




*Don't worry... be happy!*

20

25

**BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ**





Il percorso intrapreso dal nostro Gruppo riflette la convinzione che non possa esserci vero profitto senza progresso sociale. Consapevoli del nostro ruolo, continuiamo a investire con determinazione nella sostenibilità come leva strategica, impegnandoci ogni giorno per garantire standard di sicurezza d'eccellenza e una qualità della vita superiore per le persone che sono il cuore del nostro successo.

FRANCO UZZENI  
PRESIDENTE U-POWER GROUP

*Franco Uzzeni*

# HIGHLIGHTS

312 MLN€

di valore economico generato  
in linea con il 2024

6.191.562

paia di scarpe  
totali vendute dal gruppo nel 2025

25

brevetti depositati  
sinonimo del grande impegno  
del Gruppo nella Ricerca e Sviluppo

53

modelli di calzature  
certificate Carbon Neutral secondo  
la norma ISO 14068<sup>1</sup> e

61

modelli  
per i quali è stata calcolata la Carbon  
Footprint secondo la norma ISO 14067<sup>2</sup>

-37%


di infortuni  
rispetto al 2024

43

obiettivi di sostenibilità  
di breve e medio periodo identificati  
all'interno del Piano di Sostenibilità

<sup>1</sup> Fino al 2024, il riferimento metodologico è stato la PAS 2060. Dal 2025, il Gruppo ha ottenuto la certificazione in conformità con la norma ISO 14068-1:2023, in linea con gli aggiornamenti normativi e gli standard internazionali in materia di climate neutrality. Per i modelli indicati, il Gruppo ha applicato un percorso strutturato di gestione delle emissioni di gas a effetto serra basato sulla misurazione della carbon footprint di prodotto (ISO 14067), sulla priorità alla riduzione delle emissioni lungo la catena del valore e sulla neutralizzazione delle sole emissioni residue tramite crediti di carbonio.

<sup>2</sup> La norma UNI EN ISO 14067:2018 specifica principi, requisiti e linee guida per la quantificazione e la rendicontazione dell'impronta climatica dei prodotti (Carbon Footprint dei Prodotti - CFP) conformemente alle norme internazionali sulla valutazione del ciclo di vita (Life Cycle Assessment - LCA) (ISO 14040 e ISO 14044).



8%

**quota di mercato**  
di U-Power Group in Europa,  
primo produttore di scarpe  
antifortunistiche in Italia e in  
Europa

45%

**presenza femminile**  
nel personale del Gruppo  
nel 2025



# LETTERA DEL PRESIDENTE



FRANCO UZZENI  
**PRESIDENTE U-POWER GROUP**



Orgogliosi della riduzione del 37% degli infortuni nel 2025: la sicurezza è al centro della nostra strategia

Cari stakeholder,


nel corso dell'anno, il Gruppo ha rafforzato la propria posizione di leadership nel settore dell'antifortunistica, raggiungendo un fatturato di 310 milioni di euro, in lieve crescita (+1%) rispetto al 2024. Un risultato che, soprattutto quando contestualizzato nel periodo storico di grande incertezza che stiamo vivendo, riflette la fiducia dei nostri stakeholder e la qualità dei nostri prodotti.

Il Gruppo ha consolidato la propria strategia di innovazione di prodotto con il lancio di nuove linee come la RED EGO, e di internazionalizzazione, con particolare riferimento all'ingresso nel mercato statunitense. In questo contesto, U Power ha sviluppato una prima gamma di calzature antifortunistiche progettate specificamente per il mercato USA, integrando soluzioni tecnologiche consolidate con gli standard normativi e le esigenze operative locali, e presentate in occasione del National Safety Council (NSC) di Denver, vetrina di riferimento per il settore della sicurezza sul lavoro e piattaforma strategica per rafforzare la visibilità del brand e il dialogo con clienti e partner internazionali. Il percorso di espansione negli Stati Uniti è stato inoltre accompagnato dall'ingresso di U Power nella International Safety Equipment Association (ISEA), principale associazione americana dedicata ai dispositivi di protezione individuale, che consentirà al Gruppo di contribuire attivamente all'evoluzione degli standard di settore. Queste iniziative confermano la capacità del Gruppo di intercettare l'evoluzione dei mercati e ampliare il proprio portafoglio prodotti, mantenendo al centro sicurezza, innovazione e sostenibilità.

La nostra visione strategica integra da tempo la sostenibilità come leva di crescita e competitività. In un contesto segnato da sfide globali – dalla transizione energetica alla scarsità delle risorse naturali – il Bilancio di Sostenibilità si conferma uno strumento fondamentale per condividere con trasparenza i risultati ottenuti e gli obiettivi futuri. Tra i principali traguardi raggiunti nel 2025, segnaliamo la riduzione del 37% del numero di infortuni rispetto all'anno precedente, l'incremento della presenza femminile al 45% del personale, e una diminuzione dell'intensità emissiva del 12% rispetto al 2024, nonostante l'espansione delle attività; risultati resi possibili anche grazie a interventi di efficientamento energetico e alla realizzazione dei nuovi uffici e del magazzino logistico, certificati LEED Gold.

Nel corso dell'anno abbiamo inoltre aggiornato e ampliato il nostro Piano di Sostenibilità, che oggi include 43 obiettivi di breve e medio periodo, distribuiti su ambiti chiave quali: decarbonizzazione dei processi produttivi, benessere e crescita delle persone, gestione responsabile della supply chain e rafforzamento dei sistemi di governance e reporting ESG. Nel 2025, il Piano ha contribuito a integrare in modo sempre più strutturato la sostenibilità nelle decisioni strategiche e operative del Gruppo. Il percorso intrapreso insieme a Renaissance Partner ci permette di guardare al futuro con determinazione, puntando a rafforzare la nostra presenza a livello internazionale ed estendere le categorie di prodotto, sempre con un approccio responsabile e orientato allo sviluppo sostenibile di lungo termine.

Buona lettura.



---

4.287

DIPENDENTI

---

310 MLN €

FATTURATO

+1% vs 2024

---

116.564 GJ

CONSUMO TOTALE  
DI ENERGIA DEL GRUPPO

+8% vs 2024

SCARPA: RYAN (RED LEVE) + CALZA: GIADY YF + PANTA: SOLARIS DG + CINTURA: NITE BELT + T-SHIRT: FIGI GM + GILET: BRIO DG



# INDICE

<b>Highlights</b>	<b>2</b>
<b>Lettera del Presidente</b>	<b>4</b>
<b>Valori e Purpose</b>	<b>8</b>
<b>La società</b>	<b>9</b>
<b>1. U-Power Group: un'azienda safety partner</b>	<b>11</b>
1.1 Una storia di innovazione nella tradizione	14
1.2 Il modello di governance	16
1.3 L'integrazione delle performance di sostenibilità negli schemi di retribuzione	18
1.4 La gestione dei rischi	18
1.5 Il dialogo con gli stakeholder	20
1.6 Il business model	22
1.6 L'analisi di materialità	26
1.7 Il piano d'azione ESG	28
EcoVadis	31
<b>2. Ambiente al centro</b>	<b>33</b>
2.1 Energia ed emissioni	34
2.2 Acqua	41
2.3 I materiali e rifiuti	43
<b>3. Persone</b>	<b>47</b>
3.1 La nostra squadra	51
3.2 Diversità, pari opportunità e tutela dei diritti umani e dei lavoratori	54
3.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali	56
3.4 Formazione	57
3.5 La nostra sicurezza	58
3.6 Diritti umani	59
3.7 Sviluppare una catena di fornitura responsabile	60
3.8 Le comunità U-Power Group	62
3.9 L'innovazione al servizio della sicurezza del consumatore	63
<b>4. Governance</b>	<b>69</b>
4.1 Il modello organizzativo	70
4.2 Le certificazioni	71
<b>5. Allegati e nota metodologica</b>	<b>73</b>
5.1 Gli stakeholder di U-Power Group	75
5.2 La materialità d'impatto	76
5.3 La metodologia di calcolo	78
<b>GRI Content Index</b>	<b>81</b>

# VALORI E PURPOSE



U-Power Group è una realtà in continua evoluzione che si pone l'obiettivo di costituire il più autentico e sicuro punto di riferimento per migliorare la qualità della vita delle persone che lavorano, offrendo un capitale di esperienza e conoscenza unico nel settore dei Personal Protection Equipment.

"La nostra filosofia *"Don't worry... be happy!"* rispecchia la nostra Mission che da sempre è l'impegno verso chi indossa le calzature da lavoro U-Power: ogni singola calzatura è garanzia di vero comfort e funzionalità nel segno del *puro design italiano*."

**Ecco quindi spiegata la nostra filosofia di vita: don't worry, be happy!"**

## RICERCARE L'ECCELLENZA

Cerchiamo sempre di fare meglio, come individui e come azienda. Non ci stanchiamo mai di imparare e di ridefinire le regole.



## FARE LEVA SULLA CREATIVITÀ

Siamo unici e non convenzionali. Diamo spazio al nostro genio interiore.



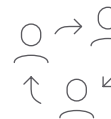
## CREDERE NEL DOMANI

Guardiamo alle sfide sempre orientati al futuro, continuando a cercare soluzioni sostenibili dove non sono ancora state trovate.



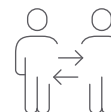
## COINVOLGERE LE PERSONE

Portare empatia, costruire fiducia per creare relazioni di lungo periodo.



## VIVERE LE DIVERSITÀ

Siamo sempre aperti ad accogliere voci differenti. Viviamo di molteplicità e dialoghiamo con tutte le generazioni.



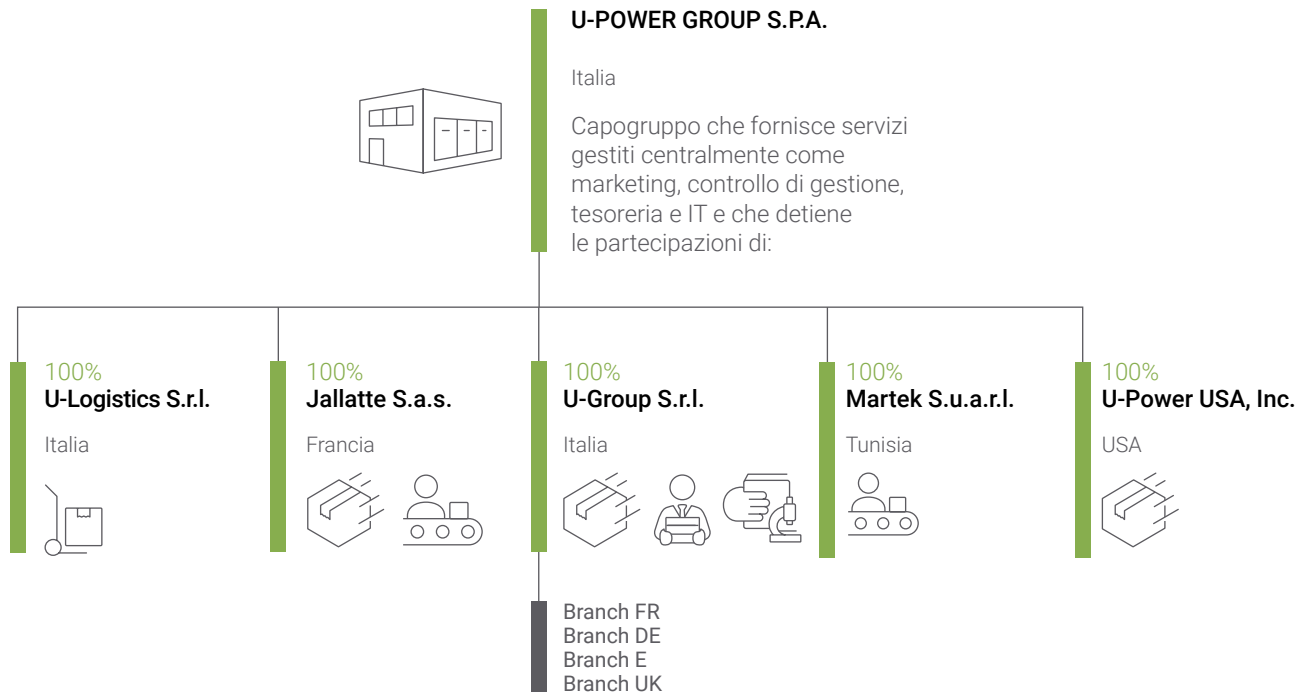
## PERSEGUIRE IL SUCCESSO

Ricerchiamo l'eccellenza con la responsabilità di preservare l'ambiente e le risorse per le generazioni future.



# LA SOCIETÀ

La struttura del Gruppo al 31 dicembre 2025 è di seguito rappresentata:



Società che gestisce tutte le attività logistiche collegate all'evasione dell'ordine e alle consegne dei prodotti.

Società francese che si occupa della produzione e commercializzazione dei prodotti finiti (solo calzatura) utilizzando i servizi di logistica forniti da U-Logistics.

Società principale del Gruppo che commercializza i prodotti finiti utilizzando i servizi di logistica forniti da U-Logistics; la società si occupa inoltre di tutti gli approvvigionamenti della materia prima e della Ricerca e Sviluppo per la realizzazione delle calzature; U Group, opera anche attraverso le branch in Francia, Spagna, Germania e UK.

Sito produttivo tunisino che realizza le calzature con la materia prima acquistata dalle consociate di Gruppo.

Società con sede negli Stati Uniti che commercializzerà, a partire dal 2026, i prodotti finiti nel mercato USA.

## Legenda



Holding



Produzione



Vendite



Ricerca e Sviluppo



Acquisti materie prime



Logistica

**Sede legale** in Paruzzaro (NO) - Via Borgomanero 1

**Capitale sociale:** Euro 10.000.000 interamente versato

**Codice Fiscale e Registro Imprese** Monterosa Laghi Alto Piemonte: 08482990150

**Camera di Commercio di Monterosa Laghi Alto Piemonte:** n. 163970 R.E.A.



A person's hand is visible on the left side of the frame, gesturing with fingers spread. The background is a blurred industrial setting with large windows and structural elements.

1

# U-POWER GROUP: UN'AZIENDA SAFETY PARTNER

# 1. U-POWER GROUP: UN'AZIENDA SAFETY PARTNER

**U-Power Group** (di seguito "U-Power" o "Gruppo") è stata fondata dall'imprenditore Pier Franco Uzzeni nel 2006, a Paruzzaro (Italia), traendo ispirazione dall'esperienza tramandata dal padre e dagli oltre 50 anni di attività nel settore delle calzature antinfortunistiche. Nel corso degli anni, il Gruppo è cresciuto fino a diventare uno dei principali attori nel settore, vantando una posizione di leadership nel mercato italiano ed europeo delle scarpe da lavoro, nonché risultati eccellenti nel settore dell'abbigliamento tecnico.

La missione di U-Power è diventare il **punto di riferimento per la sicurezza dei lavoratori**, mirando a migliorare la qualità della vita delle persone. Per raggiungere questo obiettivo, l'azienda si impegna a offrire Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) sicuri, confortevoli, performanti e caratterizzati da un design accattivante.

Inoltre, U-Power si impegna a rimanere uno dei principali esponenti del mercato, investendo nella ricerca e nello sviluppo di nuove tecnologie e materiali avanzati per migliorare costantemente le prestazioni dei suoi prodotti. L'azienda collabora con esperti del settore e istituti di ricerca per garantire che le sue soluzioni siano allineate alle ultime tendenze e alle esigenze dei lavoratori.

U-Power Group si distingue quindi per il suo impegno nella sicurezza e nell'innovazione, unendo la tradizione artigianale all'utilizzo delle più moderne tecnologie, nonché offrendo prodotti di alta qualità, servizi personalizzati e supporto tecnico ai propri clienti.

Il Gruppo è composto da sei società, con sedi in 7 paesi: U-Power Group S.p.A.; U Group S.r.l.; Martek S.a.r.l.; U-Logistics S.r.l.; Jallatte S.a.S.; U-Power USA (società aperta negli Stati Uniti alla fine del 2025, e che non rientra dunque nel perimetro di questo report per quanto riguarda i dati ambientali, sociali e di governance). La società U-Group S.r.l. possiede filiali in Francia, Spagna, Germania e Inghilterra.

