnalazioni attraverso il servizio clienti (e-mail e contatto telefonico). In caso di errori logistici o di etichettatura, è prevista la **sostituzione del capo**, mentre per problematiche di qualità viene effettuata una verifica interna e, a seconda dei casi, proposta la sostituzione o un **codice sconto**. Per segnalazioni che coinvolgono aspetti di **sicurezza**, viene attivata una procedura specifica che prevede il ritiro del capo presso il cliente e la successiva esecuzione di **test di laboratorio**, con eventuale definizione di **azioni correttive**.

Nel complesso, le attività sviluppate tra il 2024 e il 2025 hanno rafforzato la capacità dell'Azienda di monitorare in modo strutturato le segnalazioni e di gestire tempestivamente le criticità, contribuendo al **miglioramento continuo dei processi** e al mantenimento di elevati standard qualitativi.

3.2 - Sicurezza

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi

GRI 418-1 Reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati

L'attenzione alla qualità dei capi non può prescindere da una valutazione rigorosa della loro sicurezza, aspetto centrale nella produzione di abbigliamento per l'infanzia. In questo ambito, Miniconf adotta un approccio strutturato che considera tre dimensioni fondamentali: **sicurezza progettuale, meccanica e chimica**.



Per quanto riguarda la **sicurezza progettuale**, l'Azienda opera in conformità alle principali normative internazionali, integrando tali requisiti sin dalle fasi di design e sviluppo prodotto. A supporto di questo processo, sono stati attivati percorsi di **formazione specifica** rivolti al personale tecnico e creativo. I prototipi sono sottoposti a valutazioni preventive da parte di tecnici specializzati, che intervengono con eventuali modifiche migliorative già in fase progettuale.

Tutti i modelli sono inoltre oggetto di un processo sistematico di **Risk Assessment**, volto a identificare e valutare i potenziali rischi, tenendo conto di fattori quali utilizzo, fascia di età e caratteristiche del prodotto. Questo approccio consente di definire interventi progettuali e **piani di controllo mirati** lungo l'intero processo produttivo.

In ambito di **sicurezza meccanica**, le valutazioni vengono condotte in linea con le

normative europee e internazionali (tra cui la **EN 14682**), con particolare attenzione agli elementi che potrebbero comportare rischi di distacco o pericolosità durante l'utilizzo. Il personale tecnico specializzato affianca i designer sin dalle fasi iniziali per prevenire criticità e garantire la conformità dei capi.

Nel corso del 2025, in continuità con quanto avviato nel 2024, è stato ulteriormente rafforzato l'impegno nella riduzione del **rischio meccanico**, in particolare per le fasce di età inferiori ai 36 mesi, attraverso la progressiva eliminazione di accessori non funzionali e puramente decorativi (es. placchette metalliche, coulisse con finalini).

A partire dalle collezioni 2025, è stata inoltre introdotta una **policy più restrittiva sull'utilizzo delle medagliette metalliche** personalizzate, al fine di contenere il rischio prodotto:

- fino a 24 mesi: utilizzo vietato;
- 24–36 mesi: consentito solo in aree a basso rischio, previa valutazione;
- oltre 36 mesi: ammesso solo se garantita una resistenza al distacco $\geq 70N$.

Per quanto riguarda la **sicurezza chimica**, Miniconf richiede ai propri fornitori il rispetto di rigorosi standard basati sulle normative internazionali, tra cui il **Regolamento REACH (2006)**, attraverso l'applicazione della propria **Restricted Substance List (RSL)**, che definisce i requisiti sia per il prodotto sia per i processi produttivi.

I controlli vengono effettuati direttamente nei principali Paesi di approvvigionamento (Cina, Bangladesh, Turchia) tramite **laboratori accreditati** appartenenti a circuiti internazionali (Bureau Veritas, Intertek, TÜV SÜD). Test aggiuntivi sono eseguiti anche in Italia presso laboratori qualificati. Le attività sono supportate da un consulente esterno specializzato in sicurezza del prodotto e conformità normativa.

A integrazione dei controlli, è attivo un programma di **Due Diligence** affidato a un operatore indipendente, che prevede la selezione dei modelli e l'esecuzione di verifiche e test di conformità lungo la catena di fornitura.

Nel 2025, la valutazione della **sicurezza chimica e meccanica** ha interessato il **100% della collezione**, con test effettuati su base statistica, senza rilevare alcun caso di non conformità. Questo dato evidenzia il consolidamento dei presidi di controllo adottati dall'Azienda.

Nel 2024, era stato invece registrato **un singolo caso di non conformità**, comunque intercettato e gestito prima dell'immissione del prodotto sul mercato, a conferma dell'efficacia dei sistemi di prevenzione e controllo implementati.

Nel complesso, tali risultati confermano la solidità del modello adottato e la capacità dell'Azienda di **identificare tempestivamente eventuali criticità**, intervenendo in modo efficace lungo il processo produttivo.

In continuità con il percorso intrapreso, Miniconf intende proseguire nel **rafforzamento delle attività di controllo**, ampliando progressivamente il perimetro di verifica, con particolare attenzione alle **nuove categorie di prodotto e ai nuovi fornitori**. Parallelamente, l'Azienda prevede di consolidare ulteriormente i propri strumenti di **monitoraggio e prevenzione del rischio**, con l'obiettivo di garantire standard sempre più elevati lungo l'intera filiera.

Nel corso del 2025, a seguito di una revisione di accertamento effettuata dall'Agenzia delle Dogane su una dichiarazione di importazione di Miniconf Spa, è stato prelevato un campione dell'accessorio all'articolo 4.A090/00, consistente in un pupazzo di stoffa imbottito di colore rosa fucsia, commercializzato da Miniconf insieme ad un piumino rosa fucsia per bambine.

Dall'analisi di laboratorio eseguite dall'ADM, il prodotto è risultato non conforme al punto 5.2.c della norma UNI EN 71-1:2018. A seguito dell'analisi di laboratorio effettuata dall'ADM, Miniconf ha provveduto immediatamente a mettere in atto tutte le azioni necessarie al fine di salvaguardare la tutela del Consumatore, provvedendo tra le altre azioni all'immediato ritiro dal mercato dell'articolo oggetto di accertamento.

La vicenda è attualmente (luglio 2026) oggetto di valutazione da parte delle Autorità competenti.

La Sicurezza Informatica



CyberCNS

La **tutela della privacy** e la corretta gestione dei dati aziendali e personali rappresentano elementi centrali nell'ambito della sicurezza informatica di Miniconf. Le strategie di cybersecurity adottate sono calibrate in funzione della tipologia di dati trattati e si basano su misure quali **crittografia, controllo degli accessi, gestione delle identità digitali** e adozione di protocolli specifici per la protezione dei sistemi informativi.

L'obiettivo è garantire la **riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni**, prevenendo accessi non autorizzati, divulgazioni improprie o alterazioni dei dati.

La valutazione dei rischi informatici viene condotta attraverso strumenti di monitoraggio e analisi automatizzata, tra cui i report generati dal firewall **Fortinet FortiGate 200E**, le segnalazioni degli strumenti antivirus e l'utilizzo della piattaforma di **vulnerability assessment CyberCNS**, che consente una mappatura continua delle vulnerabilità e delle priorità di intervento.

Nel corso del 2025, in continuità con quanto descritto nel 2024, sono stati mantenuti e rafforzati i principali presidi di sicurezza. Tra le azioni più rilevanti, è stata introdotta **l'autenticazione a due fattori (2FA)** per l'accesso VPN-SSL, inizialmente basata su token inviato via e-mail, con l'obiettivo di evolvere nel 2026 verso soluzioni integrate (**FortiToken**).

Sempre nel corso del 2025, sono stati completati alcuni interventi di rafforzamento delle policy interne, tra cui la riduzione dei tempi di **disattivazione degli account inattivi** e la revisione delle policy di gestione delle password. Sono inoltre proseguite le attività di valutazione per l'introduzione di ulteriori strumenti di sicurezza, tra cui soluzioni di protezione della posta elettronica, crittografia estesa ai dispositivi aziendali e controllo sull'utilizzo di dispositivi di archiviazione esterni.

Nel 2025 si è verificato **un incidente di sicurezza informatica** riconducibile a un attacco **ransomware**, che ha comportato la cifratura di parte dei sistemi aziendali e la potenziale esfiltrazione di dati. L'evento, rilevato a metà agosto 2025, è stato gestito attraverso attività di analisi e contenimento che hanno consentito di garantire la continuità operativa dei sistemi critici. Le verifiche successive hanno evidenziato che l'attacco era stato preceduto da attività anomale riconducibili a una compromissione iniziale e a movimenti laterali all'interno della rete.

I dati potenzialmente coinvolti includono **informazioni anagrafiche di clienti, fornitori e collaboratori**, nonché documentazione aziendale. A fronte dell'evento, sono state attivate le procedure di gestione degli incidenti e avviate azioni di rafforzamento dei sistemi di sicurezza.

Oltre all'incidente sopra descritto, nel 2025 si è registrato **un tentativo di attacco informatico**, intercettato e gestito dai sistemi di difesa.

L'evento ha rappresentato un importante momento di rafforzamento dell'approccio alla cybersecurity, evidenziando la necessità di potenziare ulteriormente i sistemi di prevenzione, rilevazione e risposta agli incidenti.

In questa prospettiva, per il 2026 l'Azienda prevede di introdurre soluzioni avanzate di **monitoraggio e gestione degli incidenti informatici**, quali servizi di **Managed Detection and Response (MDR)** o l'adozione di un Security Operations Center (SOC), con monitoraggio continuo dei sistemi. Sono inoltre previste l'implementazione di strumenti di **e-mail protection** e l'introduzione di piattaforme per la **centralizzazione e l'analisi dei log**, al fine di migliorare la capacità di individuare tempestivamente eventuali minacce. Miniconf prosegue nel rafforzamento del proprio sistema di gestione della sicurezza informatica, con l'obiettivo di garantire elevati standard di protezione dei dati e resilienza operativa in un contesto di minacce in continua evoluzione.

3.3 - La catena di fornitura

2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali

GRI 414-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri sociali

Per la produzione dei **capi finiti**, Miniconf si approvvigiona presso **fornitori specializzati nel segmento bambino**, dotati di sedi produttive in diversi Paesi. In particolare, **Cina e Bangladesh coprono circa il 75% della produzione complessiva**, mentre ulteriori forniture provengono da **Laos, Turchia, Pakistan, Egitto, Marocco e Myanmar**. Una quota limitata di produzioni è affidata a partner italiani.



Non dove si produce ma come si produce

Per le attività di **trasporto**, l'Azienda si avvale di fornitori sia italiani sia esteri, mentre le **consulenze tecniche per il controllo qualità** dei capi sono affidate prevalentemente a società internazionali specializzate.

Per i controlli qualitativi in loco, Miniconf si affida al partner **Movimoda**, realtà operante a livello internazionale nel controllo qualità, nel ricondizionamento e nei servizi logistici per il settore moda. Movimoda effettua verifiche sia sulle materie prime sia sul prodotto finito, applicando metodologie di controllo basate su **campionamento statistico (AQL)** o, ove necessario, su **controlli a lotto completo (100%)**. Le attività sono svolte da tecnici qualificati direttamente presso le sedi produttive, in particolare in Cina e Bangladesh, garantendo la conformità agli standard richiesti.

I fornitori di prodotti e servizi non legati ai capi sono prevalentemente italiani.

Il rapporto con i fornitori

Pur in assenza di un processo formalizzato di selezione e gestione, Miniconf si avvale prevalentemente di **fornitori storici**, con cui ha sviluppato **relazioni consolidate e di lungo periodo**. La scelta dei partner si basa su criteri di **affidabilità, qualità del servizio e coerenza dei prezzi** rispetto alle condizioni di mercato.

A questi si affiancano ulteriori fattori di natura strategica, quali la **specializzazione del fornitore** in specifiche categorie di prodotto e la presenza di una **filiera produttiva integrata nello stesso Paese**, elementi che contribuiscono a garantire continuità ed efficienza operativa.

Nella selezione dei fornitori, particolare attenzione è inoltre riservata al **rispetto dei diritti umani**, delle **condizioni di lavoro** e della **salute e sicurezza** dei lavoratori, in linea con quanto previsto dal **Codice di Condotta aziendale**. Per ulteriori approfondimenti, si rimanda al box dedicato alla **valutazione delle performance sociali e ambientali dei fornitori**.

Valutazione delle performance sociali e ambientali dei fornitori

Oltre al monitoraggio **della qualità e della sicurezza delle forniture**, Miniconf valuta anche le performance sociali e ambientali dei propri partner. Il processo si basa sul **Codice di Condotta** e sul **Manuale di Qualità aziendale**, che includono specifiche sezioni dedicate alla qualifica dei fornitori e alle **attività di auditing**.