Questa solida rete internazionale copre tutte le fasi cruciali della catena del valore: **progettazione, prototipazione, produzione, vendita e supporto** ai clienti. Grazie a questa inte-

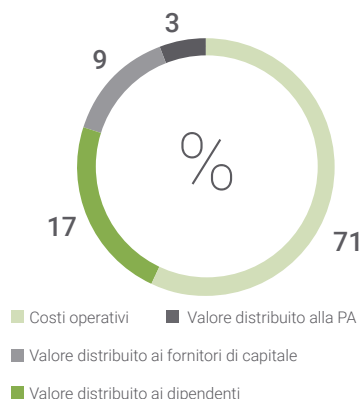
grazione completa, il Gruppo gestisce direttamente le sue due unità produttive in Francia e in Tunisia, mantenendo un controllo efficace sulla qualità dei processi e dei prodotti, nel rispetto dell'ambiente e del benessere dei suoi dipendenti.

Il Gruppo, nel corso degli anni, ha cercato di distinguersi attraverso iniziative improntate alla sostenibilità e alla responsabilità sociale, con l'intento di generare valore nel lungo periodo. Nello specifico, ha promosso una cultura aziendale fondata sull'etica, la sostenibilità e l'attenzione verso la comunità, dimostrando così una visione sempre più globale dell'impresa.

Questo percorso del Gruppo è culminato nel 2021, anno nel quale U-Power ha deciso di modificare il proprio statuto societario e diventare una società Benefit. Questa forma giuridica ha conferito a U-Power un'identità aziendale che spinge il Gruppo ad impegnarsi nel perseguire finalità di beneficio comune, operando in modo responsabile e trasparente verso tutte le sue parti interessate.

Attraverso questa nuova visione e struttura societaria, U-Power si è impegnato a conciliare le attività commerciali con un'attenzione particolare verso i valori sociali e ambientali, collaborando con tutte le parti interessate, inclusi individui, comunità e organizzazioni, al fine di raggiungere un impatto positivo e contribuire al bene comune.

Valore economico distribuito 2025





Situazione al 31.12.2025

VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO E DISTRIBUITO (k€)	2023	2024	2025
<b>Valore economico generato</b>	<b>288.296</b>	<b>312.032</b>	<b>312.264</b>
Valore della produzione	287.767	310.395	312.117
Proventi finanziari	529	1.637	147
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>248.144</b>	<b>265.026</b>	<b>263.673</b>
Costi operativi	183.670	186.134	186.624
Valore distribuito ai dipendenti	37.173	42.079	44.207
Valore distribuito ai fornitori di capitale	9.120	27.099	23.276
Valore distribuito alla PA	18.181	9.714	9.566
Valore distribuito agli azionisti	-	-	-
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>40.152</b>	<b>47.006</b>	<b>48.591</b>

## 1.1 UNA STORIA DI INNOVAZIONE NELLA TRADIZIONE

La struttura di governo si occupa di delineare le strategie del Gruppo e coordinare le attività finanziarie, commerciali e di marketing per favorire la crescita, l'implementazione di nuove iniziative e il raggiungimento dei piani di investimento.

*Una lunga storia  
di successo*



### Il focus sulle calzature di sicurezza

- Almar deposita il marchio Aimont, specializzato in scarpe antinfortunistiche. In questi anni che la produzione viene trasferita in Tunisia e si registra un significativo aumento di paia prodotte all'anno.

1988  
2000

1956  
1987

2000  
2005

### Almar, i primi anni

- Pier Franco Uzzeni rileva l'azienda italiana Almar fondata nel 1950 dal padre a Soriso (NO). La produzione si concentra sulle scarpe antinfortunistiche, ma parallelamente vengono prodotte anche scarpe sportive, di marchi come Puma e Adidas.

### Il consolidamento

- Pier Franco Uzzeni vende le quote di maggioranza di Almar al fondo di investimento CVC. Almar viene consolidata con i principali concorrenti europei Jallatte e Lupos per creare il Gruppo JAL. Uzzeni diventa CEO del Gruppo.





### Creazione di U-Group

- Nel 2005, Pier Franco Uzzeni lascia il Gruppo JAL e fonda U-Power con l'obiettivo di produrre e distribuire scarpe antinfortunistiche con il proprio marchio, conquistando fin da subito una posizione di leadership nel mercato europeo.

### Gruppo U-Power



### La nuova era tecnologica

Sono gli anni di maggior crescita del Gruppo:

- U-Power lancia le nuove rivoluzionarie linee con tecnologia Infinergy® di BASF.
- I dati finanziari del Gruppo registrano una crescita per tutti i marchi.
- U-Power diventa Società Benefit.
- Lancio delle linee U-Green, J-Respect e Lupos, le prime calzature da lavoro totalmente Carbon Neutral secondo la PAS 2060 e successivamente aggiornata in conformità con la norma ISO 14068.
- Nel 2023 il fatturato si attesta a 288 milioni di Euro, +5,7% rispetto al 2022.

2006  
2013

2017  
2023

2013  
2017

2023  
2025



### Acquisizione e rilancio di JAL Group

- Nel 2013, U-Power leader del settore, acquisisce i principali asset e marchi di JAL Group (Jallatte, Aimont e Lupos), fondando così U-Power Group.
- Nel 2017 i dati finanziari del Gruppo registrano una crescita sostenuta soprattutto grazie all'introduzione della linea Red Lion e ai i primi risultati della ripresa dei marchi acquisiti.

### Nuovi azionisti

- A settembre del 2023 Renaissance Partner acquista il 70% di U-Power Group.
- Nel 2024 viene lanciata la prima linea di calzature lifestyle (Urban).
- Nel 2025 il Gruppo avvia un processo di espansione che prevede l'ingresso nel mercato statunitense.

## 1.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE

Inoltre, si occupa del monitoraggio e della valutazione dei risultati conseguiti. Il modello di governance, con particolare riferimento ai temi ESG, è composto dai seguenti organi:

- **Consiglio di Amministrazione (CdA);**
- **Assemblea dei Soci;**
- **Collegio Sindacale;**
- **Comitato ESG.**

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo amministrativo responsabile della corretta gestione aziendale e della guida strategica e organizzativa del Gruppo nel raggiungimento dei propri obiettivi, e detiene ampi poteri per gestire gli affari ordinari e straordinari del Gruppo, ad eccezione degli atti che, in conformità alla legge e allo Statuto, rientrano nella competenza esclusiva dell'Assemblea.

Il CdA è composto da un numero minimo di cinque ed un massimo di nove membri, anche non soci, in base alle deliberazioni dell'Assemblea. Gli amministratori vengono nominati anch'essi dall'Assemblea, sulla base delle liste di candidati presentate dai soci.

Tutti gli amministratori, esecutivi e non esecutivi, devono essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge e dalle altre disposizioni applicabili e dei requisiti di indipendenza. Inol-

tre, nella composizione del CdA deve essere assicurata la presenza sia del genere maschile che del genere femminile.

Gli amministratori possono essere rieletti e, a meno di diversa decisione dell'Assemblea al momento della nomina, mantengono la carica per un periodo di tre esercizi. Inoltre, il Consiglio può designare un Segretario, anche tra persone esterne, stabilendo la sua remunerazione.

Nel rispetto delle disposizioni legali e statutarie, il CdA può infine delegare alcune delle sue funzioni a un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri e/o ad un amministratore delegato.

Ogni anno, durante la pianificazione delle attività, i membri del Consiglio di Amministrazione (CdA) vengono regolarmente informati rispetto alle ultime novità riguardanti la sostenibilità. Questi incontri permettono di esplorare le opportunità connesse alla reportistica di sostenibilità, i trend di settore e gli sviluppi normativi che possono influenzare le scelte strategiche e operative dell'azienda.

La gestione degli impatti è delegata, invece, ai relativi responsabili di funzione che riportano con frequenza almeno annuale al top management tutti gli aggiornamenti rilevanti, ed eventuali criticità, relativi alle tematiche di sostenibilità.

Il CdA, nella sua composizione al 31 dicembre 2025 è costituito da un Presidente e otto Consiglieri.

Consiglio di Amministrazione per genere e gruppo di età			Unità di misura	2023	2024	2025	
Amministratori al 31 dicembre	Donne	<30 anni	n.	0	0	0	
		tra 30 e 50 anni	n.	1	0	0	
		> 50 anni	n.	0	1	1	
	<b>Amministratori donne totali</b>		<b>n.</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
	Uomini	<30 anni	n.	0	0	0	
		tra 30 e 50 anni	n.	3	4	4	
		> 50 anni	n.	5	4	4	
	<b>Amministratori uomini totali</b>		<b>n.</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	
	<b>Totale</b>			<b>n.</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

Il Collegio Sindacale, come previsto dal quadro legislativo in vigore, è l'organo di supervisione che verifica e garantisce il rispetto della legge e dello Statuto, l'adesione ai principi di corretta amministrazione e valuta l'efficacia degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili adottati dalla società, nonché del sistema di controllo interno del Gruppo.

Il Collegio Sindacale è stato nominato durante l'Assemblea degli azionisti nel settembre 2023 e ha mantenuto la carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio del 2025. I membri, infatti, rimangono in carica per tre esercizi consecutivi e hanno la possibilità di essere rieletti.

L'organo collegiale responsabile della gestione aziendale è composto da tre membri effettivi e due supplenti.

## MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

(al 31 dicembre 2025)

<b>Presidente</b>	Cristian Novello
<b>Sindaco effettivo</b>	Grazini Giovanni
	Salom Maurizio
<b>Sindaco supplementare</b>	Agogliati Cristiano
	Castiglioni Monica Antonia

## Comitato ESG

Il Comitato ESG di Gruppo, istituito nel corso del 2024, ha proseguito la sua attività nel 2025. Il Comitato riveste un ruolo centrale nell'integrazione dei principi di sostenibilità e buona governance all'interno delle strategie e delle opera-

zioni aziendali. Tra le principali responsabilità del Comitato vi sono la definizione degli obiettivi e delle linee guida per l'integrazione dei principi ESG nelle attività aziendali, nonché la supervisione dell'allineamento delle operazioni con tali obiettivi, approvando le relative iniziative strategiche. Il Comitato è inoltre incaricato del monitoraggio della conformità alle normative ESG applicabili e del rispetto delle aspettative degli stakeholder, garantendo l'adempimento degli impegni assunti in materia di sostenibilità ambientale, responsabilità sociale e trasparenza. Un'ulteriore funzione fondamentale consiste nella valutazione dei rischi e delle opportunità legati agli ambiti ambientale, sociale e di governance, con l'obiettivo di individuare e mitigare eventuali criticità e di cogliere le opportunità offerte da innovazioni sostenibili o miglioramenti nei processi aziendali. Il Comitato ESG rappresenta l'organo decisionale per la sostenibilità a livello aziendale e riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

## Membri del Comitato ESG

- Giovanni Falco
- Franco Gandini
- Jean Marie Calame
- Mattia Melani
- Giovanna Forzieri
- Ilaria Nolli
- Emanuele Fogagnolo
- Paloma Lopez Imizcoz

## 1.3 L'INTEGRAZIONE DELLE PERFORMANCE DI SOSTENIBILITÀ NEGLI SCHEMI DI RETRIBUZIONE

L'Assemblea dei soci ha il compito di stabilire la retribuzione dei membri dell'organo di governo, riesaminando periodicamente l'ammontare di tale compenso. Il Consiglio di Amministrazione è inoltre soggetto a una retribuzione variabile, comprensiva di bonus, che vengono regolarmente determinati in base al tipo e alla funzione del dirigente, utilizzando criteri economici, produttivi e commerciali.

Per quanto riguarda i manager delle vendite, il loro compenso è costituito da una quota fissa e una variabile, equilibrate in modo da riflettere il loro contributo agli obiettivi strategici del Gruppo, garantendo un giusto compromesso tra gli interessi del personale e gli obiettivi aziendali a breve e lungo termine. Il compenso variabile a breve termine, noto come Management By Objective (MBO), è strutturato attorno a obiettivi quantitativi che sono personalizzati in base alla funzione e al ruolo specifico.

In questo contesto, il Gruppo ha implementato da quest'anno un'iniziativa all'interno del suo Piano di Sostenibilità che istituisce un sistema di incentivi per i dirigenti di alto livello focalizzato anche su obiettivi ESG. Tra le figure incluse nell'iniziativa rientrano posizioni apicali e manageriali quali CFO, COO, HR Manager ed ESG Manager.

I piani di retribuzione dei dirigenti sono individuali e variano sia per quanti riguarda i target assegnati, sia per il peso attribuito ai diversi target, oltre che per la percentuale rispetto alla retribuzione totale. Tra gli obiettivi più ricorrenti figurano la conferma della medaglia Gold da parte di EcoVadis, l'implementazione di un Social Welfare Programme nello stabilimento tunisino e il completamento della Fase 1 del programma di Sustainable Procurement.

Questa prima iniziativa di integrazione rappresenta un ulteriore impegno da parte di U Power nel rafforzare l'allineamento tra strategia aziendale, performance dei dirigenti e obiettivi di sostenibilità, nell'ottica di consolidare un modello di governance sempre più integrato ai principi ESG e orientato al lungo periodo.

## 1.4 LA GESTIONE DEI RISCHI

Il Gruppo conduce un processo strutturato di analisi dei rischi di sostenibilità, attraverso il quale i rischi vengono identificati, classificati e successivamente valutati qualitativamente sulla base delle strategie di gestione e mitigazione adottate.

I rischi sono stati identificati attraverso un'analisi di benchmark, interviste al management e analisi di contesto. In particolare, sono state esaminate le informazioni non finanziarie di diverse società del settore moda e calzature al fine di individuare i principali rischi. Successivamente, sono state approfondite le principali aree di rischio e le modalità di gestione e mitigazione relative ai vari ambiti di sostenibilità, mediante interviste al management e analisi dei documenti interni del Gruppo.

L'analisi ha identificato 21 rischi connessi alle attività di U-Power Group, suddivisi in quattro macroaree: rischi operativi, di compliance, finanziari e strategici. Nel 2025 è stata confermata l'analisi precedente.

Di seguito vengono riportati i rischi di sostenibilità identificati e collegati a tre macroaree di sostenibilità: aspetti legati all'occupazione, aspetti ambientali e aspetti sociali. Sebbene tutti i rischi siano stati valutati per la loro rilevanza in termini di impatto sulla sostenibilità, solo una parte di essi è risultata avere una potenziale rilevanza finanziaria, sulla base delle analisi condotte secondo l'approccio della materialità finanziaria previsto dalla CSRD.