Nel 2023 è stato definito un piano pluriennale di audit sociali rivolto ai fornitori di capi, con l'obiettivo di rafforzare progressivamente il presidio lungo la filiera. Gli audit prendono in esame un'ampia gamma di tematiche, tra cui **aspetti sociali, di salute e sicurezza**, nonché ambiti legati a **ambiente e biodiversità, cambiamenti climatici, etica professionale e approvvigionamento responsabile**, in linea con quanto previsto dal Manuale di Qualità.

In ambito sociale, l'attenzione si concentra in particolare su **lavoro minorile**, condizioni **dell'ambiente di lavoro** (pulizia, manutenzione, illuminazione, sicurezza e stato dei macchinari) e **carichi di lavoro**. Sul fronte ambientale, i principali aspetti analizzati riguardano il **riciccolo delle acque** e la **gestione dei rifiuti**, sia produttivi sia ordinari. Le attività di audit coinvolgono tutti i nuovi fornitori appartenenti alla categoria **"produttori di abbigliamento per bambini"** nella fase di qualifica; in caso di **mancato rispetto degli standard** richiesti, è prevista anche la **cessazione della relazione commerciale**. A queste si affiancano audit periodici sui fornitori già attivi.

Le verifiche sono affidate a **Bureau Veritas**, società indipendente operante a livello internazionale. Dopo i **12 audit** effettuati nel **2024** (in Paesi quali Bangladesh, Cina, Myanmar, Pakistan e Turchia), nel **2025** sono stati realizzati **11 audit**, focalizzati principalmente su fornitori in **Bangladesh e Cina**, in coerenza con gli obiettivi definiti. Nello stesso anno è stato inoltre condotto il primo audit ambientale in Bangladesh, segnando un ulteriore passo nel rafforzamento del presidio ambientale lungo la filiera.

Il programma di auditing si articola attraverso diversi strumenti complementari:

- il **Factory Assessment desk-based**, basato su questionari inviati ai fornitori per la raccolta di informazioni su aspetti sociali e ambientali;
- il **Factory Audit sul campo**, che prevede visite ispettive presso gli stabilimenti;
- la piattaforma digitale **Clarity**, che consente l'archiviazione dei report e l'analisi strutturata delle non conformità.

I risultati delle verifiche vengono condivisi internamente con le funzioni aziendali coinvolte e rappresentano la base per il **miglioramento continuo**.

I fornitori sono supportati attraverso attività di **comunicazione e affiancamento**, e inseriti nei piani di audit successivi per verificare l'effettiva implementazione delle azioni correttive. È attualmente in fase di sviluppo la definizione di **obiettivi strutturati di conformità**, finalizzati a rendere sempre più sistematica la misurazione delle performance dei fornitori e a rafforzare ulteriormente la **gestione responsabile della catena di approvvigionamento**.

Accanto alla produzione, la **logistica** rappresenta un elemento chiave per **l'efficienza e la sostenibilità** dell'intera filiera, sia in entrata (**inbound**) sia in uscita (**outbound**).

Per la gestione delle attività operative, Miniconf si avvale di **service provider esterni specializzati**. In particolare, le attività logistiche e i controlli qualitativi in loco sono affidati a **Movimoda Logistic Evolution**, attraverso le sue filiali internazionali, mentre le verifiche relative alla sicurezza chimica sono svolte da laboratori accreditati quali **Bureau Veritas e Intertek**. A supporto delle attività di monitoraggio e conformità, l'Azienda si avvale inoltre di un **consulente esterno specializzato in sicurezza del prodotto**, con l'obiettivo di garantire il rispetto delle normative vigenti e il continuo miglioramento degli standard qualitativi e di sicurezza.



Per quanto riguarda la **logistica inbound**, la maggior parte delle merci – circa **l'85-90%** dei volumi complessivi – proviene dal **Far East**, in particolare da **Bangladesh e Cina**, con quote minori da **Pakistan, Myanmar, India, Laos, Turchia ed Egitto**. Le spedizioni avvengono prevalentemente via mare con resa **FOB (Free on Board)**, ad eccezione dei flussi provenienti dalla Turchia, con sbarco nei porti di **La Spezia, Genova, Ravenna e Koper**, da cui le merci vengono poi trasportate via gomma fino ai magazzini di Ortignano.

Le **spedizioni aeree** sono limitate a casi eccezionali (**circa il 3% dei volumi**), legati principalmente alla gestione di urgenze o ritardi.

I fornitori situati in **Turchia (tra il 6% e il 9% dei volumi)** operano con resa CPT, attraverso una **combinazione di trasporto su gomma** (anche in modalità LTL) e **tratte marittime** tramite traghetti Ro-Ro verso i porti di Trieste e Bari, con successivo inoltro su strada verso la sede logistica. La collaborazione avviata con fornitori in **Egitto** ha raggiunto nel 2025 una quota pari a circa il **2% della produzione**, con spedizioni via mare verso i porti italiani.

Una quota residuale (1-2%) è rappresentata da aziende italiane con produzione delocalizzata, che curano direttamente la consegna presso la sede di Ortignano.

Per quanto riguarda la **logistica outbound**, i prodotti vengono lavorati presso la sede di Ortignano e successivamente trasferiti tramite navette interne ai magazzini di stoccaggio di La Ferrantina (a circa 7 km), da cui vengono preparate le spedizioni finali.

Le spedizioni si suddividono tra:

- **mercato nazionale**, che rappresenta circa **l'87% dei volumi**;
- **mercati esteri**, con una quota del **13%**.

In Italia, le consegne sono effettuate principalmente tramite i corrieri **BRT, FERCAM, ARCO** e **Poste Italiane**, con tempi medi entro **72 ore**. Per le aree più difficili da raggiungere viene utilizzata anche DHL, mentre le consegne occasionali vengono effettuate con mezzi aziendali su scala locale, soprattutto in occasione di nuove aperture.

Le spedizioni internazionali avvengono prevalentemente via gomma con servizi **express**, mentre alcune destinazioni extra-europee (come **Giappone, India ed Emirati Arabi Uniti**) sono servite tramite trasporto aereo.

Una quota residuale riguarda infine **campionari e merci a basso valore**, gestiti tramite corrieri espresso internazionali (principalmente **DHL e FedEx**) e, per le tratte principali, tramite trasporto aereo.

Miniconf è impegnata nel **miglioramento continuo dell'efficienza e della sostenibilità logistica**. In ambito inbound, sono in corso attività di ottimizzazione del carico dei container, con l'obiettivo di ridurre gli impatti ambientali. Parallelamente, l'Azienda valuta l'adozione di soluzioni di trasporto a minore impatto, tra cui l'utilizzo di **carburanti sostenibili (SAF)** per il trasporto aereo e di **biofuel** o **sistemi di compensazione delle emissioni** per il trasporto marittimo.

Sul fronte outbound, è in corso la raccolta e analisi delle informazioni relative agli operatori logistici, al fine di sviluppare una **valutazione comparativa delle performance di sostenibilità**. Per entrambe le direttrici, è stata avviata un'attività di coinvolgimento dei fornitori per la raccolta di dati sulle **emissioni di CO₂**, funzionale allo sviluppo di sistemi strutturati di monitoraggio e rendicontazione.

Relativamente ai costi fissi, ovvero ai fattori produttivi che non variano in funzione dei volumi prodotti o venduti, Miniconf si avvale di fornitori di beni e servizi funzionali alle attività aziendali, ma non direttamente collegati ai processi produttivi e logistici. Tali fornitori sono prevalentemente localizzati in Italia; i casi di approvvigionamento estero sono limitati a consulenze specialistiche, come i servizi di controllo qualità, e alla fornitura di specifici accessori.

3.4 - Comunicazione trasparente - Ascolto consumatore

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 417-1 Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi

GRI 417-2 Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi

GRI 417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing

La **trasparenza** rappresenta uno dei **valori** che guidano il nostro modo di operare. Per questo motivo, riteniamo fondamentale garantire una **comunicazione chiara, corretta e coerente** attraverso tutti i canali di marketing, così da costruire nel tempo un rapporto di fiducia con i clienti e supportare uno sviluppo responsabile del business.



Una comunicazione chiara e coerente è il primo passo per costruire fiducia e valorizzare il nostro impegno per la sostenibilità

sostenibilità. Parallelamente, vengono definite le **linee guida** per l'inserimento degli hangtag sui prodotti, condivise con l'Ufficio Import/Produzione.

Una volta arrivati in Azienda, i prodotti sono sottoposti a **controlli a campione** da parte del reparto di controllo statistico, che verifica anche la corretta applicazione dei cartellini dedicati alla sostenibilità, come **Better Cotton Initiative, Animal Friendly** e **iDO zero**. I controlli vengono effettuati confrontando i capi con il campione di riferimento e seguendo criteri definiti in base alle tabelle AQL (Acceptable Quality Limit), proporzionati alla dimensione della commessa. Pur non essendo formalizzato, il processo risulta strutturato e consolidato nel tempo.

La comunicazione sui prodotti mantiene inoltre **coerenza tra canali fisici e digitali**: i capi identificati tramite hangtag dedicati vengono valorizzati con la stessa grafica anche sui siti ido.it, sarabanda.it e sull'outlet online miniconfshop.it. Nel 2025 non si sono registrati episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura dei prodotti, né riguardanti comunicazioni di marketing.

Certificazioni e azioni per la sostenibilità

Di seguito riepiloghiamo le nostre principali iniziative per la sostenibilità:

DURABILITÀ - Nel 2025 Miniconf ha lanciato un progetto di comunicazione che mette al centro la durabilità dei capi come **valore fondante dei suoi brand**, oltre che tema chiave del Regolamento Eco-design dell'Unione Europea. Miniconf traduce nella durabilità dei capi **l'amore per la qualità e per l'ambiente**, ritenendo che l'impegno a offrire una second life ai prodotti permetta di ridurre sprechi e inquinamento. Un **indumento di qualità** può superare le mode di una stagione e diventare una risorsa preziosa passando di bambino in bambino. Su questa visione l'azienda fonda il suo impegno per un **consumo consapevole**, dove la qualità e la durabilità dei capi assumono **un valore non solo qualitativo e ambientale, ma anche sociale**.

Infinite Love, la nuova campagna di Miniconf, è una vera e propria dichiarazione d'amore che si concretizza in capi pensati per durare nel tempo mantenendo sicurezza, qualità e resistenza.

INFINITE
LOVE
STORY

Miniconf desidera invitare le famiglie a vivere un'esperienza di consumo consapevole, dando più valore alla qualità e alla vita dei capi, attraverso la cura e la condivisione. L'invito si declina in due campagne di brand, **Infinite Love Story by Sarabanda** e **Share the Style by iDO**, che puntano a trasformare la durabilità in uno stile di vita, promuovendo **buone pratiche di cura e condivisione** e creando un impatto positivo sull'ambiente.

Infinite Love Story by Sarabanda, on air a partire da inizio 2025, si è sviluppata principalmente attraverso i **canali social**, con una serie di video-interviste, che hanno messo al centro le esperienze autentiche delle mamme, racconti di legami simbolici ed emotivi, che si creano con un capo e si rinnovano ogni volta che viene passato "da mamma a mamma".



Il progetto è stato lanciato con un evento che si è svolto nel **flagship store di Arezzo**, con il coinvolgimento anche di una mamma influencer che ha condiviso con le presenti la sua esperienza.

Nel secondo semestre dell'anno, protagonisti delle video-interviste sono stati i bambini, con racconti ancora più diretti e coinvolgenti.

A marzo 2025 è partita, invece, **Share the Style by iDO**, che ha coinvolto gli store dell'omonimo brand in un'iniziativa dedicata al **cambio armadio e al decluttering**. Una box di cartone riutilizzabile, presente in tutte le vetrine e distribuita all'interno dei punti vendita, è stata l'oggetto simbolo con cui il brand ha invitato le mamme a riflettere

sull'importanza della **condivisione dei capi**: un semplice gesto relazionale ed ecologico per sostenere il re-use degli indumenti. La campagna è stata promossa anche attraverso i canali social del brand e il coinvolgimento di alcune creator in target. Nel secondo semestre, l'iniziativa si è estesa anche ad alcuni negozi multimarca che operano all'estero.

SENSIBILIZZAZIONE delle GIOVANI GENERAZIONI – Prosegue anche nel 2025 la collaborazione con le scuole del territorio, attraverso una formazione relativa ai temi di sostenibilità declinati nel settore tessile. Sono state direttamente coinvolte alcune classi del liceo scientifico di Poppi (AR).

HUMANA PEOPLE TO PEOPLE - A settembre 2025 Miniconf ha lanciato nei propri store monomarca iDO l'iniziativa in collaborazione con l'organizzazione non profit Humana People to People Italia per promuovere una **moda più responsabile, circolare e attenta alle persone**.



La collaborazione nasce dalla condivisione di valori profondi: cura per l'ambiente, attenzione alla persona e promozione dell'economia circolare.