Area	Rischio	Descrizione del rischio	Modalità di gestione e mitigazione
Occupazione	<b>Incapacità di retention dei dipendenti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento dei tassi di turnover come conseguenza dell'assenza di politiche di welfare e sviluppo dei dipendenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'elevata fidelizzazione del personale testimonia un adeguato welfare anche in assenza di politiche formalizzate</li> </ul>
	<b>Mancanza di personale adeguatamente qualificato e carenza di expertise nei lavoratori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assenza di adeguate competenze sia tecniche che manageriali dei dipendenti</li> <li>• Incapacità di trasmissione del know-how aziendale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenza di formazione on the job dei lavoratori appartenenti a tutte le funzioni aziendali</li> </ul>
	<b>Incapacità di garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mancata osservanza, da parte del personale, di policy/procedure/ legislazione inerente la salute e sicurezza sul lavoro</li> <li>• Mancato aggiornamento delle procedure di sicurezza a fronte di nuovi rischi o obblighi normativi</li> <li>• Infortuni sul luogo di lavoro di dipendenti o lavoratori esterni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenza di un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 45001 (Tunisia)</li> <li>• Utilizzo di impianti e macchinari in linea con le norme di legge e i più recenti parametri di sicurezza</li> </ul>
	<b>Casi di discriminazione, disegualianza o mancato rispetto delle pari opportunità</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mancato rispetto delle pari opportunità o di altre disegualianze nel personale lavoratore</li> </ul>	Codice Etico
	<b>Assenza di strumenti per la continuità del business nelle funzioni chiave</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assenza di piani di successione per le funzioni chiave aziendali o di altri strumenti di mitigazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avviato un progetto per la selezione di figure professionali qualificate per rafforzare l'attuale gruppo di manager aziendali</li> </ul>
Ambiente	<b>Incapacità di soddisfare richieste e pressioni da parte dei clienti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impossibilità di far fronte alle richieste dei clienti in termini di innovazione di prodotto (ad es. prodotti a ridotto impatto ambientale, utilizzo di materiali riciclati e riciclabili)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppo di una linea di prodotto a ridotto impatto ambientale (U-Green e J-Respect)</li> </ul>
	<b>Gestione non adeguata dei rifiuti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mancata osservanza dei requisiti normativi</li> <li>• Impatti ambientali legati ad una non corretta gestione dei rifiuti</li> <li>• Danni reputazionali dovuti a una scorretta gestione dei rifiuti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenza di un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 14001 (Tunisia, Francia e Italia)</li> </ul>
	<b>Mancato rispetto della normativa ambientale lungo la catena di fornitura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mancata osservanza dei requisiti normativi</li> <li>• Impatti ambientali legati ad una non corretta gestione ambientale da parte dei fornitori</li> <li>• Danni reputazionali dovuti agli impatti ambientali generati dai propri fornitori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visite in sito presso gli stabilimenti dei fornitori, ad opera della funzione Acquisti di Gruppo, legate alla qualità delle materie prime acquistate</li> </ul>
	<b>Gestione non adeguata dei consumi energetici</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mancata opportunità di riduzione dei costi operativi attraverso l'implementazione di progetti di efficientamento energetico</li> <li>• Impreparazione ad evoluzioni normative (ad es. aumento del costo dell'energia)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenza di un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 14001 (Tunisia, Francia e Italia)</li> </ul>

continua &gt;&gt;

<< segue

Area	Rischio	Descrizione del rischio	Modalità di gestione e mitigazione
Sociale	<b>Casi di comportamenti corruttivi messi in opera o subiti dai lavoratori e dai fornitori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Casi di comportamenti corruttivi attivi o passivi messi in opera dai dipendenti del Gruppo o dai fornitori</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Policy anticorruzione di Gruppo (approvata nel 2021)</li> </ul>
	<b>Mancato rispetto di norme e regolamenti nell'ambito della sicurezza di prodotto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mancata osservanza dei requisiti normativi</li> <li>Casi di difettosità di prodotto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>I principali siti del Gruppo hanno implementato un sistema di gestione della qualità certificato secondo lo standard ISO 9001</li> <li>Il Gruppo monitora e gestisce periodicamente il rispetto delle certificazioni di prodotto legate alla sicurezza (ad es. ISO 20345)</li> </ul>
	<b>Mancato rispetto della normativa socioeconomica lungo la catena di fornitura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mancata osservanza dei requisiti normativi</li> <li>Impatti legati ad una non corretta gestione dei diritti dei lavoratori, dei diritti umani e degli aspetti sociali da parte dei fornitori</li> <li>Danni reputazionali dovuti agli impatti generati dai propri in tali ambiti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La funzione Acquisti di Gruppo svolge visite in sito presso gli stabilimenti dei fornitori legate alla qualità delle materie prime acquistate</li> <li>Sono previsti dei questionari di valutazione dei fornitori</li> </ul>
	<b>Incapacità di proporre prodotti innovativi per tecnologia e in linea con i trend del mercato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incapacità del Gruppo di essere motore di innovazione tecnologica in linea con le richieste del mercato e dello stato dell'arte del settore</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investimenti in R&amp;S e continua ricerca di innovazioni di prodotto (ad es. nuovi materiali, design)</li> </ul>

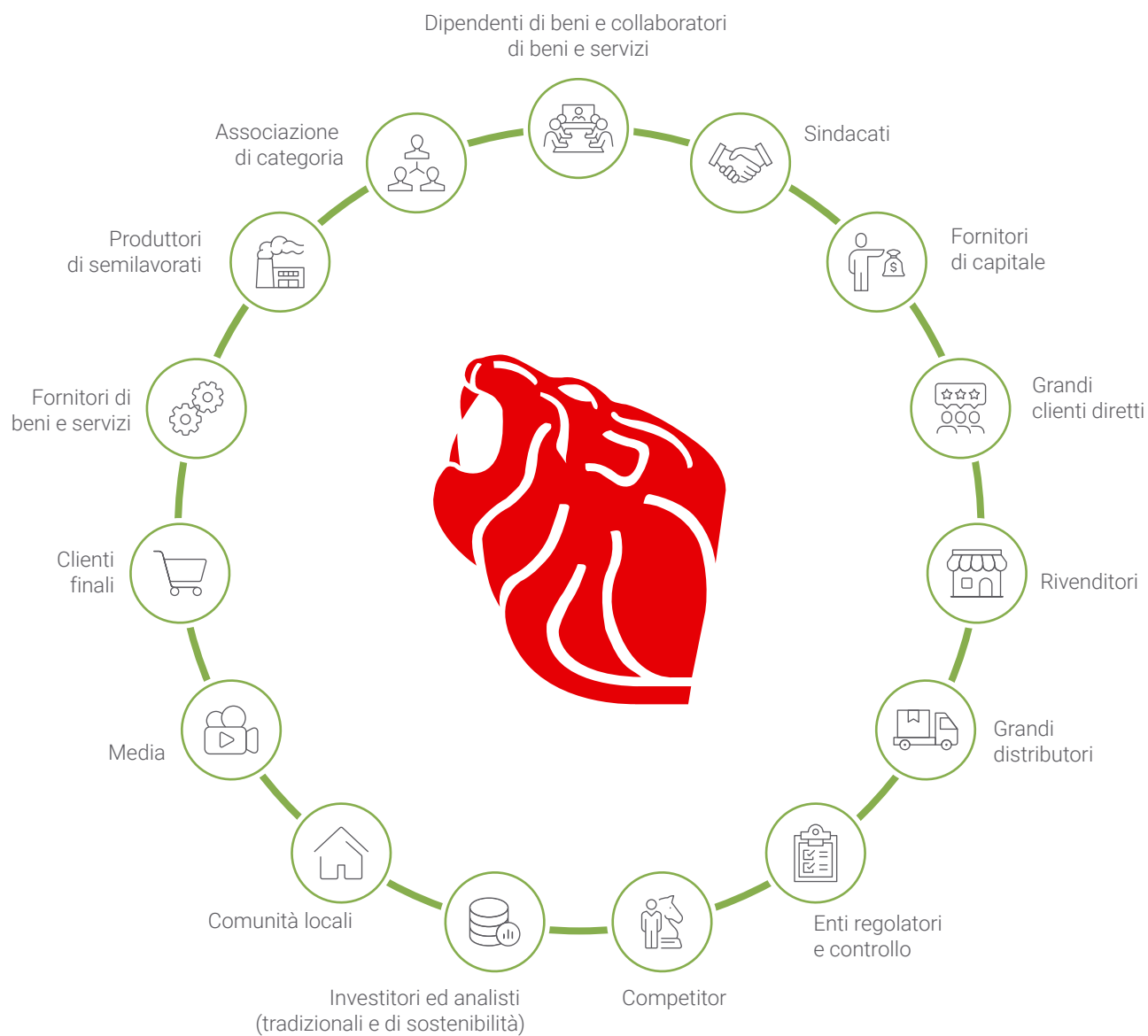
Per rischi sopra identificati vengono riportate nei diversi paragrafi le modalità di gestione e i piani di azione volti a mitigarne gli impatti.

## 1.5 IL DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

Il presente Bilancio di Sostenibilità viene considerato come un canale attraverso cui comunicare le performance sociali e ambientali nonché per mantenere e migliorare costantemente la trasparenza verso tutti gli stakeholder

di U-Power Group. Con la consapevolezza che le relazioni con gli stakeholder sono fondamentali nel processo di creazione di valore per l'azienda, il Gruppo si impegna nel rafforzare il processo di engagement con i propri stakeholder, considerati parte integrante nella gestione responsabile e sostenibile del business.

Per quanto riguarda la ricognizione degli stakeholder primari, il Gruppo ha confermato nel 2025 l'analisi che ha visto il coinvolgimento del management aziendale e ha portato alla definizione di 15 principali categorie di portatori di interesse, ossia coloro che possono influenzare o essere influenzati maggiormente dalle attività di U-Power Group.



Al fine di consolidare una relazione di fiducia reciproca, trasparenza e collaborazione, U-Power si propone di garantire un dialogo attivo e costante con tutti i propri stakeholder, che sappia valorizzare la specificità di ciascuna categoria individuata tramite l'attivazione di modalità di engagement e canali di comunicazione commisurati alle

esigenze dei singoli interlocutori (per le attività di coinvolgimento fare riferimento alla Nota Metodologica). U-Power Group è infatti consapevole che questi momenti, costituendo opportunità di crescita e arricchimento reciproco, sono un elemento indispensabile per la creazione di valore nel lungo periodo.

## 1.6 IL BUSINESS MODEL

La gestione integrata dell'intera catena del valore, dalla Ricerca e Sviluppo (R&S) alla produzione e alla commercializzazione, assicura a U-Power Group flessibilità e tempestività nel rispondere alle esigenze del mercato.

Il Gruppo è attivo nella ricerca e sviluppo, produzione e commercializzazione di una vasta gamma di calzature antinfortunistiche, destinate alla protezione e alla sicurezza individuale negli ambienti di lavoro. I principali destinatari sono operatori appartenenti prevalentemente, ma non solo,

ai settori dell'industria, dell'agricoltura e del commercio, altamente regolamentati in termini di norme di sicurezza (come l'industria chimica, l'edilizia, le costruzioni in generale e i servizi). Il Gruppo si occupa anche della commercializzazione di abbigliamento da lavoro.

Nel segmento delle calzature antinfortunistiche, il Gruppo adotta un modello di business a integrazione verticale, controllando direttamente l'intera catena del valore e impiegando oltre 4.200 dipendenti. Fanno eccezione alcune specifiche linee di prodotto, la cui produzione è affidata a partner terzi localizzati esclusivamente in Cina.



**Logistica:** La rete logistica capillare e multicanale del Gruppo U-Power, supportata da due piattaforme strategiche situate in Italia e nel Regno Unito, svolge un ruolo fondamentale nella gestione delle spedizioni e nell'evasione degli ordini.



**R & S:** Le attività di ricerca e sviluppo (R&S) all'interno del Gruppo U-Power vengono svolte presso i due centri dedicati situati a Trani e Paruzzaro. Questi centri sono focalizzati sull'obiettivo di migliorare e ottimizzare gli standard qualitativi e tecnologici dei prodotti U-Power, nonché di costante innovazione nei modelli e nello stile. Lo sviluppo dei prodotti include più fasi tra cui:

- ideazione e design;
- prototipazione e creazione;
- controllo e di testing di conformità;
- approvazione del nuovo modello.



**Vendita, gestione della clientela e marketing:** Il Gruppo commercializza i propri prodotti sia a marchio proprio sia, in misura minore, a marchio di terzi (private label), principalmente attraverso canali Business to Business (B2B). I clienti del Gruppo includono operatori della grande distribuzione organizzata (Distributori), e piccoli e medi rivenditori, come ferramenta e negozianti di articoli da lavoro (Rivenditori). Attraverso questi canali, i prodotti raggiungono gli utilizzatori finali, quali artigiani, piccoli imprenditori e lavoratori di imprese di medie e grandi dimensioni, attivi prevalentemente nel mercato europeo. Le vendite avvengono principalmente per il tramite di una rete di agenti che si relazionano con migliaia di rivenditori e distributori. Per promuovere il marchio e rafforzare la riconoscibilità, U-Power adotta una strategia di marketing mirata, che include campagne pubblicitarie in programmi televisivi di punta, una presenza strutturata sui social media e collaborazioni con società sportive. Tali iniziative mirano a consolidare il posizionamento di U-Power come marchio leader nel settore delle calzature antinfortunistiche e dell'abbigliamento tecnico.



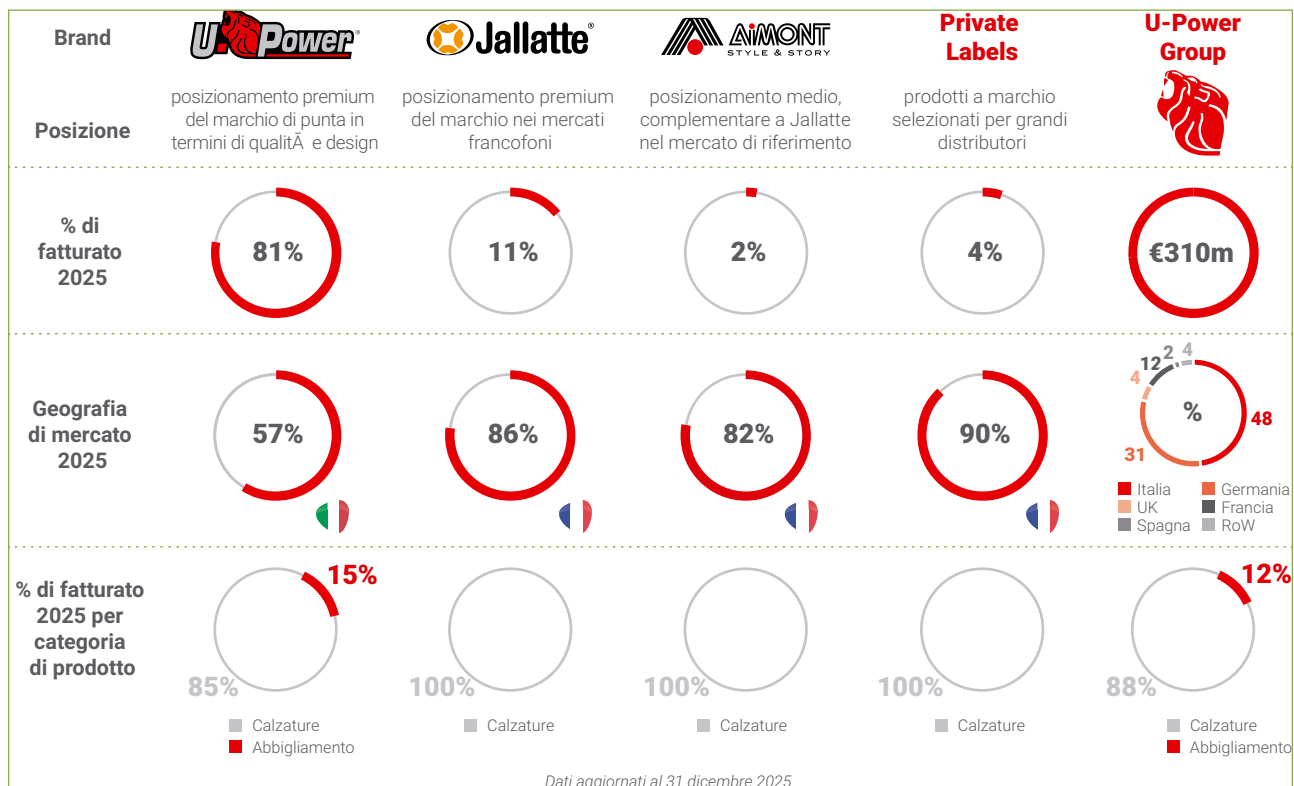
**Supply chain:** Il Gruppo dedica particolare attenzione alla gestione della propria supply chain, attraverso un'attività accurata di ricerca dei fornitori. L'obiettivo è selezionare partner affidabili, garantire la qualità dei materiali e dei servizi, e assicurare il rispetto dei tempi di consegna.