In tutti gli store ad insegna iDO sono state installate le **eco box Humana**, dedicate alla raccolta di capi second hand firmati iDO ancora in buono stato. Un'iniziativa concreta che parte da un principio semplice: i capi iDO, resistenti e di qualità, possono accompagnare più di un bambino. Il gesto solidale fa bene a tutti: chi dona almeno tre capi del brand iDO riceve un buono sconto da utilizzare in store, incentivando così il riutilizzo consapevole e prolungando il ciclo di vita dei capi. Gli abiti raccolti entrano infatti nella filiera tracciata di Humana, contribuendo al sostegno dei **progetti ambientali e sociali** dell'organizzazione **attivi in Italia e nel mondo**.

Inoltre, per rafforzare ulteriormente l'impatto positivo dell'iniziativa Share the Style iDO, Miniconf ha supportato economicamente il progetto **"Crescere Insieme"**, attivo in Zimbabwe nei distretti di Bindura e Shamva, all'interno del programma Child Aid di DAPP Zimbabwe (consociata di Humana Italia). L'obiettivo: migliorare la qualità della vita dei bambini più vulnerabili attraverso istruzione, nutrizione, salute e inclusione.

Le box Humana sono state introdotte anche nella sede centrale e nei magazzini di Miniconf, per permettere a tutti i dipendenti di contribuire al progetto. In questo caso, la raccolta è stata estesa anche agli indumenti per adulti, di tutti i brand, purché in buono stato.

La collaborazione con Humana ha consentito di raccogliere 600 kg di abiti, contribuendo a evitare l'emissione in atmosfera di 5.411 kg di CO₂ e il consumo di 3.993.459 litri di acqua.

MINIORTO - A settembre 2025 è stato inaugurato ufficialmente il MiniOrto, un'area speciale per bambini e ragazzi creata all'interno **dell'Antico Orto dei Frati Francescani del Santuario de La Verna (AR)**. Il restauro dell'Antico Orto è un progetto del Parco nazionale Foreste casentinesi, Monte Falterona e Campagna in collaborazione con la



comunità francescana e la Cooperativa In Quietè. A questo progetto Miniconf ha dato supporto per la realizzazione del MiniOrto: uno spazio che ha l'obiettivo di aiutare le giovani generazioni ad avvicinarsi alla cura dell'ambiente e alla conoscenza di piante autoctone, quelle che nei secoli hanno supportato il territorio.

L'orto dei semplici (i principi attivi che venivano ottenuti direttamente dalla natura) era un giardino che durante il Medioevo veniva coltivato da monaci e frati in prossimità dei luoghi sacri, per ottenere erbe medicinali e officinali per preparare rimedi e curare i confratelli e i bisognosi, contribuendo così allo sviluppo della farmacologia e della medicina moderne. Miniconf guarda all'orto dei "semplici" come a un luogo ricco di storia e speranza per il futuro, dove bambini e bambine, anche attraverso il coinvolgimento delle scuole in veri e propri laboratori didattici, potranno apprendere conoscenze sulla natura che ci circonda, imparando ad amarla e rispettarla.

Miniconf ha contribuito a questo importante progetto sia **come sponsor**, che grazie alla partecipazione **ai lavori di restauro** tramite il contributo di alcuni collaboratori e collaboratrici.

PARITÀ DI GENERE - Nel 2024 Miniconf ha ottenuto la **Certificazione della Parità di Genere** secondo lo standard internazionale **UNI/PdR 125:2022**, rilasciata da Certiquality. Si tratta di un importante riconoscimento del nostro impegno nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e attento alla valorizzazione del talento femminile. **Oltre il 75% dell'organico è composto da donne**. La certificazione è il risultato di un percorso strutturato che ha coinvolto tutte le aree aziendali, valutate in base a indicatori chiave: cultura e strategia, governance, processi HR, pari opportunità, equità retributiva, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.



UNI/PdR 125:2022



Miniconf ha istituito un Comitato per la Parità di Genere e l'Inclusione, con l'obiettivo di garantire l'attuazione e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) e delle relative politiche aziendali.

Tra le iniziative a supporto del **work-life balance**: orari flessibili in ingresso, smart working, part-time, variazioni per neomamme, copertura dei costi per

i servizi pre/post scuola e borse di studio per i figli dei dipendenti (in collaborazione con Intercultura). La Politica per la Parità di Genere è pubblicata sul sito istituzionale www.miniconf.it, sezione Responsibility, ed è stata comunicata anche tramite PR, canali digitali, social aziendali e punti vendita monomarca.



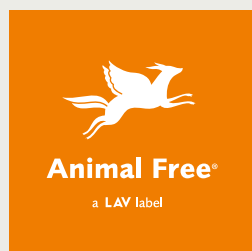
BCI – Siamo **membri dal 2020** di Better Cotton Initiative (BCI), organizzazione no profit globale che promuove la sostenibilità del cotone, lottando contro gli impatti negativi della coltivazione e della lavorazione di questo materiale. Il regolamento BCI prevede che il cartellino con il logo dell'iniziativa possa essere inserito sul prodotto in misura proporzionale al volume del cotone Better Cotton acquistato, e in particolare quando la percentuale di cotone BCI è pari ad almeno il 10% del totale (dato per cui fa fede il volume di acquisto dell'anno precedente). Le regole di applicazione del cartellino BCI prevedono, inoltre, che lo stesso possa essere utilizzato in tutti i modelli in cui il cotone è la fibra prevalente.



Nel corso del 2025 **abbiamo acquistato cotone BCI per una quota pari al 66%** del cotone totale raggiungendo così l'obiettivo che ci eravamo prefissati per l'anno.

PER UNA MODA ANIMAL FRIENDLY

– Abbiamo da tempo intrapreso un percorso verso una moda attenta al tema del **benessere animale**. Nel 2013 abbiamo aderito allo **standard internazionale "fur free"**



coordinato in Italia dalla LAV (Lega Antivivisezione): un passaggio che ha formalizzato la decisione, già adottata nella pratica da sempre, di non utilizzare le pellicce di origine animale. Nel 2018 abbiamo abbandonato la pelle di origine animale e nel 2021 la piuma d'oca. Con questa decisione **abbiamo raggiunto il livello VVV, il 2° migliore rating etico Animal Free Fashion di LAV**; un traguardo che abbiamo festeggiato con un comunicato stampa congiunto insieme alla Lega Antivivisezione.

A partire dalla collezione primavera/estate del 2023, abbiamo quindi introdotto il cartellino "Animal Free", brand di LAV, in tutti i prodotti Sarabanda e Minibanda che presentano imbottiture (ad esempio giubbotti, coperte, tutori termici, doudou, ecc.); in capi in cui il tessuto base o predominante è finta pelle o finta pelliccia; in accessori in finta pelle o finta pelliccia (come cinture, borse, ecc.). Inviando a LAV, con cadenza annuale, documentazione fotografica di ogni tipologia di prodotto che riporta questa etichetta.

Sempre nell'ambito della moda Animal Friendly, abbiamo introdotto a partire dalla primavera/estate 2023 il cartellino **iDO Zero: zero piuma, zero freddo, zero stress** per tutti i giubbotti imbottiti del marchio iDO.

Promuovere la sostenibilità all'interno dell'azienda è parte integrante del nostro impegno. Per rafforzare la consapevolezza tra i collaboratori, nel febbraio 2022 abbiamo avviato una collaborazione con **Treedom S.r.l.**, finalizzata alla creazione della **Foresta Miniconf** attraverso la piantumazione di **470 alberi in Kenya**.

Gli alberi sono stati dedicati ai dipendenti e ai loro figli (di età compresa tra i 3 e i 14 anni) e donati simbolicamente in occasione del compleanno, come gesto di attenzione e coinvolgimento attivo nei confronti dell'ambiente.

La Foresta Miniconf è consultabile sul sito istituzionale www.miniconf.it e sulla piattaforma www.treedom.net, all'interno della pagina dedicata all'iniziativa.



Grazie alla collaborazione con Treedom, è nata la Foresta Miniconf, con alberi dedicati ai dipendenti Miniconf e ai loro figli

Codice di Condotta Miniconf

Nel corso del 2024 è stata avviata una revisione del **Codice di Condotta aziendale**, accompagnata da una comunicazione mirata a tutti gli stakeholder. Il documento aggiornato integra le indicazioni riguardanti il rispetto per il benessere animale, le politiche di inclusione e la parità di genere.

Fin dalla sua fondazione nel 1973, Miniconf ha operato nel settore dell'abbigliamento per bambini con un forte orientamento alla responsabilità sociale. Per l'Azienda, agire responsabilmente significa costruire relazioni fondate su correttezza, collaborazione e fiducia reciproca con tutti i partner che ne condividono i valori.

Il **Codice di Condotta** rappresenta lo strumento attraverso cui questi principi vengono formalizzati, promossi e condivisi all'interno e all'esterno dell'organizzazione, rafforzando la cultura etica che guida ogni ambito dell'attività aziendale. .

Per valutare l'efficacia della comunicazione legata ai temi della sostenibilità, svolgiamo periodicamente **attività di monitoraggio sugli strumenti e sui contenuti utilizzati**. Questo processo coinvolge **store manager, affiliati e area manager** attraverso questionari online, con l'obiettivo di raccogliere suggerimenti, indicazioni di gradimento e spunti utili al miglioramento delle attività di comunicazione.

I feedback ricevuti consentono di **aggiornare e ottimizzare** nel tempo grafiche, materiali e modalità comunicative, rendendole sempre più chiare ed efficaci.

L'attenzione dedicata a questi aspetti ha portato risultati positivi: nel corso del 2025 **non sono state rilevate non conformità né segnalazioni** relative a violazioni in ambito marketing e comunicazione.

Miniconf continua comunque a investire in un percorso di miglioramento continuo, attraverso nuove iniziative previste per l'anno in corso e illustrate nel box seguente.

Gli obiettivi 2026

Le campagne **Infinite Love Story by Sarabanda** e **Share the Style by iDO** proseguiranno anche nel corso del 2026. La campagna iDO, in particolare si concentrerà sull'importanza della **cura dei capi** come gesto che ne garantisce la longevità. Forniremo quindi al consumatore **informazioni concrete**, sia tramite contenuti digitali, che tramite specifiche iniziative in store, per guidarlo nelle pratiche quotidiane di cura e manutenzione dei capi da bambino.

CAPITOLO 04

Ambiente



Dal 2003 Miniconf ha attivato un Sistema di Gestione Ambientale certificato in base alla norma **UNI EN ISO 14001**. In questi oltre 20 anni la considerazione e l'attenzione per l'ambiente si sono trasformate in un valore aziendale, riconosciuto e dichiarato nel nostro **Manifesto d'Impegno**, lanciato nel 2019, e oggi motore di una strategia di differenziazione che chiamiamo Sostenibilità.

Ogni anno elaboriamo il Rapporto Ambientale che, a partire dall'analisi del contesto in cui opera l'Azienda e del relativo ciclo produttivo, illustra l'andamento dei dati riferiti ai prodotti realizzati, alla tipologia e quantità di rifiuti generati, nonché ai consumi delle risorse utilizzate (energia, metano, gasolio, acqua) negli ultimi tre anni, fornendo importanti indicazioni di miglioramento.

Tali indicazioni vengono raccolte nel Piano degli obiettivi, condiviso con la Direzione Generale e allineato al piano industriale, permettendo al sistema di tradurre concretamente l'impegno dell'Azienda verso un comportamento sostenibile.



Sede centrale Miniconf - Ortignano (AR)



Siamo certificati ISO 14001 dal 2003

4.1 - Risorse energetiche ed emissioni in atmosfera

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

GRI 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

GRI 305-2 Emissioni indirette di GHG (Scope 2)

GRI 305-7 Altre emissioni significative



L'uso consapevole, sostenibile e attento delle risorse è alla base del nostro impegno per l'ambiente

L'impegno per l'ambiente si sostanzia soprattutto attraverso un efficientamento e un **uso attento delle risorse**.

Nella sede centrale situata nel comune di Ortignano le principali fonti di energia riguardano l'utilizzo di elettricità per le attività legate alla produzione e per le attività di ufficio, l'utilizzo di gasolio come combustibile impiegato per il riscaldamento dei locali e per le attività di stiro di parte dei prodotti realizzati e il GPL per le attività legate al servizio mensa.

Dal 31 agosto 2023 in questa sede è attivo un impianto fotovoltaico. Inoltre, sono state installate due colonne per ricariche auto elettriche (per 4 postazioni), funzionanti dal 30 ottobre 2025.

Nelle altre sedi (denominate Ferrantina 1, Ferrantina 2 e Ferrantina 3), dove si svolgono le attività di immagazzinamento dei colli contenenti i prodotti ordinati dai clienti e le successive attività di spedizione, le principali fonti riguardano l'utilizzo di metano per il riscaldamento dei locali, limitatamente ai magazzini Ferrantina 1 e Ferrantina 2, e di energia elettrica per le attività legate alla produzione e alle attività di ufficio in tutte e tre le sedi, nonché per il riscaldamento della sede Ferrantina 3.



L'impianto fotovoltaico garantirà a regime la metà dell'energia necessaria alla sede centrale

Dal 2012 è attivo un impianto fotovoltaico presso la sede Ferrantina 3 che è in grado di soddisfare i fabbisogni delle sedi Ferrantina 2 e Ferrantina 3, situate fisicamente molto vicine.

Nel 2025 è stato realizzato un ampliamento dell'impianto fotovoltaico della sede, entrato in funzione il 1° gennaio 2026, che permetterà una produzione complessiva stimata in 279.000 kWh.

È molto importante sottolineare che nel corso del 2025, la quantità totale di elettricità rinnovabile autoprodotta rispetto al

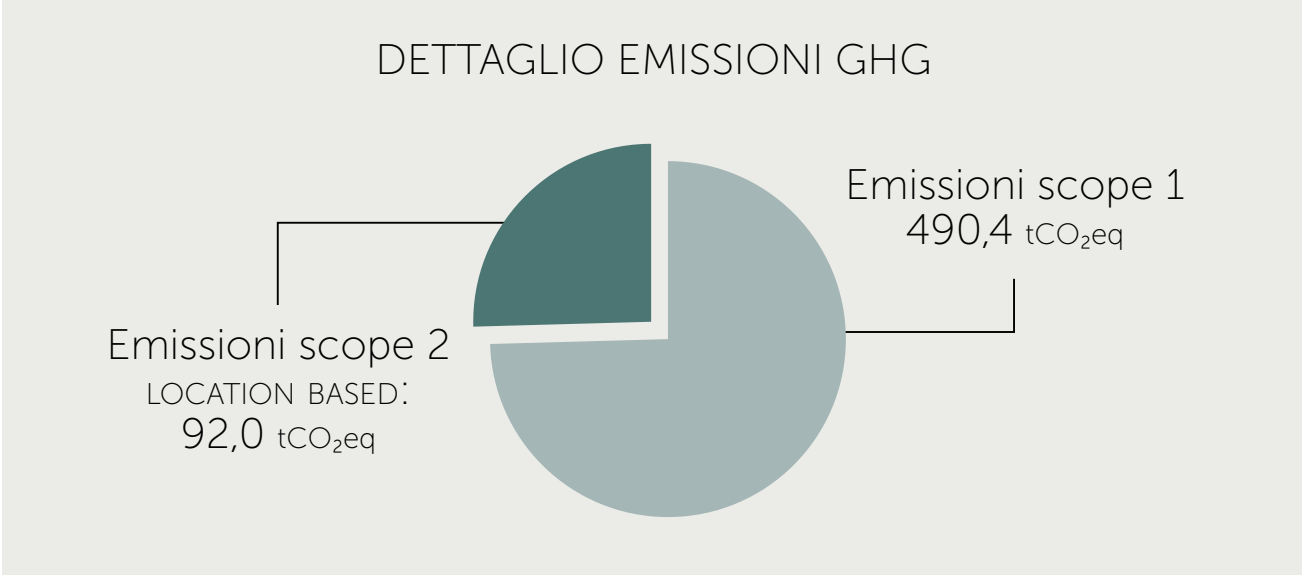
fabbisogno di tutte le sedi aziendali ha raggiunto il 70%, consolidando l'impegno di Miniconf verso un utilizzo più sostenibile delle risorse.

L'attenzione per l'ambiente è dunque rivolta al futuro e alla ricerca di come poter mitigare o contenere il cambiamento climatico legato agli impatti delle attività svolte da Miniconf.

A riguardo, Miniconf continua a calcolare il valore delle **emissioni** di gas serra direttamente attribuibili all'azienda (**Scope 1 e Scope 2**) in base alla **metodologia GHG Protocol relativamente agli anni 2023, 2024 e 2025**.

Si ricorda che le emissioni Scope 1 sono le emissioni considerate dirette, ovvero causate dall'utilizzo di fonti di proprietà dell'azienda. Le emissioni Scope 2 (nel presente bilancio calcolate con metodologia Location Based) riguardano invece le emissioni di cui Miniconf è indirettamente responsabile per la produzione dell'elettricità acquistata.

I dati relativi al totale di queste emissioni sono riportati nei grafici seguenti, che mostrano lo spaccato delle emissioni suddivise per Scope 1 e Scope 2, l'andamento delle emissioni nel triennio 2023-2025 e anche l'evoluzione dell'intensità carbonica (calcolata come tonnellate CO₂ totali Scope 1+ Scope 2 Location Based rispetto ai 1.000 capi realizzati).



Come evidente dai grafici, nel 2025 le emissioni di CO₂ complessive sono state pari a 582,4 tCO₂e, in aumento rispetto alle 543,4 tCO₂e del 2024. Le cause di questo innalzamento risiedono nella maggiore necessità, rispetto all'anno precedente, di sostituire i gas refrigeranti usati per la pompa di calore della sede di Ferrantina 3 (solo questa voce è responsabile di oltre 50 tCO₂ in più), oltre che per i lievi aumenti dei consumi di gasolio (in conseguenza all'acquisto di un tunnel di stiro più potente) e di gas naturale (quest'ultimo usato per funzione di riscaldamento dei magazzini, per cui il consumo è direttamente dipendente dal numero di mesi per cui il magazzino viene utilizzato). In diminuzione, invece, le emissioni dovute alle fonti di emissione mobili rappresentate dai trasporti controllati da Miniconf.

La riduzione delle emissioni associate all'utilizzo di combustibili per il riscaldamento della sede principale presenta alcune complessità, legate sia all'assenza di una rete di distribuzione del metano nell'area, sia alla presenza di un impianto di riscaldamento datato, che rende attualmente necessario il ricorso al gasolio.

Per quanto concerne l'elettricità, il grande investimento fatto da Miniconf sul fotovoltaico rappresenta un'azione attiva per la mitigazione (ovvero la riduzione) delle emissioni di CO₂. Le emissioni di CO₂ Scope 2 sono diminuite, rispetto al 2024, del 22%, anche in conseguenza della notevole diminuzione del fattore di emissione AIB per il calcolo di questa tipologia di emissioni.

I contributi attivi determinati da Miniconf sono di due tipi: aver evitato le emissioni di CO₂ conseguentemente alla possibilità di consumare l'elettricità autoprodotta, evitando di acquistarla da produttori che nel loro mix utilizzano anche fonti fossili; aver immesso nella rete elettrica parte dell'elettricità autoprodotta, mettendo dunque a disposizione elettricità pulita.

Per il 2025, la quantità di CO₂ evitata grazie all'autoproduzione di Miniconf è stata pari a 112,1 tonnellate.

Le emissioni di gas a effetto serra non rappresentano le uniche emissioni generate dalle attività di Miniconf, sebbene siano certamente le più rilevanti. **Le altre emissioni** derivano dall'impianto di smacchiatura dei capi presente presso la sede di Ortignano, soggetto ad **AUA, Autorizzazione Unica Ambientale**.

L'impianto è costituito da due cabine all'interno delle quali un'operatrice prepara il capo macchiato, applica lo smacchiatore tramite pistola a spruzzo e procede successivamente all'asciugatura. I fumi generati durante il processo vengono aspirati e convogliati in una cappa dotata di carboni filtranti, con l'obiettivo di trattenere la maggiore quantità possibile di inquinanti prima dell'emissione in atmosfera. La sostituzione dei carboni filtranti avviene con una frequenza definita principalmente in funzione della quantità di smacchiatore utilizzata e degli esiti delle analisi annuali delle emissioni, previste dall'AUA.

Nel 2025, Regione Toscana ha variato sia la tipologia degli inquinanti da monitorare (dai SOV ai solventi), sia il limite normativo (per i solventi, posto a 4.000 g/h). Considerando che per il 2025 i minuti totali dell'attività di smacchiatura sono stati 32.461 e che il valore registrato nel test di laboratorio è stato pari a 7,51 g/h, i chilogrammi complessivi di solventi emessi nel 2025 sono stimati pari a 4,06.

4.2 - Materiali

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 301-1 Materiali utilizzati per peso e volume

La nostra attenzione all'ambiente si declina anche **nell'accurata scelta e nel controllo dei materiali impiegati**, sia nella produzione che nell'imballaggio dei prodotti.

I principali materiali che utilizziamo per i tessuti sono: cotone, lana, viscosa, lino, poliestere, poliammide, elastan, mentre per quanto riguarda il packaging impieghiamo buste di polietilene a bassa densità. Per le scatole ricorriamo al cartone ondulato e, infine, per le grucce, al polistirene.

Miniconf commercializza prodotti finiti e si avvale di fornitori esterni per la realizzazione dei capi; pertanto, non esercita un controllo diretto sull'origine delle materie prime tessili. L'azienda dedica tuttavia particolare attenzione all'approvvigionamento del cotone, materiale principale delle proprie collezioni, aderendo alla Better Cotton Initiative (BCI), che promuove criteri di sostenibilità ambientale e sociale lungo la filiera. Per il 2025, la quota di cotone BCI rispetto al totale del cotone acquistato è stata pari al 66%, in aumento rispetto al 59% del 2024.



Foto Credit: BCI/Seun Adatsi. Info: Tata Djire with BCI Farmers/women leaders in the community. They stand in a cotton field holding the freshly-picked harvest. Location: Kolondieba, Mali. 2019

Come nasce un capo Miniconf

Il processo di valutazione, controllo e miglioramento dei materiali (sia tessili che di packaging) è una parte integrante dello sviluppo dei nostri capi, dalla fase iniziale dell'idea fino alla creazione del prodotto finale. Il percorso prende avvio con l'attività del merchandiser, il professionista che pianifica la collezione, analizzando le esigenze del mercato e creando una griglia suddivisa per fasce di prezzo e tipologie di prodotto. Successivamente, in collaborazione con l'Ufficio stile, vengono elaborati i primi board contenenti i modelli che comporranno la collezione. Dopo una validazione aziendale, questi modelli diventano i progetti definitivi e vengono trasferiti in una scheda tecnica, che viene inviata al fornitore assegnato per la realizzazione del singolo capo.



Con l'invio della scheda tecnica, si avvia la produzione, e circa tre settimane dopo l'azienda riceve il primo prototipo. Questo prototipo non deve necessariamente rispettare i tessuti e i colori definitivi, poiché realizzato con le materie prime disponibili in quel momento. Viene quindi restituito al fornitore con le modifiche necessarie.



Inizia così il processo di approvazione, che riguarda principalmente la scelta dei tessuti e dei colori dei capi, oltre alla verifica del rispetto delle misure e della modellistica, nonché dell'aspetto finale del prodotto. Il fornitore provvede quindi alla creazione del campione finale, da presentare alla rete vendita durante l'uscita di campionario.

Il passo successivo è l'assegnazione alla façon produttiva: la produzione in serie del capo non è sempre affidata allo stesso fornitore che ha realizzato il campionario, anche se ciò avviene nella maggior parte dei casi. Il processo di produzione riprende poi in maniera simile a quello per il campionario: è prevista una nuova approvazione dei tessuti e dei colori, oltre

a una verifica delle misure, fino alla realizzazione di un pre-production sample. Infine, si emette l'ordine finale al fornitore, che procede con la produzione e la spedizione del capo presso i nostri magazzini.

Flusso

- Definizione del progetto di collezione all'interno del quale vengono inseriti i singoli articoli ognuno dei quali deve rispondere a determinate funzioni e occasioni d'uso
- Scelta del modello e del materiale
- Sviluppo della scheda lancio del prototipo: misure modello, dettagli materiale, dettagli grafici (quando presenti), colore, accessori
- Invio al fornitore delle schede lancio
- Ricevimento del prototipo (solitamente non realizzato nel materiale/colore definitivo)
- Controllo e correzione del primo prototipo: controllo delle misure modello e dell'immagine generale dell'articolo
- Invio al fornitore del prototipo con indicate le eventuali modifiche da apportare
- Ricevimento del primo capo campione per conferma definitiva (Pre-Production Sample)
- Lancio delle ripetizioni di campionario e inizio della campagna vendite
- Controllo qualità e analisi di conformità alle regole sulla sicurezza
- Inserimento di distinte basi per il modello con tutti i dettagli che serviranno al fornitore per la produzione
- Sviluppo dei modelli per taglia
- A campagna vendite iniziata, lancio dei materiali per colore
- Lanci di produzione ai fornitori con i dettagli per taglia e colore
- Ricevimento della serie taglie per controllo e correzione

I materiali acquistati direttamente da Miniconf riguardano prevalentemente **imballaggi e materiale pubblicitario**. L'azienda è attenta agli impatti connessi all'uso di questi materiali e ne gestisce la mitigazione, tra le altre attività, **digitalizzando la documentazione cartacea a supporto delle vendite** e utilizzando **confezioni in carta certificata FSC**.

Nel corso del 2025 sono state introdotte maggiori attenzioni circa i prodotti di gadget per eventi e/o vetrine. Nello specifico, viene richiesta la dichiarazione di conformità al fornitore e, dove necessario, viene richiesta l'apposita etichetta di composizione. Tale documentazione reperita viene poi sottoposta all'attenzione del nostro consulente in materia. Solo dopo aver ricevuto esito positivo dal consulente, si procede all'ordine.