**Lavorazione, produzione e assemblaggio:** U-Power gestisce direttamente la produzione tramite stabilimenti situati in Tunisia e Francia. L'impianto principale di produzione in Tunisia, con una superficie di 100.000 mq e una forza lavoro locale di circa 4.000 dipendenti, realizza prodotti di fascia medio-alta e rappresenta circa il 64% delle paia prodotte. Il Gruppo ha inoltre una struttura produttiva e commerciale in Francia, responsabile di circa il 5% della produzione complessiva, dove si concentrano principalmente le attività di assemblaggio, tramite l'unione delle suole con le tomaie provenienti dalla Tunisia. Per alcune linee di calzature antinfortunistiche, la produzione è esternalizzata a produttori asiatici selezionati (pari a circa il 31% della produzione totale). Nel segmento dell'Abbigliamento Tecnico, il Gruppo si occupa delle attività di R&S, industrializzazione e commercializzazione dei capi, affidando la produzione a terzi produttori.

SCARPA: MAYA + CALZA: GIADY GF + BERMUDA: SOLARIS BB + FELPA: URANUS GF





L'Europa rappresenta la principale area di mercato per il Gruppo, dove nel FY2025 ha realizzato circa il 96% dei ricavi. Grazie a prodotti sempre innovativi e a strategie di marketing e comunicazione mirate a rafforzare la fedeltà dei clienti, il Gruppo negli anni è riuscito a consolidare la propria posizione di leadership nei mercati chiave. Nel 2025, U Power ha consolidato la propria presenza nei principali mercati europei, registrando una lieve crescita

complessiva del fatturato, sostenuta principalmente dalle performance in **Spagna (+27%)** e da una **sostanziale stabilità in Italia (+2%) e Francia**. In alcuni mercati, l'andamento del fatturato ha risentito di un contesto competitivo e macroeconomico più sfidante. Nel complesso, i risultati confermano la solidità della strategia di internazionalizzazione del Gruppo e la crescente riconoscibilità del marchio a livello europeo



## TREND E CONTESTO DI MERCATO<sup>3</sup>

Si stima che il mercato globale dei DPI abbia raggiunto un valore di **31 miliardi di dollari nel 2025**, con una previsione di crescita annuale composta del **13%** per raggiungere i 65 miliardi di dollari entro il **2031**, trainata da una maggiore consapevolezza sulla sicurezza dei lavoratori.

Nel contesto asiatico, infatti, diverse industrie tra cui edilizia, produzione alimentare, chimica e farmaceutica, hanno sperimentato un notevole aumento dell'utilizzo di tali dispositivi proprio grazie ad una maggiore consapevolezza riguardo alla loro importanza, nonché agli investimenti sia di enti pubblici che privati. Inoltre, l'espansione del settore industriale ha contribuito a stimolare ulteriormente la domanda di DPI.

Tale trend è supportato infine dallo sviluppo di normative sempre più severe e da costi elevati associati ai rischi sul posto di lavoro.

La continua innovazione introduce soluzioni avanzate come dispositivi realizzati in tessuto confortevole, leggero e di alta qualità. Questo rappresenta un supporto importante per la crescita del mercato dei DPI, poiché tiene conto non solo dei requisiti di sicurezza, ma anche di parametri estetici e tecnologie avanzate. Grazie a queste evoluzioni, i lavoratori possono beneficiare di dispositivi che offrono non solo protezione efficace, ma anche comfort e stile.



## I DPI NEL MONDO

Il mercato europeo dei dispositivi di protezione individuale mostra un significativo potenziale di crescita, supportato da rigide normative sulla sicurezza e alti standard di protezione sul posto di lavoro. Inoltre, tale mercato beneficia di sistemi sanitari avanzati e settori industriali robusti che guidano una domanda costante di dispositivi di protezione di alta qualità. In particolare, **l'Italia emerge** come il mercato in più rapida crescita in Europa, con un tasso di crescita annuale composto previsto di circa il 12% durante il periodo 2024-2029. I produttori italiani hanno dimostrato significative capacità nella produzione di DPI industriali di alta qualità e il mercato beneficia di un forte supporto governativo per le iniziative di produzione locale e dell'adozione crescente di soluzioni avanzate di DPI.

Tuttavia, le prospettive future indicano che sarà l'Asia a registrare il tasso di crescita più rapido nel mercato dei DPI, grazie al significativo sviluppo economico e all'industrializzazione ancora in corso. Questo potenziale di crescita è legato all'aumento dei costi di risarcimento, al numero crescente di incidenti sul lavoro, ad un robusto sviluppo economico e dalla necessità di affrontare le sfide legate alla sicurezza sul lavoro. Tali aspetti definiranno i prossimi trend di mercato.

<sup>3</sup> Personal Protective Equipment Market Size & Share Analysis - Growth Trends & Forecasts (2025 - 2030) (Source: <https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/personal-protective-equipment-market>).  
Personal Protective Equipment (PPE) Market Size, Share & Trends Analysis Report By Product (Hand Protection, Eye Protection), By End-use (Construction, Manufacturing), By Region, And Segment Forecasts, 2024 - 2030 (Source: <https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/personal-protective-equipment-ppe-market>).

## 1.6 L'ANALISI DI MATERIALITÀ

Per la stesura del Bilancio di Sostenibilità relativo all'esercizio 2025, il Gruppo ha confermato i risultati dell'analisi di materialità, aggiornata nel 2023 e già confermata nel 2024. L'analisi di materialità svolge un ruolo fondamentale nell'orientare il Gruppo nella scelta delle informazioni da presentare all'interno del Bilancio di Sostenibilità. Lo scopo è quello di giungere ad una rappresentazione accurata e completa della rilevanza degli impatti generati dalle attività del Gruppo, offrendo una visione chiara e trasparente: infatti, secondo i GRI Standards, l'identificazione dei temi materiali è basata sull'analisi degli impatti effettivi e potenziali, positivi o negativi, che un'organizzazione può avere sull'economia, sull'ambiente e sul benessere delle persone, incluso il rispetto dei diritti umani e il contributo allo sviluppo sostenibile.

Il processo di analisi di Materialità di Impatto, secondo gli standard GRI, si è articolato in quattro diverse fasi:

- 1. Comprensione del contesto in cui opera il Gruppo:** analisi del settore prendendo in considerazione diverse categorie di fonti esterne al Gruppo, tra cui il quadro normativo, gli standard di rendicontazione e documenti settoriali.
- 2. Identificazione degli impatti effettivi e potenziali del Gruppo:** analisi della documentazione interna al fine individuare gli impatti applicabili al modello di business del Gruppo. Tali impatti sono stati categorizzati attraverso le seguenti definizioni:
  - **Effettivo o potenziale:** un impatto è considerato effettivo quando i suoi effetti si sono verificati o si stanno attualmente verificando. Al contrario, viene definito come potenziale quando i suoi effetti potrebbero verificarsi, ma non sono ancora avvenuti al momento dell'analisi;
  - **Positivo o negativo:** gli impatti sono da considerarsi positivi quando contribuiscono al progresso sostenibile delle persone, delle comunità e dell'ambiente. Al contrario, diventano negativi quando causano danno agli individui, alla comunità e all'ambiente, e perciò non contribuiscono allo sviluppo sostenibile.

**3. Valutazione della significatività degli impatti:** per tutti gli impatti è stato definito un livello di significatività secondo il loro grado di gravità (*severity*) e probabilità di accadimento (*likelihood*). In particolare, la gravità di un impatto è stata valutata tenendo in considerazione tre aspetti:

- Scala di gravità (*scale*): quanto è grave l'impatto e il contesto esterno in cui si verifica l'impatto, tra cui la geografia;
- Ambito di applicazione (*scope*): quanto è diffuso l'impatto lungo la catena del valore del Gruppo;
- Carattere di irrimediabilità (*irremediable character*): il grado di difficoltà nel rimediare al danno generato dall'impatto negativo.

Nello specifico, la rilevanza degli impatti effettivi è stata determinata valutando unicamente la loro gravità, mentre per gli impatti potenziali è stata considerata anche probabilità di accadimento. In quest'ultimo caso, essa è stata calcolata analizzando tutte le politiche, procedure e azioni che il Gruppo ha intrapreso per prevenire e mitigare l'impatto identificato.

Nel caso di potenziali impatti negativi sui diritti umani e su temi di corruzione, la gravità dell'impatto ha avuto la precedenza sulla probabilità, come richiesto dallo Standard GRI.

**4. Prioritizzazione degli impatti più significativi per la rendicontazione:** nell'ultima fase, sono state definite due soglie numeriche di rilevanza al fine di classificare ciascun impatto come segue: **molto rilevante, rilevante e poco rilevante**. Agli impatti con significatività molto rilevante e rilevante sono stati successivamente aggregati in temi materiali.

Nella tabella di seguito sono stati riportati i temi materiali e i relativi impatti associati emersi dall'analisi di Materialità di Impatto. Le descrizioni degli impatti sono riportate in Nota Metodologica, mentre le relative Disclosure GRI e i criteri di rendicontazione specifici sono dettagliati nel Content Index.

Temi materiali	Impatti	Tipologia d'impatto <sup>4</sup>
Gestione energetica e <i>climate change</i>	Sfruttamento delle risorse energetiche prodotte da fonti non rinnovabili	✓ -
	Contributo al cambiamento climatico	✓ -
Salute e sicurezza dei lavoratori	Danni relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori	✓ -
Gestione dei rifiuti	Generazione e trattamento di rifiuti e del prodotto a fine vita	✓ -
Materiali utilizzati	Sfruttamento delle materie prime non rinnovabili	✓ -
Tutela dei diritti umani	Violazione dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori	? -
Sviluppo del territorio e delle comunità locali	Aumento del tasso di occupazione e sviluppo del territorio e delle comunità locali	✓ +
	Contributo allo sviluppo del tessuto industriale in Tunisia	✓ +
Sviluppo e formazione dei lavoratori	Mancanza di crescita professionale dovuta ad un'inefficiente attività di formazione	? -
Salute e sicurezza dei consumatori	Violazione delle norme relative alla qualità e sicurezza dei prodotti	? -
Etica di business	Impatto negativo sugli stakeholder a causa di pratiche di business scorrette	? -
Diversità e pari opportunità	Discriminazione nell'ambiente di lavoro	? -
Consumo idrico	Sfruttamento e inquinamento delle risorse idriche	? -
Ricerca e sviluppo di prodotti a ridotto impatto ambientale	Sviluppo di prodotti a ridotto impatto ambientale e conseguenze di mercato	✓ +

<sup>4</sup> **Legenda:** ✓ *Impatto effettivo* - *Impatto negativo* + *Impatto positivo* ? *Impatto potenziale*

Già nel corso del 2024, U-Power ha avviato un percorso di gap assessment rispetto ai requisiti previsti dagli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS), pubblicati dall'EFRAG (*European Financial Reporting Advisory Group*) e introdotti dalla *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD). Questo processo ha l'obiettivo di integrare in modo sempre più strutturato i principi di sostenibilità nelle strategie aziendali, promuovendo una gestione responsabile delle attività e mantenendo un costante monitoraggio degli sviluppi normativi, inclusi quelli introdotti dal pacchetto omnibus.

Tra le altre novità, gli ESRS richiedono l'applicazione dell'Analisi di Doppia Rilevanza (o *Double Materiality Assessment*), un nuovo processo per l'individuazione dei temi di sostenibilità rilevanti. Nello specifico, l'analisi si divide in:

- **Materialità di Impatto (o *Impact Materiality*):** la quale prevede l'individuazione e la valutazione degli impatti secondo la logica "*inside-out*", ovvero gli impatti generati, effettivamente o potenzialmente, da U-Power e dalla sua catena del valore verso l'esterno;
- **Materialità Finanziaria (o *Financial Materiality*):** che consiste nell'individuazione e nella valutazione in termini finanziari dei rischi e delle opportunità subite dall'azienda, secondo la logica "*outside-in*".

Il Gruppo, in anticipo rispetto ai requisiti di legge e in aggiunta alla Materialità di Impatto già richiesta dai GRI, ha iniziato a ragionare sulle implicazioni finanziarie degli aspetti di sostenibilità.





## 1.7 IL PIANO D'AZIONE ESG

Il Gruppo U-Power è nato e si è sviluppato nel corso della sua storia con l'obiettivo di diventare il più autentico e affidabile punto di riferimento per la sicurezza dei lavoratori.

In un contesto sempre più attento agli impatti che i processi industriali producono su società e ambiente, U-Power Group ha deciso di impegnarsi per fare della sostenibilità una vera e propria missione, diventando così un modello di eccellenza nel settore. Per rispondere a questa nuova sfida il Gruppo

ha deciso di strutturare il proprio business attraverso l'adozione di una strategia integrata, in grado di coniugare la crescita economica con un percorso di sostenibilità sociale e ambientale.

Il Gruppo U-Power, diventando Società Benefit, ha inserito all'interno del proprio statuto societario le finalità di beneficio comune da seguire durante l'esercizio delle proprie attività.

 <p><b>La protezione del pianeta</b></p>	 <p><b>La promozione della sicurezza e del benessere delle persone</b></p>	 <p><b>Il valore delle persone</b></p>	 <p><b>Lo sviluppo e la valorizzazione delle comunità all'interno delle quali il Gruppo opera</b></p>
<p>La ricerca sistematica e l'implementazione di soluzioni innovative in grado di fronteggiare le sfide ambientali globali, che abbiamo l'obiettivo di limitare gli impatti ambientali promuovendo una cultura di utilizzo responsabile delle risorse e considerando l'intero ciclo di vita del prodotto. A tal fine, la società si pone l'obiettivo di:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. minimizzare il proprio impatto sui cambiamenti climatici, facendosi parte attiva per il loro contrasto;</li> <li>2. favorire lo sviluppo di pratiche di economia circolare sia durante la fase di creazione che di utilizzo a fine vita dei propri prodotti.</li> </ol>	<p>U-Power Group si impegna nel continuo miglioramento delle caratteristiche tecniche e qualitative dei propri prodotti che si configurano come Dispositivi di Protezione individuale per contribuire a migliorare la sicurezza sul lavoro, la qualità della vita ed il benessere delle persone.</p>	<p>U-Power Group si impegna a perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento. Persegue l'impegno di sostenere pratiche e spazi di lavoro a misura di tutti per creare una cultura inclusiva e flessibile.</p> <p>Il Gruppo si impegna a garantire pari dignità ed opportunità a tutte le persone a prescindere del Paese di origine, cultura o religione di appartenenza, dal genere all'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale.</p>	<p>U-Power Group favorisce lo sviluppo culturale, sociale ed economico delle comunità nelle quali opera, sia a livello internazionale che locale, con iniziative di sensibilizzazione sui temi dello sviluppo sostenibile e del bene comune.</p> <p>Nel perseguimento del proprio oggetto sociale e nel rispetto dei principi che ispirano i propri obiettivi, il Gruppo si impegna a creare, sostenere e sviluppare progetti e partnership con entità nazionali o straniere, pubbliche o private.</p>
<p><b>Responsabilità etica e integrità di business</b></p>			

Oltre che tramite la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità, l'azienda ha scelto di consolidare il proprio impegno attraverso la definizione di un Piano che si allinea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite e che declina gli impegni del Gruppo in azioni concrete capaci di creare valore nel lungo periodo. U-Power Group ha selezionato

5 SDG specifici che puntano alla salvaguardia del pianeta e al benessere dei suoi abitanti e che rispecchiano le attività e i valori aziendali, per dimostrare il proprio contributo al raggiungimento di questi obiettivi globali<sup>5</sup>.

I quattro ambiti principali di intervento sono:

#### U-Circular&Carbon

si concentra sull'ottimizzazione dei processi produttivi per ridurre gli sprechi e incrementare l'efficienza. Inoltre, il Gruppo si impegna a perseguire la decarbonizzazione delle proprie attività, riducendo le emissioni di gas serra e promuovendo l'uso di energie rinnovabili, in un'ottica di economia circolare che valorizza il riciclo e il riuso delle risorse.

#### U-Innovation Safety

l'innovazione è al centro di questo pilastro, con un focus particolare sui prodotti che garantiscano sempre i più elevanti standard di sicurezza e protezione. Il Gruppo si dedica allo sviluppo di soluzioni innovative che rispondano alle esigenze di sicurezza dei lavoratori, integrando tecnologie avanzate e materiali a ridotto impatto ambientale.

#### U-People & Community

pone l'accento sull'importanza delle persone e delle comunità. Il Gruppo, infatti, si impegna a promuovere la diversità e l'inclusione, garantendo pari opportunità a tutti i livelli aziendali. La formazione e lo sviluppo dei talenti sono aspetti chiave, così come la salute e la sicurezza dei dipendenti. Infine, si propone di collaborare attivamente con le comunità locali per contribuire al loro sviluppo e benessere.

#### U-Ethics & Integrity

responsabilità etica ed integrità sono fondamentali per il Gruppo, che si impegna a implementare pratiche di approvvigionamento sostenibile, a rispettare rigorose policy aziendali e a fornire una reporting trasparente. La governance ESG (Environmental, Social, and Governance) gioca un ruolo cruciale nel garantire che le attività dell'azienda siano condotte in modo etico e responsabile.

In sintesi, il Piano di Sostenibilità del Gruppo si traduce in un impegno concreto verso la protezione ambientale, la sicurezza e il benessere delle persone, il rispetto della diversità e l'inclusione sociale, e l'adozione di pratiche







aziendali etiche. Attraverso questi obiettivi, il Gruppo U-Power si pone come leader responsabile nel proprio settore, contribuendo attivamente alla costruzione di un futuro più sostenibile.

<sup>5</sup> Business Reporting on SDGs – An analysis of the Goals and Targets (GRI and UN Global Compact).

Pillar	Iniziativa	Obiettivo	Stato
 <p><b>AMBIENTE</b></p> <p><b>U-Circular &amp; Carbon</b> Il modello circolare e la riduzione delle emissioni</p>   	Installazione di un impianto fotovoltaico, come parte del piano di costruzione del nuovo edificio in Italia	2025	
	Estensione del numero di prodotti calzature soggetti al CFP (14067) e successivamente integrati nel programma U-Green. (61 modelli nel 2025, +15% vs 2024)	2026	In corso
	Sviluppo di un programma di imballaggio basato al 100% sull'impiego di materiali riciclati e/o di origine biologica (ad esempio carta, cartone o plastiche bio based), con l'obiettivo di ridurre l'utilizzo di materie prime vergini	2025	
	Definizione di una strategia di riduzione delle emissioni GHG a livello di Gruppo	2026	In corso
	Implementazione di un programma di riciclaggio e riutilizzo dei materiali di scarto	2027	In corso
<p><b>U-Innovative Safety</b> Lo sviluppo di prodotti innovativi. Sostenibili e sicuri</p>	Valorizzazione dell'impatto sociale dei prodotti in ottica di miglioramento della qualità della vita dei lavoratori	2027	In corso
 <p><b>SOCIALE</b></p> <p><b>U-People &amp; Community</b> Lo sviluppo delle nostre persone e delle comunità</p> 	Definizione di un piano di formazione annuale su temi di compliance e competenze digitali, con programma dedicato per il sito Martek nel 2026	2026	Parzialmente completata
	Creazione di un programma di cultura interna volto a promuovere la sicurezza sul lavoro	2026	In corso
	Promozione del benessere dei dipendenti attraverso il potenziamento del sistema di welfare aziendale e il Social Welfare Programme di Martek (55% delle iniziative implementato)	2025	Parzialmente completata
	Estensione della certificazione ISO 45001 a tutte le company del gruppo	2026	In corso
	Valutazione di fattibilità e avvio di iniziative di riciclo delle calzature oggetto di reso, con lo sviluppo di progetti a beneficio della comunità	2026	In corso

continua >>

&lt;&lt; segue

Pillar	Iniziativa	Obiettivo	Stato
 <b>GOVERNANCE</b> <b>U-Ethics &amp; Integrity</b> La definizione di meccanismi di governance etica 	Sviluppo di un programma di <i>Sustainable Procurement</i> con analisi dei rischi ESG, sistema di valutazione e tracciab (completamento della Fase 1 relativa ai fornitori asiatici).	2025	
	Implementazione della norma ISO 26000 per la responsabilità sociale d'impresa presso la sede di Jallatte	2026	In corso
	Formalizzazione di un meccanismo di incentivazione per il Consiglio di Amministrazione basato su parametri ESG	2027	In corso
	Implementazione di un sistema di Disaster Recovery per garantire la continuità operativa anche in condizioni avverse	2025	
	Definizione e monitoraggio dei KPI per istituti finanziari in ambito ESG	2025	
	Mantenimento dello score EcoVadis	2025	
	Formalizzazione di iniziative legate all'integrazione dell'etica di business in tutti gli ambiti aziendali	2026	In corso
	Formalizzazione di una stakeholder engagement policy	2027	In corso

## ECOVDIS



Nel corso del 2025, il Gruppo ha confermato la medaglia Gold nel rating di sostenibilità EcoVadis già ottenuta nel 2024. La valutazione EcoVadis, riconosciuta a livello globale come uno dei principali standard per la misurazione della sostenibilità aziendale, prende in considerazione criteri ambientali, sociali, etici e di approvvigionamento. Il riconoscimento Gold colloca U-Power nel Top 5% delle oltre 150.000 aziende valutate a livello mondiale e nel Top 1% del settore manifatturiero, a testimonianza dell'impegno concreto e costante del Gruppo verso una crescita responsabile e sostenibile.





2

# AMBIENTE AL CENTRO

---

## 2. AMBIENTE AL CENTRO

U-Power Group riconosce l'importanza crescente delle sfide ambientali e il loro ruolo centrale nelle agende internazionali. Per questo, si impegna a destinare risorse tecniche, economiche e professionali allo sviluppo di una strategia ambientale in linea con la normativa vigente e orientata al miglioramento continuo delle proprie performance.

In coerenza con il proprio Piano di Sostenibilità, il Gruppo è attivamente impegnato nella riduzione dell'impatto ambientale attraverso interventi su più fronti: ottimizzazione della logistica, utilizzo di materiali innovativi e sostenibili, promozione di pratiche di economia circolare e produzione di energia da fonti rinnovabili. U-Power sta inoltre definendo un percorso strutturato di decarbonizzazione, a supporto della transizione energetica.

Gli impatti ambientali più rilevanti del Gruppo si concentrano nei due stabilimenti produttivi situati in Francia e in Tunisia. In entrambi i siti, U-Power è impegnato in una gestione responsabile ed efficiente delle risorse lungo l'intero ciclo produttivo, dalle materie prime alla gestione dei rifiuti, con particolare attenzione alla riduzione dei consumi energetici e delle emissioni di gas serra associate ai propri prodotti.

Nel maggio 2021, il Gruppo ha adottato una politica ambientale valida per tutte le società, che definisce obiettivi chiari in termini di conformità normativa, monitoraggio e miglioramento continuo delle performance ambientali, riduzione degli impatti e sensibilizzazione del personale. Per gli obiettivi definiti in materia ambientale si rimanda al paragrafo "1.7 Il piano d'azione ESG".


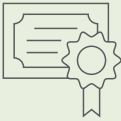

A testimonianza di questo impegno, U Power ha certificato il proprio Sistema di Gestione Ambientale secondo la norma UNI EN ISO 14001, avviando il percorso nel 2021 con lo stabilimento produttivo tunisino ed estendendo negli anni successivi la certificazione anche agli altri siti produttivi in Italia e Francia.

Inoltre, nel triennio 2023-2025, non sono state rilevate violazioni delle normative ambientali nei Paesi in cui il Gruppo opera.

### 2.1 ENERGIA ED EMISSIONI

L'impegno di U-Power Group è volto a perseguire il continuo miglioramento delle prestazioni energetiche negli stabilimenti, identificando misure mirate a ridurre i consumi. Questa strategia è in linea con la volontà del Gruppo di promuovere la transizione energetica attraverso la produzione e la fornitura di energia elettrica da fonti rinnovabili. In aggiunta, U-Power Group ha adottato una serie di strategie per migliorare l'efficienza energetica e ridurre l'impatto ambientale, inclusi interventi per ottimizzare il consumo di energia e l'implementazione di tecnologie sostenibili in varie sedi operative. L'obiettivo è quello di perseguire la sostenibilità attraverso azioni concrete che coinvolgono la misurazione e il monitoraggio dei consumi energetici, nonché investimenti mirati a ridurre l'impronta ecologica dell'azienda.

Alcuni dei progetti di efficientamento energetico realizzati o in corso di realizzazione sono:

 <p><b>Impianto fotovoltaico sul nuovo magazzino</b></p>	<p>Nel 2024 U-Power Group aveva compiuto un ulteriore passo verso la sostenibilità con l'installazione di un impianto fotovoltaico di ultima generazione sul tetto del nuovo magazzino e centro distribuzione situato a Oleggio Castello (NO); nel 2025 è inoltre stato attivato un ulteriore impianto fotovoltaico sul tetto degli uffici di U-Power Group. Gli impianti risultano in una produzione annua di energia superiore ai 700.000 kWh (766.222 kWh nel 2025); energia che viene in parte utilizzata per il fabbisogno energetico interno delle strutture e in parte immessa nella rete elettrica nazionale, contribuendo così alla fornitura di energia rinnovabile.</p>
 <p><b>Certificazione LEED Gold sui nuovi uffici</b></p>	<p>I nuovi uffici del Gruppo hanno ottenuto la certificazione LEED Gold. Questa certificazione, rilasciata dal <i>U.S. Green Building Council</i>, è uno dei sistemi di valutazione più utilizzati al mondo per edifici sostenibili. La certificazione LEED (<i>Leadership in Energy and Environmental Design</i>) garantisce che l'edificio rispetti elevati standard di efficienza energetica, gestione delle risorse idriche, qualità dell'ambiente interno e utilizzo di materiali sostenibili.</p>
 <p><b>Sistema di illuminazione a LED</b></p>	<p>L'efficientamento energetico degli stabilimenti rappresenta un passo fondamentale verso la sostenibilità e l'ottimizzazione delle risorse. Nel corso degli anni, infatti, il Gruppo ha completato con successo il progetto di rinnovamento dei sistemi di illuminazione nelle sedi di Francia e Tunisia, sostituendo i vecchi impianti con moderni dispositivi a LED. Questa trasformazione ha comportato una riduzione del consumo energetico del 40% e ha contribuito a diminuire l'impatto ambientale alla fine del ciclo di vita dei dispositivi, grazie anche all'eliminazione di metalli pericolosi. Anche nel corso del 2025, U-Power ha provveduto a intervenire, laddove necessario, installando dispositivi a LED in sostituzione di impianti meno efficienti arrivati a fine vita.</p>

Tali investimenti rafforzano l'impegno del Gruppo nel ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività e nel l'utilizzo di fonti energetiche alternative, in linea con gli obiettivi di sostenibilità e responsabilità ambientale che persegue.

PANTALONE: HORIZON BC + T-SHIRT: FIGI BC / PANTALONE: GUAPO GI + T-SHIRT: FIGI GS / BERMUDA: MERCURY GF + T-SHIRT: FLUO PF + GUANTO: LOVE





## NUOVO MAGAZZINO E CENTRO DI DISTRIBUZIONE CERTIFICATO LEED

Nel corso del 2023, U-Power Group ha ampliato le proprie infrastrutture logistiche con l'inaugurazione di un nuovo centro di distribuzione a Oleggio Castello (NO), rappresentando un significativo passo avanti nell'ottimizzazione dei processi di carico e scarico delle merci.

Il progetto ha visto la realizzazione di un sistema di automazione all'avanguardia che prevede 50 shuttle autonomi che gestiscono il movimento delle merci, garantendo efficienza e precisione. Questa innovazione tecnologica permette una migliore gestione dell'inventario, offrendo una visione chiara dei pezzi e dei volumi di prodotto in magazzino e minimizzando il rischio di errori negli ordini.



Inoltre, il sistema permette di evadere rapidamente le richieste e di stoccare il materiale in modo più efficiente, grazie all'uso di soluzioni compatte e ottimizzate. Di conseguenza, la gestione dei flussi è migliorata significativamente rispetto agli anni precedenti, superando le limitazioni dei magazzini tradizionali, che, gestiti tramite WMS (Warehouse Management System), non erano in grado di eseguire alcune operazioni logistiche fondamentali. La stampa di etichette leggibili direttamente negli hub dei trasportatori elimina la necessità di ulteriori operazioni di etichettatura, velocizzando ulteriormente il processo.

A livello di processo, nell'area di entrata del nuovo edificio sono presenti trasportatori a braccio per aiutare i lavoratori nell'attività di scarico di camion e container. I cartoni sono poi identificati, controllati e divisi tra quelli che devono e che non devono essere stoccati nel sistema automatico (*cross-docking*), poi automaticamente deviati verso scivoli dedicati.

Nel 2024, il processo di *picking* è stato automatizzato, portando a una significativa riduzione della movimentazione annuale delle merci e del numero di incidenti in quanto gli operatori non sono più coinvolti direttamente nelle operazioni di movimentazione di carichi pesanti, con un conseguente aumento delle performance complessive. Diversi KPI vengono ora utilizzati per misurare le performance, precedentemente non disponibili:

- Velocità di esecuzione degli ordini: gli ordini vengono ora elaborati quotidianamente, rispetto al passato in cui si gestivano quelli di giorni precedenti.
- Repackaging: è richiesta un'accuratezza assoluta nell'imballaggio fornito dai fornitori. Se il pacco non soddisfa i requisiti della macchina, è necessario effettuare un repacking. Sono stati stabiliti accordi con fornitori in Cina e Tunisia per mitigare questi problemi, poiché un imballaggio non conforme blocca l'intero processo.
- Saturazione dei magazzini: monitoraggio della quantità di materiali disponibili e di quelli da imballare.

Inoltre, il magazzino ha ottenuto la prestigiosa certificazione LEED Gold, che attesta non solo la riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>, ma anche l'efficienza energetica e idrica, la qualità degli interni e la sostenibilità dei materiali e delle risorse impiegate.

Nel 2025, ulteriori interventi strutturali e tecnologici hanno contribuito al miglioramento dell'efficienza complessiva del magazzino: l'introduzione di una nuova figura di Supply Chain Manager e la revisione dei flussi logistici hanno permesso di ottimizzare l'utilizzo degli spazi in un contesto in cui la capacità di stoccaggio è raddoppiata. La terziarizzazione del magazzino dedicato alla linea lifestyle ha inoltre ridotto movimentazioni non necessarie, con effetti positivi sia sull'organizzazione dei carichi che sui consumi energetici. Nel complesso, una gestione più centralizzata e tecnologicamente evoluta della supply chain ha reso il sistema automatico ancora più efficiente, contribuendo a diminuire sprechi operativi e impatti ambientali.



#### Utilizzo di energia elettrica proveniente da fonti Certificate GO

L'impegno nell'utilizzo di fonti energetiche sempre più sostenibili si è tradotto nel consumo, per l'intero anno 2025 in Italia e in Francia, di energia elettrica proveniente interamente da fonti rinnovabili, certificata tramite Garanzia di Origine (GO).

## Le scarpe da lavoro Carbon Neutral<sup>6</sup>

U-Power Group, con un approccio responsabile e innovativo, propone sul mercato scarpe antinfortunistiche che uniscono massima protezione e comfort al rispetto per l'ambiente, offrendo ai consumatori una maggiore trasparenza e supportandoli in scelte d'acquisto più consapevoli. In quest'ottica, il Gruppo ha avviato nel 2020 un progetto ambizioso, che nel 2025 ha portato al calcolo della carbon footprint di prodotto su 61 modelli, secondo la metodologia Systematic Approach certificata in conformità con la ISO 14067:2018

(Greenhouse gases – Carbon footprint of products – Requirements and guidelines for quantification) di cui 53 certificati come Carbon Neutral, in conformità con la ISO 14068-1:2023 (Climate change management – Transition to net zero). L'impegno perseguirà anche nel 2026, con la certificazione di 12 ulteriori modelli. Il numero totale di modelli su cui è stata effettuata la carbon footprint di prodotto salirà a 73, di cui 61 certificati Carbon Neutral secondo la norma ISO 14068. Il Gruppo intende proseguire in questa direzione, ampliando ulteriormente il progetto nei prossimi anni.