Inoltre, l'azienda sta valutando la possibilità di inserire uno scotch più largo (es. da 55 a 75 mm) in modo da eliminare quasi completamente l'uso della reggetta (100% plastica).

Negli ultimi anni Miniconf ha introdotto ulteriori misure volte a migliorare la sostenibilità degli imballaggi. Gli appendini sono oggi realizzati in plastica riciclata, mentre le buste, in precedenza prodotte con materiali vergini, sono ora realizzate in PLT riciclato. Tutti i materiali utilizzati per il packaging riportano indicazioni chiare sulla composizione e sui simboli di riciclo, così da favorire il corretto smaltimento da parte del consumatore finale.

Dal punto di vista tecnico, nel corso del 2024 è proseguito il progetto di integrazione nei processi operativi e nei sistemi IT aziendali di dispositivi che permettono l'approvazione dei colori senza la necessità di inviare prove fisiche da parte dei fornitori, con conseguente risparmio di tempo e costi. A tal fine, sono state acquistate macchine spettrofotometriche che consentono ai fornitori di leggere autonomamente i colori e verificarne la conformità agli standard richiesti da Miniconf, eliminando così la necessità di spedire campioni fisici. Sempre nel 2024, sono stati definiti i primi parametri che permettono di bloccare a monte l'invio della prova fisica: se i requisiti non vengono rispettati, il fornitore può procedere direttamente a rifare il colore, senza attendere l'autorizzazione da parte del personale Miniconf.

A partire dal 2022, inoltre, è stato introdotto il meccanismo di lancio anticipato in produzione, attivato prima della chiusura della campagna vendite. Questo sistema è pensato per contrastare l'allungamento dei tempi della supply chain e garantire al cliente tempi di consegna in linea

con le esigenze del mercato. Si tratta di un servizio strategico che intendiamo continuare a implementare, così come proseguiremo nell'attività di valorizzazione puntuale dei consumi di materiali. Questo processo, noto come "Valorizzazione Distinta Base", avviene grazie alla collaborazione con la catena di fornitura e prevede l'inserimento sul portale web condiviso con i fornitori dei consumi associati a ciascuna materia prima. Stiamo introducendo per il futuro modelli potenziati dall'intelligenza artificiale per efficientare ed ottimizzare questo processo strategico.



Impiego di buste per il confezionamento realizzate con plastica riciclata al 70%



Utilizzo di appendini in plastica riciclata al 100% quelli in esubero, vengono selezionati per il riutilizzo o per il recupero



Introduzione di circa 20.000 buste in carta per le spedizioni e-commerce, in sostituzione delle buste in plastica



Riutilizzo o recupero delle scatole provenienti dalle forniture. Le scatole sono certificate FSC



Attuazione di un piano di approvvigionamento di cotone BCI, che punta a raggiungere entro il 2027 il 100% del fabbisogno aziendale

4.3 - Gestione dei rifiuti

GRI 3-3 Gestione dei temi materiali
GRI 306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti
GRI 306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti
GRI 306-3 Rifiuti prodotti
GRI 306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento
GRI 306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento

Anche la **gestione di tutti i rifiuti prodotti**, per la quasi totalità non pericolosi, viene effettuata in maniera accurata: le autorizzazioni dei trasportatori e dei destinatari sono sempre verificate prima del loro conferimento.



Nel 2025 è stato riutilizzato il 37,6% del cartone importato

La tipologia principale di rifiuti, in termini di peso, è costituita da carta e cartone derivanti sia dalle attività di ufficio che dai colli ricevuti nella sede di Ortignano contenenti i capi (produzione e campionario), inviati dai fornitori. Questi rifiuti pesano per quasi l'86% del totale dei rifiuti generati. Come descritto nel paragrafo precedente, ogni qualvolta sia possibile, gli imballaggi sono riutilizzati per spedire i prodotti a clienti in Italia e all'estero.

In caso contrario, sono gestiti come rifiuto. Nel 2025, su un totale di 164.000 kg di cartone importati insieme ai capi, 102.280 kg sono stati gestiti come rifiuto e inviati a recupero, mentre 61.720 kg sono stati riutilizzati, per una quota pari al 37,6% del totale.



Oltre il 98,5% dei rifiuti generati nell'anno sono stati inviati a recupero

La seconda categoria di rifiuti per peso è rappresentata dagli imballaggi in plastica, generati sia dalle attività d'ufficio sia da attività connesse alla produzione, come le buste da confezionamento danneggiate e i ritagli prodotti dalle imbustatrici automatiche. Gli appendini danneggiati vengono invece ritirati dal fornitore, che li recupera per la produzione di nuovi appendini. Nel corso del 2025 sono stati ritirati 991,5 kg di appendini e sono stati conferiti per il recupero 10.331,5 kg di plastica.

I rifiuti pericolosi, destinati comunque a recupero, hanno rappresentato nel 2025 meno dell'1% dei rifiuti totali, percentuale più alta rispetto al 2024. Complessivamente nel 2025, oltre il 98,5% dei rifiuti generati sono stati inviati a recupero. L'attenzione al tema rifiuti, decisivo per il settore del tessile e abbigliamento, va oltre la gestione dei rifiuti generati in azienda.

Dal 1° settembre 2025, Miniconf ha attivato la collaborazione con Humana People to People Italia, realtà attiva dal 1998 in progetti di solidarietà, sviluppo sostenibile e inclusione sociale relativa alla raccolta di abiti usati che avviene con due modalità:

- Raccolta interna, con il posizionamento due box nella sede principale e di un box presso i magazzini della Ferrantina dove i dipendenti possono lasciare abiti usati, anche da adulto, in buono stato e di qualsiasi brand.
- Raccolta in negozio (iDO e Casa del Bambino) presso i quali i clienti potranno portare almeno 3 capi iDO usati, puliti e in buono stato e in buste trasparenti e riceveranno un coupon da €5 da utilizzare in negozio.

CAPITOLO 05

Valore Economico e Territorio



5.1 - Performance economica e continuità aziendale

3-3 Gestione dei temi materiali

GRI 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito

Come illustrato nel Capitolo 1, il **Piano Industriale** rappresenta il principale **strumento di indirizzo strategico di Miniconf**. Elaborato dalla **Direzione aziendale** sulla base delle linee guida definite dal Consiglio di Amministrazione, il Piano viene aggiornato annualmente e sottoposto all'approvazione del CdA, che ne valuta contenuti, obiettivi ed eventuali interventi correttivi.

Il **Piano Industriale 2026–2028** si articola su alcune **direttrici strategiche prioritarie**: Il consolidamento del **mercato wholesale Italia** attraverso il rafforzamento dei legami con i clienti esistenti, la **crescita wholesale estero**, soprattutto attraverso i clienti diretti. La crescita del canale **monomarca in affiliazione** e il parallelo efficientamento della formula retail. L'inserimento di una nuova licenza o nuovo brand a partire dal 2027.

All'interno del Piano assumono un ruolo centrale anche **sostenibilità, innovazione e valorizzazione delle persone**, in linea con gli obiettivi ESG definiti dall'Azienda. Gli investimenti previsti riguardano il **rafforzamento dei sistemi informativi, l'innovazione logistica e il presidio della supply chain**, con l'obiettivo di migliorare efficienza, qualità e competitività.

Il **valore economico generato e distribuito**, elaborato sulla base del conto economico consolidato, rappresenta la capacità di Miniconf di creare valore e redistribuirlo tra i principali stakeholder, interni ed esterni. Il **valore economico generato comprende i ricavi netti**, inclusi i proventi operativi e finanziari al netto delle perdite su crediti, mentre il **valore distribuito include i costi sostenuti nei confronti delle diverse categorie di stakeholder**. La quota residua costituisce il valore economico trattenuto, che comprende ammortamenti, accantonamenti e componenti fiscali anticipate o differite.



	2023	2024	2025
Valore economico direttamente generato	69.993.211 €	66.239.710 €	62.663.124 €
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	69.308.558 €	64.303.312 €	62.061.558 €
Variazioni delle rimanenze e dei lavori in corso su ordinazione	-931.848 €	1.004.969 €	-950.139 €
Incrementi delle immobilizzazioni per lavori interni	0	0	0
Altri ricavi e proventi netti	1.248.208 €	592.674 €	1.267.344 €
Proventi finanziari	299.941 €	254.457 €	124.059 €
Rettifiche di valore attività finanziarie	68.352 €	84.298 €	160.302 €
Valore economico distribuito	67.981.574 €	65.353.583 €	61.552.099 €
Valore economico trattenuto	2.011.637 €	886.127 €	1.111.025 €

5.2 - Progetti per la comunità e il territorio

3-3 Gestione dei temi materiali
GRI 203-2 Principali impatti economici indiretti, compresa la dimensione degli impatti

Miniconf mantiene un **legame profondo con il territorio** in cui è nata e continua a operare, riconoscendo il **valore del proprio ruolo** all'interno della comunità locale. La responsabilità sociale rappresenta infatti un elemento centrale della nostra cultura aziendale e si traduce in un impegno concreto a favore del benessere collettivo e dello sviluppo sostenibile del territorio.



Miniconf condivide e riflette i valori del territorio che la ospita

progetti di respiro nazionale e internazionale vengono sviluppati in collaborazione con l'**Ufficio Marketing e Comunicazione**. Il coordinamento generale delle attività è a cura della **Presidenza**.

Ogni anno definiamo un **budget** dedicato a **sponsorizzazioni ed erogazioni liberali** a sostegno di iniziative culturali, educative, sociali e sportive, con particolare attenzione ai progetti **rivolti ai bambini e agli adolescenti del Casentino**. Nel mese di novembre viene effettuata una valutazione delle risorse disponibili, considerando sia i progetti consolidati sia eventuali nuove iniziative ritenute particolarmente significative. La gestione dei fondi destinati al territorio locale è affidata all'area **Risorse Umane**, mentre i



Nel tempo alcune iniziative sono diventate **punti di riferimento stabili per la comunità locale**. Tra queste rientra il sostegno alla **scuola dell'infanzia e primaria di San Piero in Frassinò**, attivo da oltre vent'anni. Nato inizialmente per supportare il tempo integrato scolastico, il contributo è stato successivamente destinato ai servizi di assistenza pre e post scuola. Nel 2010 Miniconf ha inoltre contribuito all'apertura **dell'asilo nido "Il Magico Boschetto"**, ampliando l'offerta educativa del Comune.

Questi progetti sono rivolti sia alle famiglie del territorio sia ai collaboratori dell'Azienda, con l'obiettivo di favorire la **conciliazione tra vita privata e lavoro** e sostenere concretamente le esigenze delle famiglie.

Accanto alle iniziative dedicate all'infanzia, Miniconf promuove anche **percorsi di crescita per gli adolescenti**, offrendo ai figli dei dipendenti una borsa di studio Intercultura per partecipare a programmi estivi di approfondimento linguistico all'estero della durata di quattro settimane.

Un altro elemento distintivo della nostra azione è lo status di **"Azienda Amica dell'UNICEF"** e la collaborazione con **l'ospedale pediatrico Meyer di Firenze**, a cui dal 2013 forniamo **kit di prima accoglienza**, composti da prodotti quali un pigiama, ciabattine di spugna, un pettine, uno spazzolino con dentifricio.

Il 15 febbraio 2025, Miniconf ha partecipato **all'iniziativa Run For Love**, a sostegno della **Fondazione Ospedale Pediatrico Meyer**. **40 coppie di collaboratori e collaboratrici Miniconf**, hanno preso parte alla corsa di 9 km, che celebra **l'amore e la solidarietà** promossa dalla Fondazione Ospedale Pediatrico Meyer. Le coppie sono state formate tra colleghi e colleghe appartenenti a generazioni differenti: lo **scambio intergenerazionale** è infatti un aspetto che Miniconf promuove con più attività.

L'azienda, aderendo a questa iniziativa, ha contribuito a **sostenere il progetto Play Therapy**, una cura speciale che cerca di restituire ai bambini e alle loro famiglie un po' di serenità anche nel momento del ricovero. La Play Therapy porta al Meyer il gioco, la lettura, la musica, l'allegria dei clown e dei quattro zampe. Tante attività che aiutano i bambini a rimanere tali anche durante la malattia.