	2023	2024	2025
<b>Numero di modelli di scarpa certificate ISO14067</b>	48	53	61
<b>Numero di modelli di scarpa certificate ISO14067 e Carbon Neutral secondo la norma ISO 14068<sup>7</sup></b>	48	48	53
<b>Vendite di prodotti certificati Carbon Neutral secondo la norma ISO 14068 (in paia)</b>	41.630	56.586	85.547

Nel corso del 2025, le vendite delle linee di calzatura certificata carbon neutral secondo la norma ISO 14068 hanno registrato un incremento significativo, con un aumento del 51% rispetto al 2024, raggiungendo un totale di 85.547 paia di scarpe vendute, consolidando così l'impegno del Gruppo verso la sostenibilità e l'innovazione nel settore della sicurezza sul lavoro.

Il Gruppo, per ridurre in modo significativo le proprie emissioni, si è concentrato sulla ricerca di materiali a minor impatto ambientale per i propri prodotti, favorendo componenti con

alte percentuali di materiali riciclati, così come materiali originati da fonti rinnovabili. Le caratteristiche principali sono:

- **Suola:** antiabrasiva, antiolio, antiscivolo e antistatica, realizzata in poliuretano al 100% originato da materie prime rinnovabili, secondo il progetto *biomass-balanced* del Gruppo BASF.
- **Sistema anti-perforazione:** realizzato al 50% da materiali riciclati e totalmente "metalfree", garantisce una protezione anti-perforazione sul 100% della superficie poiché cucita direttamente sulla tomaia.

<sup>6</sup> Fino al 2024, il riferimento metodologico è stato la PAS 2060. Dal 2025, il Gruppo ha ottenuto la certificazione in conformità con la norma ISO 14068-1:2023, in linea con gli aggiornamenti normativi e gli standard internazionali in materia di climate neutrality. Per i modelli indicati, il Gruppo ha applicato un percorso strutturato di gestione delle emissioni di gas a effetto serra basato sulla misurazione della carbon footprint di prodotto (ISO 14067), sulla priorità alla riduzione delle emissioni lungo la catena del valore e sulla neutralizzazione delle sole emissioni residue tramite crediti di carbonio.

<sup>7</sup> Fino al 2024, il riferimento metodologico è stato la PAS 2060. Dal 2025, il Gruppo ha ottenuta la certificazione in conformità con la norma ISO 14068-1:2023, in linea con gli aggiornamenti normativi e gli standard internazionali in materia di climate neutrality. Per i modelli indicati, il Gruppo ha applicato un percorso strutturato di gestione delle emissioni di gas a effetto serra basato sulla misurazione della carbon footprint di prodotto (ISO 14067), sulla priorità alla riduzione delle emissioni lungo la catena del valore e sulla neutralizzazione delle sole emissioni residue tramite crediti di carbonio.

- **Sottopiede:** anatomico e antibatterico, è realizzato con il poliuretano sviluppato dal Gruppo BASF secondo il progetto *biomass-balanced*.
- **Tomaia:** realizzata con il 50% di materiale riciclato, garantisce le caratteristiche di robustezza e leggerezza della tecnologia PUTEK.
- **Fodera:** altamente traspirante, è costituita dal 66% di materiale riciclato a tunnel l'aria.
- **Stringhe:** al 100% in poliesteri riciclati.
- **Puntale:** resistente a 200 Joule (corrispondente ad una caduta di un peso di 20 kg da un metro di altezza o ad una compressione di circa 1,5 tonnellate).

Per l'ideazione delle linee di scarpe *Carbon Neutral*, in conformità con la norma ISO 14068 e caratterizzate da un alto livello tecnologico e qualitativo che tiene conto del profilo emissivo, U-Power Group si è avvalso della collaborazione del Gruppo BASF, il quale ha sviluppato un poliuretano originato al 100% da fonti rinnovabili e certificata REDcert<sup>2,8</sup>. Quest'ultima attesta l'utilizzo dell'approccio *biomass-balanced*, un sistema volto a garantire che all'interno del prodotto finito le materie prime a base fossile sono state sostituite da materiali rinnovabili.

La suola in poliuretano Biomass Balance di BASF, attraverso la sostituzione dei materiali fossili con materiali al 100% originati da fonti rinnovabili, introdotti a monte dei processi produttivi di BASF, vanta una riduzione delle emissioni di carbonio del 60% rispetto ad una suola in poliuretano tradizionale. Grazie all'introduzione di questo materiale, le emissioni di CO<sub>2</sub> per la produzione di un paio di scarpe antinfortunistiche si sono ridotte del 12%.

Con l'obiettivo di ridurre le emissioni nelle fasi di progettazione e prototipazione dei modelli, la capogruppo U-Power

Group S.p.A. ha deciso di acquistare energia da fonti rinnovabili presso le sedi di Paruzzaro (uffici e magazzino) e St. Hyppolite du Fort. Inoltre, da gennaio 2022 a dicembre 2025, il Gruppo ha adottato una serie di azioni di miglioramento con l'obiettivo di ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub> legate ai propri processi produttivi.

In merito alle emissioni inevitabili associate alla produzione della linea U-Green, J-Respect e Lupos, U-Power Group ha messo in atto un programma di offsetting, in linea con le best practice a livello internazionale, con l'obiettivo non solo di compensare le emissioni generate, ma anche di promuovere benefici sociali ed economici per la comunità. In particolare, il Gruppo ha acquistato i crediti di carbonio relativi al progetto Xenamnoy Clean Hydropower, sviluppato in Laos. Il progetto compensa le emissioni di gas serra grazie alla costruzione di una centrale idroelettrica ad acqua fluente, con capacità installata di 14,8 MW e con potenza annua di 85 GWh fornita alla rete elettrica.

Inoltre, al fine di comunicare il proprio impegno in modo trasparente e condividerlo a livello nazionale e internazionale, U-Power Group ha aderito a Carbon Footprint Italy, il programma italiano dedicato alla diffusione dei risultati ottenuti a seguito della quantificazione delle emissioni di gas a effetto serra di prodotti e delle loro riduzioni. La partecipazione è riservata alle sole organizzazioni che sono entrate in possesso di attestazione di terza parte accreditata relativa alla quantificazione delle emissioni e che hanno raggiunto emissioni nette di GHG pari a "zero" attraverso azioni di riduzione e attraverso l'acquisto di crediti di carbonio riconosciuti.

Le iniziative realizzate in materia di energia ed emissioni contribuiscono al raggiungimento dei relativi obiettivi ambientali, riportati nel paragrafo "1.7 Il piano d'azione ESG" dedicato ai target.

<sup>8</sup> REDCert<sup>2</sup> è una certificazione europea utilizzata per dimostrare che le materie prime a base fossile sono state sostituite da materiali sostenibili rinnovabili, utilizzando l'approccio del bilancio di massa.

## Consumi energetici ed emissioni GHG

Nel 2025, il consumo totale di energia nelle due società produttive del Gruppo è stato pari a 116.564 GJ, in aumento dell'8% rispetto all'anno precedente. Ciò è principalmente attribuibile ad un aumento nel consumo di gasolio per la produzione in Martek, dovuto all'attivazione di un nuovo dipartimento produttivo. Infatti, sul totale dei consumi energetici, Martek contribuisce per il 76%, le companies italiane contribuiscono per il 16%, mentre i restanti consumi sono attribuibili a Jallatte in Francia.

Dall'analisi dei vettori energetici utilizzati negli stabilimenti, emerge che i consumi energetici comprendono diverse

fonti: l'energia elettrica fornita dalla rete nazionale, quella autoprodotta, i combustibili per la flotta aziendale (gasolio, benzina e GPL), il gasolio utilizzato per la produzione in Martek e il gas naturale utilizzato per riscaldamento. Sul totale dell'energia elettrica autoprodotta, una quota pari a 505 GJ non viene consumata e viene invece immessa nella rete nazionale.

Inoltre, a partire dal 2022 è stata acquistata energia elettrica da fonti rinnovabili certificata attraverso Garanzie di Origine (GO), per una quota parte che ammonta al 12% del totale dell'energia elettrica acquistata nel 2025<sup>9</sup>.

## CONSUMO DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

	2023	2024	2025
<b>Consumo di combustibile da fonti non rinnovabili (GJ)</b>			
Diesel	6.090	8.739	16.908
Benzina	609	1.650	2.825
Gas naturale	4.186	9.538	11.471
GPL	0	0	4
<b>Consumo di energia indiretta (GJ)</b>			
Consumo energia elettrica acquistata dalla rete (fonti miste)	79.195	87.630	83.103
<i>Di cui con Certificati di Origine</i>	4.422	10.680	10.232
Consumo energia elettrica autoprodotta e autoconsumata da fotovoltaico	-	703	2.253
<b>Consumo totale di energia</b>	<b>90.080</b>	<b>108.261</b>	<b>116.564</b>

Il Gruppo calcola le proprie **emissioni di gas ad effetto serra** (GHG) dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) legate ai consumi energetici, in conformità con le linee guida previste dal GHG Protocol. Le emissioni Scopo 2, derivanti dall'acquisto di energia elettrica utilizzata nelle attività aziendali, vengono calcolate secondo due approcci differenti: *Location-based*, metodo che utilizza un fattore di emissione medio riferito al mix energetico nazionale, e *Market-based*, che conside-

ra eventuali accordi contrattuali stipulati con il distributore dell'energia elettrica.

Nel 2025 le emissioni GHG del Gruppo sono state pari a 11.544 tonnellate di CO<sub>2</sub><sup>10</sup>, in diminuzione del 10% rispetto al 2024<sup>11</sup>. Tra queste, il contributo di Martek è stato pari al 92% del totale, mentre Jallatte e le società italiane hanno emesso rispettivamente il 3% e il 5% dei gas a effetto serra del Gruppo.

<sup>9</sup> I dati relativi al 2024 riportati nella tabella "Consumo di energia all'interno dell'organizzazione" differiscono rispetto a quanto comunicato lo scorso anno. Tale variazione è dovuta a un affinamento delle metodologie di calcolo, che ha permesso una maggiore accuratezza nella raccolta ed elaborazione delle informazioni.

<sup>10</sup> Dati che considerano le emissioni GHG Scope 1 e le emissioni GHG Scope 2 *Market-based*.

<sup>11</sup> I dati relativi al 2024 riportati nella tabella "Emissioni GHG – Scope 1 e 2" differiscono rispetto a quanto comunicato lo scorso anno. Tale variazione è dovuta a un affinamento delle metodologie di calcolo, che ha permesso una maggiore accuratezza nella raccolta ed elaborazione delle informazioni.

## EMISSIONI GHG – SCOPE 1 E 2

	2023	2024	2025
<b>Emissioni dirette GHG - Scope 1 (tCO<sub>2eq</sub>)</b>			
Consumo di combustibili	680	1.305	2.105
Ricariche di gas refrigerante	1.379	1.376	1.575
<b>Totale</b>	<b>2.058</b>	<b>2.681</b>	<b>3.680</b>
<b>Emissioni indirette GHG - Scope 2 (tCO<sub>2eq</sub>)</b>			
<b>Energia elettrica (Market-based)</b>	<b>9.845</b>	<b>10.132</b>	<b>7.864</b>
<b>Energia elettrica (Location-based)</b>	<b>9.914</b>	<b>10.592</b>	<b>8.230</b>
<b>Emissioni dirette e indirette GHG – Scope 1 e Scope 2 (tCO<sub>2eq</sub>)</b>			
<b>Scope 1 e scope 2 (Market-based)</b>	<b>12.144</b>	<b>12.813</b>	<b>11.544</b>
<b>Scope 1 e scope 2 (Location-based)</b>	<b>12.568</b>	<b>13.273</b>	<b>11.910</b>
<b>Intensità emissiva (tCO<sub>2eq</sub>/milioni €)</b>			
<b>Intensità emissiva</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>37</b>

Nel 2025 il Gruppo ha registrato una diminuzione sia nelle emissioni di Scope 1 e 2 in valore assoluto (-10% considerando Scope 1 e Scope 2 market-based), sia nell'intensità emissiva (-12% considerando Scope 1 e Scope 2 market-based) rispetto al 2024. Questi dati sono riconducibili ad un maggior efficientamento dei processi e alle diverse iniziative implementate da U-Power per ridurre le proprie emissioni, spiegate nel dettaglio nei capitoli dedicati all'interno di questo report.

Nell'ambito degli sforzi volti a mitigare i propri impatti e a migliorare la trasparenza, il Gruppo nel 2025 ha proseguito il programma di monitoraggio delle emissioni **Scope 3**, iniziato rendicontando 2 categorie per il 2023, 4 categorie per il 2024 e aggiungendo 2 ulteriori categorie per il 2025, per un totale di 6 categorie rendicontate. Questo progresso costituisce un elemento essenziale nel processo di monitoraggio e riduzione dell'impatto ambientale a livello di catena del valore.

	2023	2024	2025
<b>Numero di categorie Scope 3 monitorate</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

Nel complesso, per il 2025, sono state dunque calcolate le seguenti categorie:

- la Categoria 1 (Beni e servizi acquistati), che include tutte le emissioni a monte (*cradle-to-gate*) derivanti dalla produzione di prodotti acquistati o acquisiti nell'anno di riferimento;
- la Categoria 3 (Attività legate al carburante ed energia (non incluse in Scope 1 o 2)), che include le emissioni a monte generate dalle attività legate ai combustibili e all'energia, comprese l'estrazione, la produzione e il trasporto dei combustibili consumati dal Gruppo;
- la Categoria 4 (Trasporto e distribuzione a monte), che include le emissioni generate dal trasporto e dalla distribuzione dei beni e dei materiali acquistati dal Gruppo, nonché le emissioni legate alla logistica interna tra siti e

alla logistica in uscita quando tali servizi sono acquistati da U Power;

- la Categoria 5 (Rifiuti generati dalle operazioni), che include le emissioni a monte generate dalle operazioni legate ai rifiuti, come lo smaltimento e il trattamento da parte di terzi dei rifiuti solidi e delle acque reflue generati;
- la Categoria 6 (Viaggi di lavoro), che include le emissioni derivanti dal trasporto dei dipendenti per attività aziendali in veicoli di proprietà o gestiti da terzi, come aerei, treni, autobus e automobili.
- La Categoria 9 (Trasporto e distribuzione a valle), che comprende le emissioni derivanti dalle attività di trasporto dei prodotti finiti verso clienti, distributori o punti vendita, effettuate da operatori logistici esterni.

## EMISSIONI GHG – SCOPE 3

	2023	2024	2025
<b>Emissioni indirette GHG - Scope 3 (tCO<sub>2eq</sub>)</b>			
<b>Beni e servizi acquistati (3.1)</b>	-	94.989	74.280
<b>Attività legate al carburante ed energia (non incluse in Scope 1 o 2) (3.3)<sup>12</sup></b>	3.086	3.256	3.288
<b>Trasporto e distribuzione a monte (3.4)</b>	-	-	4.526
<b>Rifiuti generati dalle operazioni (3.5)</b>	142	90	64
<b>Viaggi di lavoro (3.6)</b>	-	164	221
<b>Trasporto e distribuzione a valle (3.9)</b>	-	-	29
<b>Totale emissioni indirette GHG - Scope 3</b>	3.228	98.499	82.409

## 2.2 ACQUA

Negli ultimi dieci anni, il World Economic Forum (WEF) ha identificato le crisi idriche, così come gli impatti legati al cambiamento climatico, tra le principali minacce globali. Questa consapevolezza ha spinto U-Power Group a migliorare la propria rendicontazione relativa ai consumi idrici.

### Consumi idrici

Nel corso del 2025, sono stati prelevati 75 mega litri d'acqua proveniente esclusivamente da acquedotto, totalmente scaricati attraverso la rete fognaria<sup>13</sup>. Inoltre, attraverso l'utilizzo di uno strumento di mappatura del rischio idrico, è emerso come lo stabilimento tunisino sia situato in una zona a elevato stress idrico<sup>14</sup>.