Cultura, sport e solidarietà: il nostro impegno nel 2025

Diverse sono le attività finanziate nel 2025 da Miniconf sul territorio, tra le quali le più significative sono state:

SPONSORIZZAZIONI

- Abbiamo sostenuto le attività sportive del **Tennis Bibbiena** per un importo di **€ 1.000** e abbiamo erogato una cifra analoga come nuovo sponsor per la **mini-Volley dell'Arnopolis** (Pratovecchio-Stia AR) ed altre **€ 1.000** per **l'evento Sportivo Memorial Paolo Rossi** (Calcio Femminile).
- Abbiamo destinato **€ 1.500** per il progetto **Nuoto tra i Banchi**, pensato per l'inclusione di bambini con difficoltà psico-motorie.
- Abbiamo sostenuto la FIAF – **centro fotografia d'autore di Bibbiena** - con **€ 5.000** a fronte delle celebrazioni per il loro anniversario (celebrazione triennale).
- Abbiamo supportato il progetto **"Io leggo perché"** a sostegno delle biblioteche scolastiche del territorio, acquistando libri presso la libreria Lina Giorgi di Poppi (AR) per un totale di **€ 200**.
- Abbiamo attivato **2 borse di studio** che hanno riguardato l'attività **Musicale con Oida Campus** – Chiusi della Verna per un importo di **€ 900**.
- Abbiamo sostenuto la **Biennale Interazionale di Forgiatura** per **€ 3.000**.
- Abbiamo previsto **€ 5.000** di contributi ai **Centri estivi della Pro-Loce Pratomagno**.



Accanto a queste sponsorizzazioni, abbiamo previsto altre iniziative a livello locale di impatto economico minore.

Il totale delle sponsorizzazioni per il 2025 è stato di circa € 20.870.

Abbiamo inoltre **donato capi di abbigliamento** per un valore di **€ 8.000**, destinati ad Onlus attive nel territorio nazionale ed internazionale.

EROGAZIONI LIBERALI

- Abbiamo effettuato una **donazione a Prospettiva Casentino di € 3.000** per il sostegno alle attività educative sul territorio, destinate agli istituti secondari e superiori.
- Abbiamo finanziato **1 borsa di studio Intercultura**, destinata ai figli di dipendenti, per la partecipazione a un programma estivo di approfondimento linguistico della durata di 4 settimane all'estero, per un valore di **€ 6.500**.
- Abbiamo effettuato **donazioni di capi ad onlus o associazioni no profit** per un valore di **€ 8.000**.
- Abbiamo provveduto all'acquisto di uova di Pasqua per i bambini della Scuola di San Piero (infanzia e primaria), sostenendo così la **Fondazione Tommasino Bacciotti** per **€ 1.200**.

Le **attività per la scuola di San Piero in Frassino (AR)** hanno interessato diversi ambiti:

- il **sostegno** orario di copertura per il **pre e post scuola**, relativamente all'anno scolastico 2024/2025 ci ha impegnato per **€ 8.464**.
- A questi vanno affiancati **€ 5.000** per il sostegno alla gestione della **mensa scolastica** e **€ 10.000** di Contributo al **Comune di Ortignano Raggiolo**, sempre finalizzato alla scuola.
- Abbiamo erogato un sostegno di **€ 2.487** per il **progetto educativo Musicale e progetto Sapere nelle Mani** con la scuola primaria e infanzia del plesso

Accanto a queste erogazioni liberali, abbiamo previsto altre **iniziative a livello locale** di impatto economico minore. In totale le erogazioni liberali per il 2025 sono state di circa **€ 55.750**.

Per l'anno 2026, è prevista nuovamente la **donazione del kit di prima accoglienza per l'ospedale Pediatrico Meyer di Firenze**, dal momento che la fornitura avviene ad anni alterni.

Nel quadro della nostra azione sul territorio, abbiamo provveduto a rendicontare le attività e le donazioni verso i soggetti che lo richiedevano e in particolare per quanto riguarda i progetti didattici; abbiamo inoltre sottoscritto regolari contratti di sponsorizzazione per le manifestazioni finanziate.

Nota Metodologica

GRI 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione
GRI 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto
GRI 2-4 Revisione delle informazioni

Il presente documento costituisce il terzo Report di sostenibilità di Miniconf e rendiconta in modo organico i temi rilevanti connessi alla dimensione sociale e ambientale della sostenibilità. Con l'approvazione, avvenuta il 16 dicembre 2025 da parte del Parlamento Europeo, della modifica del perimetro di applicazione della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) per mezzo del pacchetto Omnibus I, e della successiva adozione da parte del Consiglio UE ed entrata in vigore, Miniconf non rientra più negli obblighi di rendicontazione stabiliti dal Green Deal Europeo.

Il documento ha l'obiettivo di presentare le principali iniziative realizzate e i risultati conseguiti da Miniconf nel corso del 2025, confrontandoli, ove possibile, con i dati relativi agli esercizi 2023 e 2024, già oggetto del precedente Report. Tale confronto consente di evidenziare l'evoluzione nel tempo dell'approccio dell'Azienda ai temi trattati e i progressi raggiunti.

Il perimetro delle informazioni riportate all'interno del documento include la casa madre (Miniconf S.p.A.), le filiali Miniconf Iberica (Spagna), MinRus (Russia), Minstyle (Regno Unito) e Ufficio di Rappresentanza di Suzhou (Cina). Eventuali eccezioni al perimetro sono segnalate nel commento alle tabelle GRI pubblicate nella sezione Annex.

Il processo di definizione dei contenuti, così come la raccolta delle informazioni qualitative e quantitative, si ispira agli Standard GRI, nella versione Universal Standards 2021, tra i principali riferimenti a livello nazionale e internazionale per la rendicontazione delle informazioni di natura non finanziaria, secondo l'opzione "with reference to the GRI Standards". L'integrazione dei temi di materialità finanziaria è stata svolta rispettando le indicazioni degli standard ESRS.

Gli impatti generati da Miniconf sono rappresentati attraverso indicatori che, ove possibile, riportano l'andamento nel tempo, consentendo agli stakeholder di valutare i risultati conseguiti e gli eventuali miglioramenti rispetto agli esercizi precedenti.

- Il presente Report è il risultato di un team multidisciplinare, sotto la responsabilità aziendale e il coordinamento delle funzioni:
- Produzione / Import
 - E-commerce & Customer Service
 - RSPP
 - Retail Italia
 - Accounting & Finance
 - Business analysis
 - Business Process Analysis & Responsabile Ambientale
 - Commerciale estero
 - Commerciale Italia
 - Consulente Esterno Compliance, Sostenibilità e Qualità
 - HR
 - IT
 - Logistica Inbound/Outbound
 - Marketing & Communication
 - Multimarca Italia
 - Purchasing Department

che hanno visto il supporto di ALTIS Advisory S.r.l. SB.
Per approfondimenti in merito al presente bilancio di sostenibilità, ci si può rivolgere a info@miniconf.it.

Annex

Informative GRI

Informativa Generale

GRI 2-7 a., b. Numero di dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione
GRI 2-8 a. Numero di lavoratori non dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione
GRI 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito

Dipendenti e lavoratori non dipendenti per contratto di lavoro e per genere

	2023	2024	2025
Dipendenti a tempo indeterminato	249	238	242
Donne	193	174	182
Uomini	56	64	60
Dipendenti a tempo determinato	208	202	177
Donne	166	177	146
Uomini	42	33	31
Dipendenti a tempo determinato (no stagionali)	46	66	59
Donne	39	58	52
Uomini	7	8	7
Dipendenti a tempo determinato (solo stagionali)	162	144	118
Donne	127	119	94
Uomini	35	25	24
Altri collaboratori: Stage	5	5	3
Donne	4	3	1
Uomini	1	2	2

	2023	2024	2025
Altri collaboratori: Interinali	28	10	8
Donne	21	7	7
Uomini	7	3	1
Altri collaboratori: Collaboratori a progetto	1	0	0
Donne	1	0	0
Uomini	0	0	0
Totale dipendenti e altri collaboratori	457	448	420
Donne	359	351	329
Uomini	98	97	91

GRI 2-7 b. Numero di dipendenti per tipologia d’impiego (tempo pieno e part-time), per genere, alla fine del periodo di rendicontazione

Dipendenti (tempo determinato e indeterminato) per tipologia d’impiego e per genere

	2023	2024	2025
Full time	354	337	304
Donne	262	250	227
Uomini	92	87	77
Part time	103	111	116
Donne	97	101	102
Uomini	6	10	14
Totale dipendenti a tempo indeterminato e determinato	457	448	420
Donne	359	351	329
Uomini	98	97	91

GRI 2-30: Contratti collettivi			
	2023	2024	2025
Percentuale di dipendenti inquadrati in contratti collettivi (CTD + CTI)	100%	100%	100%
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	432	424	401

Performance economiche

GRI 201-1: Valore economico generato e distribuito

Valore economico generato, trattenuto e distribuito

	u.m	2023	2024	2025
Valore economico generato	€	69.993.211	66.239.710	62.663.124
Valore economico trattenuto	€	2.011.637	886.127	1.111.025
Valore economico distribuito	€	67.981.574	65.353.583	61.552.099
Fornitori	€	54.608.772	52.453.268	47.913.892
Dipendenti	€	12.408.210	12.199.217	12.862.760
Finanziatori	€	366.231	108.932	293.116
Pubblica Amministrazione	€	598.361	485.949	416.373
Comunità	€	0	106.217	65.958

Le voci relative a donazioni e le liberalità (Comunità) per il 2023 non sono sopra elencate in quanto incluse sotto altre voci di bilancio.

Occupazione

GRI 401-1 Numero totale di nuove assunzioni, per fascia d'età e genere

Nuovo personale assunto tempo determinato e indeterminato, per fascia d'età e genere

	2023	2024	2025
Sotto i 30 anni	49	47	56
Donne	42	30	38
Uomini	7	17	18
Tra i 30 e i 50 anni	88	71	78
Donne	76	59	68
Uomini	12	12	10
Oltre i 50 anni	70	73	66
Donne	62	69	63
Uomini	8	4	3
Totale dipendenti entrati al 31 dicembre	207	191	200
Totale donne	180	158	169
Totale uomini	27	33	31

Per il personale stagionale sono stati riportati i dati totali dei n. di assunzioni e cessazioni durante l'anno (es. stesso dipendente stagionale il cui contratto di assunzione è stato attivato e interrotto 2 volte in un anno, quindi conteggiato 2 volte).

GRI 401-1 Numero totale di dipendenti che hanno terminato o interrotto il rapporto di lavoro, per fascia d'età e genere:

Personale che ha interrotto o terminato il rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, per fascia d'età e genere

	2023	2024	2025
Sotto i 30 anni	17	27	28
Donne	13	14	16
Uomini	4	13	12
Tra i 30 e i 50 anni	70	64	51
Donne	56	50	42
Uomini	14	14	9
Oltre i 50 anni	58	72	62
Donne	53	67	58
Uomini	5	5	4
Totale dipendenti usciti al 31 dicembre	145	163	141
Totale donne	122	131	116
Totale uomini	23	32	25

I dati riguardano i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato (compresi i dipendenti stagionali) e indeterminato.

Per il personale stagionale sono stati riportati i dati totali dei n. di assunzioni e cessazioni durante l'anno (es. stesso dipendente stagionale il cui contratto di assunzione è stato attivato e interrotto 2 volte in un anno, quindi conteggiato 2 volte).

Tassi di turnover (espresso in %) per genere e fascia d’età

	2023	2024	2025
Tasso turnover complessivo	81,48%	83,49%	85,04%
Tasso di turnover in entrata	47,92%	45,05%	49,88%
Donne	53,10%	47,88%	53,99%
Uomini	29,03%	35,11%	35,23%
Sotto i 30 anni	69,01%	65,28%	88,89%
Donne	73,68%	55,56%	82,61%
Uomini	50,00%	94,44%	105,88%
Tra i 30 e i 50 anni	37,13%	35,15%	38,24%
Donne	40,64%	38,06%	43,04%
Uomini	24,00%	25,53%	21,74%
Oltre i 50 anni	56,45%	48,67%	49,25%
Donne	65,26%	57,02%	57,80%
Uomini	27,59%	13,79%	12,00%
Tasso di turnover in uscita	33,56%	38,44%	35,16%
Donne	35,99%	39,70%	37,06%
Uomini	24,73%	34,04%	28,41%
Sotto i 30 anni	23,94%	37,50%	44,44%
Donne	22,81%	25,93%	34,78%
Uomini	28,57%	72,22%	70,59%
Tra i 30 e i 50 anni	29,54%	31,68%	25,00%
Donne	29,95%	32,26%	26,58%
Uomini	28,00%	29,79%	19,57%
Oltre i 50 anni	46,77%	48,00%	46,27%
Donne	55,79%	55,37%	53,21%
Uomini	17,24%	17,24%	16,00%

Il **tasso di turnover complessivo** è calcolato come rapporto tra: (numero nuovi ingressi nell’anno + numero uscite nell’anno/organico a tempo indeterminato e determinato al 31/12) *100.

Il **tasso di turnover in entrata** è calcolato come rapporto tra: (numero nuovi ingressi nell’anno/ organico a tempo indeterminato e determinato al 31/12) *100.

Il **tasso di turnover in uscita** è calcolato come rapporto tra: (numero rapporti di lavoro terminati o interrotti nell’anno/organico a tempo indeterminato e determinato al 31/12) *100.