## PRELIEVO IDRICO

	2023	2024	2025
<b>Mega Litri</b>			
Prelievo totale di acqua da acquedotto pubblico	72	82	75
<i>Di cui provenienti da aree soggette a stress idrico</i>	68	76	70
Scarico d'acqua	72	82	75
<i>Di cui provenienti da aree soggette a stress idrico</i>	68	76	70
Consumo d'acqua	0	0	0

<sup>12</sup> I dati relativi agli anni 2023 e 2024 riportati nella tabella "Emissioni GHG – Scope 3" differiscono rispetto a quanto comunicato lo scorso anno. Tale variazione è dovuta a un affinamento delle metodologie di calcolo, che ha permesso una maggiore accuratezza nella raccolta ed elaborazione delle informazioni.

<sup>13</sup> L'acqua prelevata/scaricata è acqua dolce, ≤ 1.000 mg/l di solidi disciolti totali.

<sup>14</sup> Le aree soggette a stress idrico sono identificate utilizzando il WRI Aqueduct Water Risk Atlas. Per la definizione di aree a stress idrico, vengono considerate solo quelle con un alto rischio, tra cui è presente il sito produttivo in Tunisia.

(DA SINISTRA) PANTALONE: HORIZON DG + FELPA: GALAXY DG / PANTALONE: TREK DG + T-SHIRT: CHRISTAL DG + GILET: BRIO DG



## 2.3 I MATERIALI E RIFIUTI

U-Power Group crea, innova e progetta prodotti altamente tecnici e performanti, a partire da una scelta particolarmente attenta delle materie prime. La selezione dei materiali include sia semilavorati che prodotti finiti, tra cui le componenti in poliuretano e diverse tipologie di packaging (come legno e cartone). All'interno del paragrafo "1.7 Il piano d'azione ESG", il Gruppo ha definito il proprio impegno a estendere la gamma di linee di calzatura certificate e a diversificare il portafoglio per aumentare l'utilizzo di prodotti con caratteristiche in ambito di sostenibilità, tra cui materiali riciclati e bio-based.

Nel 2024 è stato avviato un progetto innovativo per lo smaltimento e il recupero del cartone, con un contratto stipulato con un fornitore autorizzato che è entrato in vigore nel 2025. Questo fornitore si occupa dell'acquisto del cartone prodotto, permettendo all'azienda di implementare pratiche di recupero e riciclo del materiale, contribuendo così a una gestione più sostenibile delle risorse e a una riduzione dell'impatto ambientale.

Inoltre, negli ultimi anni il Gruppo si è impegnato nella ricerca di materiali alternativi e sempre più eco-sostenibili, come ad

esempio il poliestere riciclato, tessuti derivati da materiali riciclati e il poliuretano prodotto da materie prime rinnovabili. Attualmente, uno dei tratti distintivi dei prodotti di U-Power Group risiede proprio nei materiali ad alte prestazioni, che si distinguono sia per la qualità che per il loro ridotto impatto ambientale (per approfondimenti si rimanda al capitolo 3).

Nel 2024 è stato anche introdotto il *Leather Efficiency Program*, un progetto strategico orientato a diminuire gli scarti nei processi di lavorazione della pelle. Il programma ha portato all'introduzione delle prime macchine da taglio di nuova generazione, destinate a coprire tra il 25% e il 30% della produzione di tomaie. Il piano prevede un'estensione progressiva del parco macchine, con l'obiettivo di applicare i benefici ottenuti a una quota sempre più ampia della produzione. Nel 2025, le nuove macchine da taglio hanno raggiunto il target di riduzione degli scarti previsto dal Programma, fissato al 5%.

Cuore del programma è la macchina di lettura, in grado di rilevare difetti della pelle in fase preliminare, ottimizzando l'impiego del materiale, riducendo gli scarti e migliorando il controllo qualità. Grazie al *Leather Efficiency Program*, nel 2025 il Gruppo ha registrato una riduzione del 5%<sup>15</sup> delle emissioni GHG legate alla produzione di calzature.

FY	<i>Leather Efficiency Program</i> – copertura annuale (m <sup>2</sup> ) <sup>16</sup>	Consumo senza nuovi macchinari (m <sup>2</sup> )	Consumo con nuovi macchinari (m <sup>2</sup> )	Risparmio ottenuto (m <sup>2</sup> )	Risparmio netto di pelle consumata nell'ambito del programma (%)
2024	207.500	67.992	63.266	4.726	2,28%
2025	156.341	135.171	127.220	7.951	5,09%

L'iniziativa rappresenta un ulteriore passo nel percorso di innovazione del Gruppo, che mira a migliorare costantemente l'efficienza dei processi produttivi, nel rispetto dell'ambiente, della salute dei lavoratori e della soddisfazione dei clienti.

Nel 2025 U Power ha avviato un progetto strutturato per il recupero delle scarpe difettose provenienti dai resi. Il servizio è gestito da un fornitore specializzato che provvede direttamente al ritiro presso l'azienda e valorizza i materiali tra-

sformandoli in nuove applicazioni, come pavimentazioni per parchi gioco e piste di atletica. L'iniziativa, attiva da settembre 2025, sarà ampliata nel 2026 con l'obiettivo di realizzare intere aree ottenute esclusivamente da materiali recuperati dalle scarpe U Power. In occasione del primo ritiro, sono stati raccolti e avviati al recupero quasi 700 kg di materiale.

L'insieme di queste iniziative sostiene il percorso del Gruppo verso i target ambientali definiti e approfonditi nel paragrafo "1.7 Il piano d'azione ESG".

<sup>15</sup> Ai fini del calcolo della riduzione, sono state considerate 339.950 paia di scarpe prodotte utilizzando nuovi macchinari nel processo produttivo. Su questo totale è stato selezionato un campione rappresentativo di 141.665 paia di scarpe, per le quali è stato analizzato il consumo di pelle (in m<sup>2</sup>) sia prima che dopo l'introduzione dei nuovi macchinari. Sulla base di questa analisi è stata determinata la percentuale di risparmio ottenuta. Tale percentuale è stata quindi applicata all'intera produzione, al fine di stimare la riduzione complessiva nel consumo di pelle attribuibile all'impiego dei nuovi macchinari.

<sup>16</sup> Consumo annuale di pelle con l'utilizzo dei nuovi macchinari.

## Materiali acquistati

Anche nel 2025 è stata svolta la raccolta dati sui materiali al fine di analizzare le quantità dei diversi prodotti acquistati e utilizzati, classificandoli per tipologia:

- materie prime;
- materiali necessari nel processo di produzione che non fanno parte del prodotto finale, come i lubrificanti per i macchinari industriali;
- materiali e componenti semilavorati, diversi dalle materie prime che fanno parte del prodotto finale;
- materiali di imballaggio.

Nel corso dell'anno, il Gruppo ha riscontrato una riduzione nel totale dei materiali acquistati utilizzati, dato in linea con le recenti scelte strategiche di esternalizzazione di alcune attività manifatturiere verso fornitori esteri. Infatti, nel 2025, il volume complessivo dei materiali acquistati è stato di circa 11.218 tonnellate, in diminuzione dell'20% rispetto al 2024.

Tra le materie prime, in base al volume (t), i materiali tessili e sintetici rappresentano il 38% del totale, seguiti dalla pelle con una percentuale di circa il 24% sul totale dei prodotti acquistati. Gli imballaggi - comprensivi di cartone, pallet di legno e altri imballi - nel 2025 rappresentano il 27% del totale dei materiali acquistati, guidati soprattutto dal cartone (23%).

## MATERIALI ACQUISTATI<sup>17</sup>

	Rinnovabile	2023	2024	2025
<b>Materie prime finali (t)</b>				
Pelle	No	2.073	3.395	2.725
Metalli	No	387	749	622
<b>Totale</b>	-	<b>2.438</b>	<b>4.145</b>	<b>3.347</b>
<b>Materiali necessari nel processo di produzione (t)</b>				
Chimici	No	4.217	120	95
Grassi e oli	No	0,2	27	32
<b>Totale</b>	-	<b>4.217</b>	<b>147</b>	<b>127</b>
<b>Materiali e componenti diversi dalle materie prime finali (t)</b>				
Materiali tessili e sintetici	No	3.180	5.907	4.214
Etichette (carta)	No	178	86	69
Gomma	No	14	57	51
Altri materiali	No	949	540	424
<b>Totale</b>	-	<b>4.344</b>	<b>6.590</b>	<b>4.758</b>
<b>Materiali di imballaggio (t)</b>				
Carta e cartone	Si	333	2.880	2.540
Pallet di legno	Si	50	202	277
Altri imballi (nastro da imballo)	No	1.641	66	169
<b>Totale</b>	-	<b>2.023</b>	<b>3.149</b>	<b>2.986</b>
<b>Totale materiali</b>	-	<b>13.023</b>	<b>14.031</b>	<b>11.218</b>

<sup>17</sup> I dati relativi ai materiali acquistati per gli anni 2024 e 2025 sono stati raccolti con una metodologia affinata, che ha migliorato la precisione nella classificazione e suddivisione delle diverse tipologie di materiali. Questo affinamento ha comportato alcune differenze rispetto alla classificazione adottata nel 2023, pur mantenendo la coerenza del dato complessivo, che risulta comunque confrontabile.

Il peso dei prodotti finiti non è incluso in quanto, per le linee di produzione esternalizzate, non è disponibile un dato accurato. Il Gruppo intende rafforzare, nei prossimi esercizi, le metodologie e i sistemi di raccolta dati, al fine di pervenire a una stima affidabile e coerente anche per tale componente.

## Rifiuti

Parallelamente, U-Power Group è attivamente impegnato nella gestione e riduzione dei rifiuti, generati principalmente negli stabilimenti produttivi. Il Gruppo assicura la piena conformità alle normative vigenti nei Paesi in cui opera, collaborando con fornitori accreditati per garantire una gestione sicura e responsabile dei rifiuti lungo tutta la filiera.

Nel 2025, il Gruppo ha generato complessivamente 1.276 tonnellate di rifiuti, dato in diminuzione del 9% rispetto all'anno precedente.

Tutti i rifiuti vengono smaltiti annualmente da operatori terzi specializzati, nel rispetto delle normative ambientali. Il 3% del totale è costituito da rifiuti pericolosi, principalmente tabelle di metallo esauste e rifiuti industriali, gestiti con attenzione e responsabilità.

## RIFIUTI PRODOTTI

Tipologia (ton)	2023			2024			2025		
	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Carta e cartone	-	73	73	-	701	701	-	623	623
Rifiuti chimici	12	88	100	7	-	7	5	-	5
Rifiuti elettrici ed elettronici	1	-	1	4	-	4	4	0	4
Rifiuti industriali	0	95	95	8	491	500	4	551	556
Rifiuti metallici	153	39	191	137	28	165	28	23	51
Rifiuti organici	-	8	8	-	5	5	-	6	6
Rifiuti tessili	-	20	20	-	28	28	-	31	31
<b>Totale</b>	<b>166</b>	<b>322</b>	<b>488</b>	<b>157</b>	<b>1.253</b>	<b>1.410</b>	<b>42</b>	<b>1.234</b>	<b>1.276</b>





---

## 3. PERSONE

Il successo del Gruppo U-Power si fonda su persone in grado di apportare valore attraverso competenze, esperienza e know-how tecnico. Al centro della gestione aziendale restano l'impegno e la passione del team, elementi chiave per rispondere efficacemente alle richieste del mercato. In questa direzione si inserisce la figura del responsabile HR, introdotta con l'obiettivo di rafforzare il presidio e il coordinamento delle attività legate alla gestione delle risorse umane, dalla formazione allo sviluppo professionale, fino alla salute e sicurezza sul lavoro.

La gestione delle persone all'interno di U Power si fonda su un insieme di policy e strumenti che guidano il comportamento organizzativo e garantiscono un ambiente di lavoro etico, si-

curo e rispettoso. Tra questi rientrano la Politica delle Risorse Umane, il Codice Etico, il Modello 231 e la procedura di Whistleblowing, che definiscono principi, tutele e responsabilità a presidio dei diritti dei lavoratori e dell'integrità aziendale.

U-Power Group riconosce il valore delle proprie persone e investe nella selezione dei migliori talenti, nella crescita professionale e nel benessere dei dipendenti. Nel 2025 è stato portato avanti il processo di selezione strutturata e trasparente, introdotto nel 2024, a supporto di un percorso coerente di sviluppo interno. Il Gruppo è attivamente impegnato nell'ampliare le opportunità di formazione per i propri dipendenti, andando oltre i requisiti minimi stabiliti. Per raggiungere questo obiettivo, sta continuando a promuovere

---

SCARPA: BRUCE (RED LEVE)



la sensibilizzazione riguardo l'importanza della formazione non obbligatoria, incoraggiando i dipendenti a partecipare a corsi e programmi che possano arricchire le loro competenze e conoscenze. Nel 2025 i dipendenti del Gruppo hanno completato corsi interni sull'uso di strumenti digitali; sono state inoltre erogate pillole formative online su GDPR, codice etico e anticorruzione, rivolte a tutti i dipendenti, inclusi i neoassunti. È stata pianificata per il 2026 la formazione linguistica one-to-one per quadri e dirigenti, e la formazione su cybersecurity e intelligenza artificiale rivolta a tutti i dipendenti. Inoltre, nel corso del 2025 sono stati avviati corsi di formazione su salute e sicurezza nello stabilimento di Martek in Tunisia.

L'attenzione di U-Power Group verso i propri dipendenti si manifesta attraverso una serie di iniziative che dimostrano un impegno costante nel garantire condizioni di lavoro eque e favorevoli. Un esempio concreto di questa dedizione è la politica salariale adottata dall'azienda nei Paesi in cui opera. U-Power Group assicura che tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, ricevano un salario di ingresso che non solo rispetta, ma spesso supera il minimo legale o quello stabilito dalla contrattazione collettiva. Questo approccio è parte integrante di una più ampia filosofia aziendale che pone il benessere dei lavoratori al centro delle sue priorità.

Nel 2025 sono stati avviati diversi stage e progetti in collaborazione con università e scuole locali, tra cui l'Istituto Primo Levi di Seregno e il Politecnico di Milano, ed è stata confermata la partecipazione a master e corsi specialistici. Queste iniziative hanno l'obiettivo di attrarre giovani talenti e contribuire allo sviluppo delle competenze nel territorio, rafforzando così il capitale umano, motore dell'innovazione e della competitività del Gruppo.

Il benessere dei dipendenti rappresenta una priorità per il Gruppo, che nel corso degli anni ha introdotto numerose iniziative di welfare. Nel 2025 sono stati confermati i buoni pasto, introdotti nel 2025, ed è stata introdotta la piattaforma di welfare Edenred per tutti i dipendenti italiani.

Nel sito produttivo tunisino di Martek, U Power ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno verso il benessere delle persone attraverso un piano sociale strutturato, ricco di iniziative che rispondono in maniera concreta ai bisogni della comunità aziendale. Le attività, coordinate dal servizio sociale locale, hanno accompagnato l'intero 2025, contribuendo a creare un ambiente di lavoro più attento, inclusivo e vicino alle esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie.

Un focus significativo è stato dedicato alla tutela della salute, con i programmi di prevenzione rivolti alle lavoratrici che includono PAP test gratuiti, momenti formativi sulla prevenzione e l'introduzione della biopsia nel pacchetto di screening, per garantire un supporto medico più completo. In parallelo, due giornate di sensibilizzazione sul tema del cancro al seno hanno coinvolto oltre 300 dipendenti, con la presenza di personale medico e un percorso di accompagnamento per i casi che richiedevano ulteriori approfondimenti clinici.

Sul fronte del sostegno sociale e culturale, U Power ha rinnovato l'attenzione verso le principali festività della comunità locale, organizzando iniziative che valorizzano tradizioni e senso di appartenenza. La celebrazione della festa di fine Ramadan e i contributi economici erogati in occasione dell'Aïd el Fitr (festa che conclude il mese del Ramadan) hanno permesso di supportare numerose famiglie, mentre per l'Aïd al Adha ("festa del sacrificio", una delle principali ricorrenze religiose islamiche) sono stati donati montoni alle lavoratrici e ai lavoratori in condizioni di maggiore fragilità economica. A queste iniziative si sono aggiunti diversi momenti di solidarietà, tra cui la partecipazione a un pranzo presso la casa di riposo di Menzel Bourguiba, contribuendo a rafforzare il legame con il territorio.