Tassi di turnover (espresso in %) esclusi i dipendenti stagionali

	2023	2024	2025
Tasso turnover complessivo	25,19%	23,57%	29,33%
Tasso di turnover in entrata	16,67%	16,79%	25,09%
Tasso di turnover in uscita	8,52%	6,79%	4,24%

Il **tasso di turnover complessivo** (escludendo i dipendenti stagionali) è calcolato come rapporto tra: (numero nuovi ingressi nell’anno (esclusi i dipendenti stagionali) + numero uscite nell’anno (esclusi i dipendenti stagionali) /organico a tempo indeterminato e determinato al 31/12 (esclusi i dipendenti stagionali)) *100.

Il **tasso di turnover in entrata** (escludendo i dipendenti stagionali) è calcolato come rapporto tra: (numero nuovi ingressi nell’anno (esclusi i dipendenti stagionali) /organico a tempo indeterminato e determinato al 31/12 (esclusi i dipendenti stagionali)) *100.

Il **tasso di turnover in uscita** (escludendo i dipendenti stagionali) è calcolato come rapporto tra: (numero rapporti di lavoro terminati o interrotti nell’anno (esclusi i dipendenti stagionali) / organico a tempo indeterminato e determinato al 31/12 (esclusi i dipendenti stagionali)) *100.

Salute e Sicurezza sul Lavoro

GRI 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, in percentuale

Dati sul sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

	2023	2024	2025
Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	100%	100%	100%

GRI 403-9 Numero di infortuni sul lavoro, tassi di infortunio sul lavoro e ore lavorate dai dipendenti

Dati sugli infortuni dei dipendenti e contrattisti

	2023	2024	2025
Numero di infortuni registrabili	4	3	2
di cui occorsi al personale dipendente	4	3	2
di cui a contrattisti	0	0	0
Numero di infortuni con conseguenze gravi (oltre 6 mesi di assenza)	0	0	0
di cui occorsi al personale dipendente	0	0	0
di cui a contrattisti	0	0	0
Numero di decessi sul lavoro	0	0	0
di cui occorsi al personale dipendente	0	0	0
di cui a contrattisti	0	0	0
Tasso di infortunio	8,28	6,16	4,08
Tasso di infortunio per infortuni gravi	0	0	0

Il tasso di infortunio sul lavoro è determinato dal rapporto tra il numero di infortuni sul lavoro registrabili e il numero di ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000. Le ore lavorate nel 2023 sono state 483.254 (di cui 18.556 dei lavoratori esterni), nel 2024 sono state 486.886 (di cui 11.483 dei lavoratori esterni), nel 2025 489.629 (di cui 14.686 dei lavoratori esterni).

Formazione e Istruzione

GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente

Ore di formazione medie per categoria dipendente e genere

	2023	2024	2025
Dirigenti	0,50	17,50	5,33
Donne	0,00	0,00	0,00
Uomini	1,00	23,33	8,00
Quadri	3,67	6,83	7,91
Donne	-	-	7,45
Uomini	3,67	6,83	8,00
Impiegati	5,48	7,76	7,31
Donne	5,45	7,80	7,55
Uomini	5,61	7,56	6,24
Operai	3,25	0,38	2,93
Donne	2,85	0,39	2,04
Uomini	4,56	0,33	5,69
Totale	4,48	4,87	5,72
Totale donne	4,37	4,86	5,60
Totale uomini	4,89	4,88	6,15

Percentuale sul totale dei dipendenti oggetto di valutazione periodica delle prestazioni

	2023	2024	2025
Lavoratori valutati	61,57%	58,25%	55,11%
Donne	56,05%	53,33%	53,04%
Uomini	81,72%	75,53%	62,50%
Dirigenti	100,00%	100,00%	100,00%
Donne	100,00%	-	-
Uomini	100,00%	100,00%	100,00%
Quadri	100,00%	100,00%	100,00%
Donne	-	-	100,00%
Uomini	100,00%	100,00%	100,00%
Impiegati	39,83%	40,00%	39,00%
Donne	31,79%	29,69%	36,04%
Uomini	78,05%	86,05%	52,27%
Operai	87,10%	80,00%	77,63%
Donne	88,81%	86,23%	81,74%
Uomini	81,40%	59,52%	64,86%

Diversità e Pari Opportunità

Dipendenti a tempo determinato e indeterminato, per categoria contrattuale, per genere e fascia d'età

	2023			2024			2025		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	3	3	6	1	3	4	1	2	3
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	3	2	5	1	2	3	1	1	2
età superiore ai 50 anni	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Quadri	0	6	6	0	6	6	1	5	6
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	0	1	1	0	0	0	0	1	1
età superiore ai 50 anni	0	5	5	0	6	6	1	4	5
Impiegati	213	46	259	212	46	258	212	47	259
età inferiore ai 30 anni	43	2	45	42	5	47	37	7	44
tra i 30 e i 50 anni	137	32	169	120	27	147	122	27	149
età superiore ai 50 anni	33	12	45	50	14	64	53	13	66
Operai	143	43	186	138	42	180	115	37	152
età inferiore ai 30 anni	15	12	27	14	13	27	11	10	21
tra i 30 e i 50 anni	65	20	85	52	19	71	48	18	66
età superiore ai 50 anni	63	11	74	72	10	82	56	9	65
Totale	359	98	457	351	97	448	329	91	420

Composizione CDA per genere e fascia d'età

	2023	2024	2025
Sotto i 30 anni	0	0	0
Donne	0	0	0
Uomini	0	0	0
Tra i 30 e i 50 anni	1	1	1
Donne	0	0	0
Uomini	1	1	1
Oltre i 50 anni	3	3	3
Donne	1	1	1
Uomini	2	2	2
Totale	4	4	4
Totale donne	1	1	1
Totale uomini	3	3	3

Lavoratori appartenenti a categorie protette

	2023	2024	2025
Donne	9	9	9
Uomini	3	5	8
Totale	12	14	17

Energia

Consumi energetici diretti dell'organizzazione

		u.m.	2023	2024	2025
Gasolio	Totale consumi per alimentazione impianti e riscaldamento	l	93.800	94.200	100.000
Gas naturale	Totale consumi per processo produttivo e riscaldamento	mc	24.743	28.142	33.299
GPL	Totale consumi per mensa	l	3.250	2.950	4.000
Energia elettrica	Totale energia elettrica consumata	kWh	497.954	522.988,5	564.519
	di cui acquistata dal mix energetico nazionale	kWh	389.043	294.528	329.272
	di cui acquistata con Garanzia d'Origine da fonti rinnovabili	kWh	0	0	0
	di cui autoprodotta e consumata dai propri impianti fotovoltaici	kWh	257.496	394.625,5	401.163
	Totale energia elettrica ceduta in rete dai propri impianti fotovoltaici	kWh	148.585	166.166	165.916
Consumi del parco auto aziendale	Totale diesel consumato	l	29.716	33.243	27.883
	Totale benzina consumata	l	12.177	14.037	15.694

Consumi energetici diretti dell’organizzazione

		u.m.	2023	2024	2025
Gasolio	Totale consumi per alimentazione impianti e riscaldamento	GJ	3.372,4	3.581,4	3.867,3
Gas naturale	Totale consumi per processo produttivo e riscaldamento	GJ	895,4	1.022,1	1.354,2
GPL	Totale consumi per mensa	GJ	79,3	71,8	104,5
Energia elettrica	Totale energia elettrica consumata	GJ	1.792,6	1.882,8	2.032,3
	di cui acquistata dal mix energetico nazionale	GJ	1.400,6	1.060,3	1.185,4
	di cui acquistata con Garanzia d'Origine da fonti rinnovabili	GJ	0	0	0
	di cui autoprodotta e consumata dai propri impianti fotovoltaici	GJ	927,0	1.420,7	1.444,2
	Totale energia elettrica ceduta in rete dai propri impianti fotovoltaici	GJ	534,9	598,2	597,3
Consumi del parco auto aziendale	Totale consumi di carburante	GJ	1121,1	1.320,5	1.242,0
	Diesel consumato	GJ	819,8	967,9	818,0
	Benzina consumata	GJ	301,3	352,6	424,0
Totale energia consumata		GJ	7.260,9	7.878,5	8.600,3

Per convertire i Mc in GJ di gas naturale, i kWh in GJ di energia elettrica e i L di gasolio, GPL e diesel in GJ sono stati utilizzati i valori riportati dal Dipartimento dell’ambiente, dell’alimentazione e degli affari rurali (DEFRA) del governo del Regno Unito.

GRI 302-3 Intensità energetica

Intensità energetica

	u.m.	2023	2024	2025
Energia consumata	GJ	7.260,9	7.878,5	8.600,3
N capi realizzati	N capi	5.073.153	4.985.346	4.727.593
Energia consumata/1.000 capi realizzati	GJ/1.000 capi	1,43	1,58	1,82

GRI 305-1 Emissioni CO₂ dirette

SCOPE 1 – Emissioni energetiche dirette

	u.m.	2023	2024	2025
Emissioni da combustione di impianti stazionari	tCO ₂	313,9	317,1	345,1
Emissioni da combustione di impianti mobili	tCO ₂	82,3	94,4	87,6
Emissioni fuggitive	tCO ₂ e	154,7	4,8	57,7
Totale	tCO ₂ e	551,4	416,4	490,4

Per calcolare le tonnellate di CO₂ equivalente dello Scope 1 sono stati utilizzati i fattori di emissione messi a disposizione dal database Defra.

GRI 305-2 Emissioni CO₂ indirette

SCOPE 2 – Emissioni energetiche indirette

	u.m.	2023	2024	2025
TOTALE EMISSIONI SCOPE 2 - Metodo Location Based	tCO ₂ e	122,5	127,0	92,0

Totale Emissioni SCOPE 1 + SCOPE 2

	u.m.	2023	2024	2025
TOTALE EMISSIONI SCOPE 1 + SCOPE 2 Location Based	tCO ₂ e	673,9	543,3	582,4

Il calcolo delle emissioni da energia elettrica con metodo Location Based sono stati utilizzati i fattori di emissione messi a disposizione dal database Ecoinvent.

Intensità delle emissioni

	u.m.	2023	2024	2025
TOT emissioni CO ₂ eq	t CO ₂ eq	673,9	543,3	582,4
N capi realizzati	N capi	5.073.153	4.985.346	4.727.593
Energia consumata/1.000 capi realizzati	t CO ₂ eq /1.000 capi	0,133	0,109	0,123

Emissione di Solventi per la fase di smacchiatura

	u.m.	2025
Solventi	Kg	4,06

Materiali

Materiali per uffici

		u.m.	2025
CARTA (rinnovabile)	Tot. Carta	kg	3.120,0
	di cui carta PEFC	kg	3.120,0
PLASTICA (non rinnovabile)	Tot. Plastica	kg	106,0
TONER (non rinnovabile)	Tot. Toner	n°	22,5
TOTALE UFFICI	Tot. Uffici	kg	3.248,5

Materiali per imballaggio

		u.m.	2025
CARTA (rinnovabile)	Tot. Imballi di carta	kg	2.396,25
	di cui carta FSC	kg	450,0
CARTONE (rinnovabile)	Tot. Imballi di cartone	kg	195.923
	di cui cartone FSC	kg	195.923
PLASTICA (non rinnovabile)	Tot. Imballi di plastica	kg	64.460
	di cui plastica riciclata R-PET	kg	30.194
ALTRI (non rinnovabile)	Tot. Altri	kg	46,23

	u.m.	2025
Totale Materiali Imballi	kg	262.825,48
di cui rinnovabili	kg	201.518
di cui non rinnovabili	kg	64.506,23
di cui proveniente da riciclo	kg	30.194
di cui materiale vergine	kg	232.631,48
di cui materiale vergine da filiera certificata	kg	196.373

Materiali di Produzione

		u.m.	2023	2024	2025
	Nastri – bottoni – etichette e minuteria (non rinnovabili)	kg	84,0	91,0	596,75
	Cataloghi (rinnovabili)	kg	33.674,4	35.175	20.922,0
	Style book (rinnovabili)	kg	2.957,8	600,0	208
	Cartelli (rinnovabili)	kg	2.979,0	2.400,0	0
	Card Fidelity (non rinnovabili)	kg	150,0	165,0	291,42
	Etichette Plastica con adesivo rimuovibile (non rinnovabile)	kg	0	0	408,5
	Pannelli in PVC (non rinnovabile)	kg	0	0	79,2
Fibre Vegetali (rinnovabili)	Cotone	kg	1.474.111,8	1.499.755,0	1.349.638,4
	Lino	kg	34.276,9	18.765,8	18.234,9
	Lyocell	kg	4.535,2	6.682,4	6.417,2
	Viscosa	kg	59.669,7	38.212,1	39.979,7
	Modal	kg	0	0	3.038,3
	Totale Fibre Vegetali	kg	1.572.593,6	1.563.415,3	1.417.308,5
Fibre Animali (rinnovabili)	Lana	kg	9.964,8	9.934,2	7.210,0
	Seta	kg	2.676,4	3.044,4	2.488,0
	Mohair	kg	428,9	247,8	0
	Cashmere	kg	53,0	20,1	22,6
	Totale Fibre Animali	kg	13.123,1	13.246,5	9.720,6

		u.m.	2023	2024	2025
Fibre Sintetiche (non rinnovabili)	Acrilico	kg	27.771,2	18.122,6	9.639,5
	Elastane	kg	36.080,2	34.142,9	33.652,6
	Poliammide	kg	114.740,1	93.375,5	72.623,6
	Poliestere	kg	223.730,4	208.648,3	197.018,8
	Poliuretano	kg	9.556,8	8.263,2	3.322,0
	Totale Fibre Sintetiche	kg	411.878,6	362.552,5	316.256,5
Metalli (non rinnovabili)	Metalli	kg	1.532,8	832,5	583,7
	Totale metalli	kg	1.532,8	832,5	583,7
Altre Fibre (non rinnovabili)	Altre Fibre	kg	0	0	24,3
	Totale altre fibre	kg	0	0	24,3

	u.m.	2023	2024	2025
Totale materiali di produzione	u.m.	4.078.235	3.956.955	3.707.311,87
di cui rinnovabili	kg	1.625.328	1.614.836	1.427.029,1
di cui non rinnovabili	kg	413.720	363.641	316.864,5
di cui proveniente da riciclo	kg	0	0	0
di cui materiale vergine	kg	2.039.187	1.978.478	1.963.418,27

Rifiuti

GRI 306-3 – 4 – 5 Rifiuti prodotti, non destinati a smaltimento e destinati a smaltimento

Rifiuti prodotti

	u.m.	2023	2024	2025
Totale rifiuti non pericolosi	kg	129.616	126.199,5	118.861,5
di cui avviati a riciclo o recupero dei materiali	kg	125.296	125.502,5	117.190,5
di cui avviati a smaltimento	kg	225	823	1.671
di cui avviati a recupero energetico	kg	0	0	0
di cui avviati a inceneritore	kg	3.250	186	0
di cui avviati in discarica	kg	0	0	0
Totale rifiuti pericolosi	kg	729	320	257
di cui avviati a riciclo o recupero dei materiali	kg	729	312	219
di cui avviati a smaltimento	kg	0	8,0	38
di cui avviati a recupero energetico	kg	0	0	0
di cui avviati a inceneritore	kg	0	0	0
di cui avviati in discarica	kg	0	0	0
Totale rifiuti non pericolosi e pericolosi	kg	130.345	126.519,5	119.118,5
Rifiuti destinati a recupero di materia o riciclo	%	96,6%	99,2%	98,6%

GRI 306-3 Suddivisione del peso totale in base alla composizione dei rifiuti

Rifiuti prodotti pericolosi e non pericolosi per categoria di rifiuto (Codice CER)

	u.m.	2023	2024	2025
04 02 15 Rifiuti da operazioni di finitura diversi da quelli alla voce 040214	kg	26	0	0
04 02 22 Rifiuti da fibre tessili lavorate	kg	3.250	183	36
08 03 18 Toner esauriti e cartucce	kg	116	298	70
14 06 03* Altri solventi e miscele di solventi (lavatrici a secco)	kg	0	0	0
15 01 01 Imballaggi in carta e cartone	kg	108.740	114.720	102.280
15 01 02 Imballaggi in plastica	kg	10.895	9.387,5	10.331,5
15 01 03 Imballaggi in legno (grucce)	kg	0	0	0
15 01 06 Imballaggi in materiali misti	kg	0	243	0
15 01 10* Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose (contenitori liquido per smacchiatura)	kg	36	14	23
15 01 11* Imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose, compresi i contenitori a pressione vuoti (bombolette spray)	kg	22	13	15
15 02 03 Carboni smacchiatura	kg	0	533	409
16 02 11* Apparecchiature fuori uso contenenti HCFC, HFC	kg	593	226	110
16 02 13* Apparecchiature fuori uso contenenti sostanze pericolose (monitor)	kg	69	50	55
16 02 14 Apparecchiature fuori uso (computer)	kg	1.336	252	1.074
10 03 03 Rifiuti inorganici contenenti sostanze pericole	kg	0	0	33
16 03 05 Rifiuti organici contenenti sostanze pericole	kg	0	0	5
16 03 06 Rifiuti organici (CD)	kg	0	3	0
16 06 01* Batterie al piombo	kg	0	0	0
16 06 05 Altre batterie ed accumulatori (pile)	kg	5	10	35
16 10 02 Rifiuti liquidi	kg	77	0	91
17 01 02 Mattoni	kg	0	0	720

17 02 03 Materiali in plastica	kg	0	0	620
17 04 07 Metalli misti	kg	0	0	1.690
17 08 02 Materiali da costruzione a base di gesso	kg	282	565	535
19 09 04 Carbone attivo esaurito	kg	389	0	295
20 01 01 Carta e cartone (archivio amministrazione)	kg	4.500	0	0
20 01 21* Tubi fluorescenti	kg	9	9	16
20 03 07 Rifiuti ingombranti (cartelli pubblicitari)	kg	0	0	445
20 03 99 Rifiuti urbani non specificati altrimenti	kg	0	13	11
Totale rifiuti non pericolosi e pericolosi	kg	130.345	126.519,5	115.386,5

GRI CI Miniconf 2025

Dichiarazione d'uso	Miniconf ha rendicontato le informazioni riportate nel presente GRI Content Index per il periodo dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, con riferimento agli Standard GRI
Utilizzato GRI 1	GRI 1: Principi Fondamentali 2021

GRI STANDARD	Informativa		Ubicazione	Omissione / Commenti
GRI 2: Informative Generali 2021	2-1 Dettagli organizzativi	<- la tabella continua	Cap. 1, par. 1.1 – Il Modello di business	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione		Nota Metodologica	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto		Nota Metodologica	
	2-4 Revisione delle informazioni		Nota Metodologica	
	2-5 Assurance esterna			Il Bilancio non è stato sottoposto ad Assurance esterna
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business		Cap. 1, par. 1.1 – Il modello di business Cap. 1, par. 1.2 – 50 anni di crescita e innovazione Cap 3, par 3.3 – La catena di fornitura	
	2-7 Dipendenti		Cap. 2, par 2.1 – Le persone al centro Annex	
	2-8 Lavoratori non dipendenti		Cap. 2, par 2.1 – Le persone al centro Annex	
	2-9 Struttura e composizione della governance		Cap 1, par 1.4 – La governance	
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo		Cap 1, par 1.4 – La governance	
	2-11 Presidente del massimo organo di governo		Cap 1, par 1.4 – La governance	
	2-12 Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti ESG		Cap 1, par 1.4 – La governance	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti ESG		Cap 1, par 1.4 – La governance	

GRI STANDARD	Informativa		Ubicazione	Omissione / Commenti
GRI 2: Informative Generali 2021	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	<- la tabella continua ->	Cap 1, par 1.4 – La governance	
	2-15 Conflitti d'interesse		Cap 1, par 1.4 – La governance	
	2-16 Comunicazione delle criticità		Cap 1, par 1.4 – La governance	
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo		Cap 1, par 1.4 – La governance	
	2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo		Cap 1, par 1.4 – La governance	
	2-19 Politiche di remunerazione		Cap 1, par 1.4 – La governance	
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione		Cap 1, par 1.4 – La governance	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile		Lettera agli stakeholder	
	2-23 Impegni assunti tramite policy		Cap 1, par 1.4 – La governance	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità		Cap 1, par 1.4 – La governance	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti		Cap 1, par 1.4 – La governance	
	2-28 Appartenenza ad associazioni		Cap. 1, par. 1.1 – Il Modello di business	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder		L'analisi di materialità 1.3 i valori aziendali	
	2-30 Contratti collettivi		2-1 Le persone al centro	
GRI 3: Temi Materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali		Il nostro percorso di sostenibilità L'analisi di materialità	
	3-2 Elenco di temi materiali		L'analisi di materialità	
GRI 201: Performance economiche 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap. 5, par 5.1 – Performance economica e continuità aziendale	
	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito		Cap. 5, par 5.1 – Performance economica e continuità aziendale Annex	

GRI STANDARD	Informativa		Ubicazione	Omissione / Commenti
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	<- la tabella continua ->	Cap. 5, par 5.2 – Progetti per la comunità e il territorio	
	203-2 Principali impatti economici indiretti, compresa la dimensione degli impatti		Cap. 5, par 5.2 – Progetti per la comunità e il territorio	
GRI 205: Anticorruzione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 1, par 1.4 – La governance	
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese		Cap 1, par 1.4 – La governance	
GRI 206: Comportamenti anticoncorrenziali 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 1, par 1.4 – La governance	
	206-1 Azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, antitrust e pratiche monopolistiche		Cap 1, par 1.4 – La governance	
GRI 301: Materiali	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 4, par 4.2 – Materiali	
	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume		Annex	
	301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo		Annex	
GRI 302: Energia 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 4, par 4.1 – Risorse energetiche ed emissioni in atmosfera	
	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione		Cap 4, par 4.1 – Risorse energetiche ed emissioni in atmosfera Annex	
	302-3 Intensità energetica		Annex	
GRI 305: Emissioni 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 4, par 4.1 – Risorse energetiche ed emissioni in atmosfera Annex	
	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)		Cap 4, par 4.1 – Risorse energetiche ed emissioni in atmosfera Annex	
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)		Cap 4, par 4.1 – Risorse energetiche ed emissioni in atmosfera Annex	
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG		Annex	
	305-7 Altre emissioni significative		Cap 4, par 4.1 – Risorse energetiche ed emissioni in atmosfera Annex	

GRI STANDARD	Informativa		Ubicazione	Omissione / Commenti
GRI 306: Rifiuti 2020	3-3 Gestione dei temi materiali	<- la tabella continua ->	Cap 4, par 4.3 – Gestione dei rifiuti	
	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti		Cap 4, par 4.3 – Gestione dei rifiuti	
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti		Cap 4, par 4.3 – Gestione dei rifiuti	
	306-3 Rifiuti prodotti		Cap 4, par 4.3 – Gestione dei rifiuti Annex	
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento		Cap 4, par 4.3 – Gestione dei rifiuti Annex	
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento		Cap 4, par 4.3 – Gestione dei rifiuti Annex	
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 3, par 3.3 – La catena di fornitura	
	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali		Cap 3, par 3.3 – La catena di fornitura	
GRI 401: Occupazione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap. 2, par 2.1 – Le persone al centro	
	401-1 Nuove assunzioni e turnover		Cap. 2, par 2.1 – Le persone al centro Annex	
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato		Cap. 2, par 2.1 – Le persone al centro	
	401-3 Congedo parentale		Cap. 2, par 2.1 – Le persone al centro	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 2, par 2.4 – Salute e sicurezza	
	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		Cap 2, par 2.4 – Salute e sicurezza Annex	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti			
	403-3 Servizi di medicina del lavoro			
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro			
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro			
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori			
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali			
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro			
	403-9 Infortuni sul lavoro			

GRI STANDARD	Informativa		Ubicazione	Omissione / Commenti
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	la tabella continua ->	Cap 2, par 2.2 - Formazione	
	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente		Cap 2, par 2.2 – Formazione Annex	
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione		Cap 2, par 2.2 - Formazione	
	404-3 Percentuale sul totale dei dipendenti per genere e per categoria che è stata oggetto di valutazione periodica delle proprie prestazioni		Cap 1, par 1.4 – La governance	
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 2, par 2.3 – Diversità e pari opportunità	
	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti		Annex	
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 3, par 3.3 – La catena di fornitura	
	414-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri sociali		Cap 3, par 3.3 – La catena di fornitura	
GRI 416: Tutela della salute e sicurezza del cliente 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 3, par 3.1 – Qualità e durabilità	
	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi		Cap 3, par 3.2 - Sicurezza	
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 3, par 3.4 – Comunicazione trasparente – ascolto consumatore	
	417-1 Requisiti relativi all’etichettatura e informazioni su prodotti e servizi		Cap 3, par 3.1 – Qualità e durabilità Cap 3, par 3.4 – Comunicazione trasparente – ascolto consumatore	
	417-2 Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi		Cap 3, par 3.4 – Comunicazione trasparente – ascolto consumatore	
	417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing		Cap 3, par 3.4 – Comunicazione trasparente – ascolto consumatore	
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	3-3 Gestione dei temi materiali		Cap 3, par 3.2 - Sicurezza	
	418-1 Reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati		Cap 3, par 3.2 - Sicurezza	

con il supporto di

ALTIS advisory 
Spin-off dell'Università Cattolica del Sacro Cuore

CONTATTI

Miniconf S.p.A.
Via Provinciale, 1/A - 52010 Ortignano Raggiolo (AR)
Tel. +39 0575 5331 - Email: info@miniconf.it
www.miniconf.it