Un ulteriore ambito d'intervento ha riguardato il sostegno alle famiglie e all'istruzione, con l'organizzazione della tradizionale cerimonia dedicata agli studenti meritevoli: nel 2025 sono state assegnate 40 borse di studio ai figli dei dipendenti con i migliori risultati scolastici, accompagnate da momenti di condivisione insieme alle famiglie.

L'impegno verso la comunità aziendale si è espresso anche attraverso iniziative legate alla vita professionale e al riconoscimento del lavoro. Durante l'anno sono state organizzate numerose cerimonie di pensionamento, pensate per valorizzare il contributo delle persone che hanno dedicato anni alla crescita dell'azienda. Sul piano del benessere quotidiano sono state introdotte nuove sedie ergonomiche nei reparti produttivi, migliorando il comfort nelle postazioni di lavoro.

La promozione di uno stile di vita sano e del senso di squadra è stata ulteriormente valorizzata tramite il sostegno allo sport: oltre alla partecipazione di alcuni dipendenti a un torneo di calcio a 7, nel 2025 U Power ha organizzato due cerimonie ufficiali di riconoscimento per le squadre sportive interne di Menzel Bourguiba e Menzel Jemil, accompagnate da un sostegno economico per supportarne le attività stagionali.

Sempre in Tunisia è proseguito il piano legato all'investimento di 1,5 milioni di euro stanziati per migliorare le condizioni di lavoro: sono stati installati 297 condizionatori in 11 capannoni, permettendo una riduzione significativa delle temperature al loro interno. Inoltre, sebbene non obbligatori per legge in Tunisia, sono state fornite nel 2025 scarpe leggere e antiscivolo appositamente progettate per garantire maggiore sicurezza e comfort.

Il gruppo ha in piano per i prossimi anni la sponsorizzazione del pellegrinaggio alla Mecca per due dipendenti estratti a sorte. Inoltre, nel 2026 sarà attivata un'assicurazione sanitaria per tutta la forza lavoro tunisina, ed è prevista la creazione di aree di preghiera esterne alla fabbrica, con pause autorizzate di 20 minuti.

Inoltre, nel 2025 il Gruppo ha rafforzato i canali di comunicazione interna attraverso l'installazione di cassette per suggerimenti e reclami nei siti produttivi in Tunisia, che vengono poi analizzati da un team dedicato e che hanno già portato all'implementazione di cambiamenti concreti.

Parallelamente a quanto realizzato in Tunisia, anche lo stabilimento francese di Jallatte ha rafforzato nel 2025 il proprio impegno verso il benessere delle persone, la qualità della vita lavorativa e lo sviluppo del territorio, attraverso un programma strutturato di iniziative sociali, formative e comunitarie. L'attenzione verso i collaboratori e la comunità locale si è concretizzata in attività che integrano salute e sicurezza, inclusione, coesione interna e responsabilità sociale.

Sul fronte della salute e della sicurezza, l'azienda ha rafforzato la propria cultura preventiva attraverso un insieme strutturato di attività. Durante la "Semaine QVCT" ("Settimana della Qualità della Vita e delle Condizioni di Lavoro"), l'azienda ha organizzato una formazione pratica dedicata a gesti e posture, con l'obiettivo di prevenire disturbi muscolo scheletrici e promuovere comportamenti sicuri sul posto di lavoro. L'azione formativa è stata accompagnata da ulteriori momenti di sensibilizzazione, tra cui la partecipazione alla Giornata Mondiale dei Primi Soccorsi che ha fornito ai collaboratori strumenti utili a reagire in caso di emergenza.

Nel 2025 è proseguito anche il percorso di qualificazione degli addetti al primo soccorso, che ha condotto alla formazione di 33 collaboratori come "Sauveteurs Secouristes du Travail" (SST), qualifica francese di primo soccorso aziendale, con l'obiettivo di raggiungere progressivamente una copertura tra il 5% e il 10% della forza lavoro. Parallelamente, l'azienda ha continuato a rinforzare i propri sistemi di gestione, operando nel quadro delle certificazioni ISO 45001 (salute e

sicurezza) e preparandosi all'audit per la certificazione RSE ISO 26000, dedicata alla responsabilità sociale d'impresa.

L'inclusione ha rappresentato un altro pilastro fondamentale della strategia sociale di Jallatte. Nel corso dell'anno, il sito ha partecipato ai DuoDays, un'iniziativa nazionale francese che promuove l'integrazione delle persone con disabilità attraverso giornate di affiancamento in azienda. L'impegno verso una gestione inclusiva delle risorse umane è stato rafforzato dall'utilizzo di un processo di selezione inclusivo, basato sull'anonimizzazione dei CV, e dalla collaborazione con ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail), strutture francesi specializzate nel supporto all'inserimento professionale di persone con disabilità.

Nel 2025 sono state realizzate numerose iniziative di partecipazione sociale e comunitaria, come la raccolta di occhiali usati destinati ad associazioni che li redistribuiscono a persone in situazione di fragilità e la partecipazione a corse benefiche per la prevenzione oncologica, tra cui Montpellier Reine e La Zontienne. Nel corso dell'anno, lo stabilimento ha anche confermato la propria apertura verso il mondo dell'istruzione, accogliendo studenti in stage e collaborando con gli istituti scolastici del territorio, in linea con la tradizione francese di orientamento e avvicinamento alle professioni.

Parallelamente, Jallatte ha investito nella coesione interna e nella qualità della vita lavorativa, organizzando eventi di aggregazione ormai tradizionali per il sito, come l'incontro di inizio anno "Vœux & Galette des rois", un momento di condivisione degli obiettivi accompagnato dal tradizionale dolce francese, attività sportive collettive, celebrazioni stagionali ed eventi conviviali come la colazione di Natale. Nel 2025, inoltre, Jallatte ha proseguito nell'aggiornamento della propria ristorazione aziendale, introducendo un'offerta più sostenibile con prodotti locali, biologici e a base vegetale, in linea con le aspettative dei dipendenti e con il crescente impegno verso una gestione responsabile del welfare aziendale.

A testimonianza dell'efficacia del lavoro svolto, lo stabilimento ha ottenuto nel 2025 la certificazione Great Place to Work, che riconosce la qualità del clima aziendale e la fiducia dei collaboratori nei confronti dell'organizzazione.

In questa direzione, U-Power si impegna a garantire un ambiente di lavoro sano, sicuro, inclusivo e meritocratico, dove ciascuno possa esprimere al meglio il proprio talento. Il piano di sostenibilità, descritto nel paragrafo "1.7 Il piano d'azione ESG", prevede obiettivi mirati su formazione, sviluppo dei talenti e salute e sicurezza sul lavoro, per promuovere una cultura attenta al benessere delle persone.

## 3.1 LA NOSTRA SQUADRA

Nel 2025 il Gruppo conta 4.287 dipendenti, 131 collaboratori<sup>18</sup> e 48 agenti plurimandatari. La diminuzione del numero di dipendenti è principalmente attribuibile alla riduzione dei contratti a tempo determinato, in larga parte riferibile alla sede di Martek, in coerenza con il percorso di esternalizzazione delle attività già menzionato.

La quasi totalità dei dipendenti, pari a oltre il 99%, opera

con un contratto full-time, confermando un trend stabile nel triennio e garantendo condizioni funzionali alla crescita professionale e alla pianificazione delle attività interne. Pur privilegiando il lavoro a tempo pieno, U-Power riconosce l'importanza della flessibilità: nel 2025, 9 persone hanno optato per il part-time, un dato sostanzialmente in linea con quello degli anni precedenti. Non sono presenti contratti con orari non garantiti, a conferma dell'impegno del Gruppo nel tutelare condizioni di lavoro stabili e dignitose.

### DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE

	Tempo indeterminato			Tempo determinato			Totale		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Uomini	1.984	2.019	2.342	927	934	9	2.911	2.953	2.351
Donne	1.631	1.674	1.929	685	660	7	2.316	2.334	1.936
<b>Totale</b>	<b>3.615</b>	<b>3.693</b>	<b>4.271</b>	<b>1.612</b>	<b>1.594</b>	<b>16</b>	<b>5.227</b>	<b>5.287</b>	<b>4.287</b>

### DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E AREA GEOGRAFICA

	Tempo indeterminato			Tempo determinato			Totale		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Europa	185	206	228	7	11	7	192	217	235
Tunisia	3.430	3.487	4.043	1.605	1.583	9	5.035	5.070	4.052
<b>Totale</b>	<b>3.615</b>	<b>3.693</b>	<b>4.271</b>	<b>1.612</b>	<b>1.594</b>	<b>16</b>	<b>5.227</b>	<b>5.287</b>	<b>4.287</b>

### DIPENDENTI PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE E GENERE

	Full-time			Part-time			Totale		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Uomini	2.907	2.951	2.348	4	2	3	2.911	2.953	2.351
Donne	2.311	2.327	1.930	5	7	6	2.316	2.334	1.936
<b>Totale</b>	<b>5.218</b>	<b>5.278</b>	<b>4.278</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>5.227</b>	<b>5.287</b>	<b>4.287</b>

### DIPENDENTI PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE E AREA GEOGRAFICA

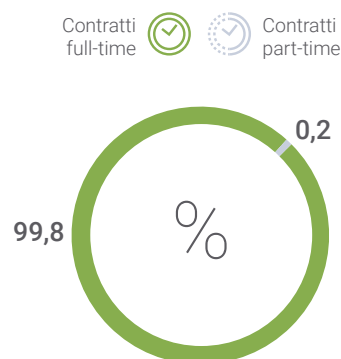
	Full-time			Part-time			Totale		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Europa	183	208	226	9	9	9	192	217	235
Tunisia	5.035	5.070	4.052	0	0	0	5.035	5.070	4.052
<b>Totale</b>	<b>5.218</b>	<b>5.278</b>	<b>4.278</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>5.227</b>	<b>5.287</b>	<b>4.287</b>

<sup>18</sup> Tale dato include tirocinanti, lavoratori autonomi, interinali.

Il Gruppo si dedica a selezionare e assumere personale seguendo criteri di oggettività, competenza e pari opportunità, puntando alla diversità di genere e di background tra i candidati. Attraverso il portale aziendale, si cerca di attrarre talenti con abilità tecniche, manageriali e interpersonali in linea con i valori dell'azienda.

Nel 2025 il Gruppo ha assunto 65 nuove risorse, portando innovazione e nuove idee in azienda. Il tasso di turnover in uscita si è attestato al 24,8%, riflettendo l'evoluzione dell'assetto produttivo del Gruppo, in linea con le recenti scelte strategiche di esternalizzazione di alcune attività manifatturiere verso fornitori esteri, in particolare nell'area asiatica. Tali trasformazioni organizzative hanno comportato una progressiva razionalizzazione di specifici ruoli interni. A compensarlo in parte, un turnover in entrata pari al 1,5%, a conferma dell'impegno costante nell'attrazione di nuovi ta-

lenti e nel rafforzamento di una forza lavoro dinamica e in evoluzione, nonostante le scelte strategiche di esternalizzazione di parte della produzione.



## NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER GENERE

	Assunzioni			Cessazioni		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Uomini	219	334	38	255	292	637
Donne	218	301	27	226	283	428
<b>Totale</b>	<b>437</b>	<b>635</b>	<b>65</b>	<b>481</b>	<b>575</b>	<b>1.065</b>

## NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER FASCE D'ETÀ

	Assunzioni			Cessazioni		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Meno di 30 anni	234	356	26	226	290	438
30-50 anni	192	257	32	210	215	544
Più di 50 anni	11	22	7	45	70	83
<b>Totale</b>	<b>437</b>	<b>635</b>	<b>65</b>	<b>481</b>	<b>575</b>	<b>1.065</b>

## NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER AREA GEOGRAFICA

	Assunzioni			Cessazioni		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Europa	84	54	46	29	29	28
Tunisia	353	581	19	452	546	1.037
<b>Totale</b>	<b>437</b>	<b>635</b>	<b>65</b>	<b>481</b>	<b>575</b>	<b>1.065</b>

## TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE

	Tasso di turnover in entrata			Tasso di turnover in uscita		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Uomini	8%	11%	2%	9%	10%	27%
Donne	9%	13%	1%	10%	12%	22%
<b>Totale</b>	<b>8%</b>	<b>12%</b>	<b>2%</b>	<b>9%</b>	<b>11%</b>	<b>25%</b>

## TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER FASCE D'ETÀ

	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	Meno di 30 anni	23%	38%	6%	22%	31%
30-50 anni	5%	7%	1%	6%	6%	18%
più di 50 anni	2%	3%	0,8%	7%	9%	10%
<b>Totale</b>	<b>8%</b>	<b>12%</b>	<b>2%</b>	<b>9%</b>	<b>11%</b>	<b>25%</b>

## TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER AREA GEOGRAFICA

	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	Europa	44%	25%	20%	15%	13%
Tunisia	7%	11%	0,5%	9%	11%	26%
<b>Totale</b>	<b>8%</b>	<b>12%</b>	<b>2%</b>	<b>9%</b>	<b>11%</b>	<b>25%</b>

Il 100% dei lavoratori del Gruppo è coperto da accordi di contrattazione collettiva. In particolare, tutti i 101 dipendenti italiani sono tutelati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del settore calzaturiero, che regola le condizioni di lavoro, incluse ferie, retribuzione per straordinari, flessibilità lavorativa e bonus di partecipazione. Inoltre, il contratto prevede che i dipendenti siano informati per iscritto in caso di cambiamenti organizzativi come fusioni o vendite di rami d'azienda. Invece, per le altre regioni il rapporto di lavoro è regolato secondo quanto previsto dalle specifiche legislazioni.

Come già menzionato, U-Power Group riconosce e tutela il diritto dei lavoratori di essere rappresentati da sindacati e mantiene con queste organizzazioni un rapporto basato sul riconoscimento reciproco, il dialogo e la collaborazione. Il Gruppo gestisce le interazioni e le trattative sindacali con la massima integrità e trasparenza, nel rispetto delle leggi in vigore.

La politica di relazioni industriali di U-Power Group si basa su un dialogo costruttivo, volto a coinvolgere le rappresentanze

dei lavoratori e a preservare un ambiente lavorativo positivo. Per U-Power Group, la comunicazione interna è un pilastro fondamentale, in quanto non si limita a essere un mero veicolo di informazioni, ma si configura anche come una metodologia che favorisce la cooperazione e rafforza il legame di appartenenza tra i membri del team. In particolare, durante le fasi più critiche, l'impiego di una comunicazione interna efficace si rivela essenziale per preservare la sicurezza e assicurare la continuità operativa dell'azienda.

I rapporti con i dipendenti sono fondati sul rispetto reciproco e su un sistema di relazioni maturo e armonioso, che ha permesso di evitare scioperi o proteste sindacali nel 2025 da parte di lavoratori alle dirette dipendenze delle società.

Inoltre, nel 2025 sono stati segnalati zero episodi di violazione o messa in discussione delle libertà di associazione e di contrattazione collettiva, né sono stati identificati fornitori o attività dove i diritti dei lavoratori a tali libertà non siano stati garantiti o siano stati a rischio.

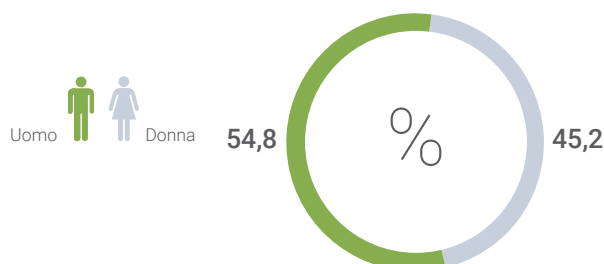
## 3.2 DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E TUTELA DEI DIRITTI UMANI E DEI LAVORATORI

U-Power Group non tollera alcuna forma di discriminazione basata su etnia, religione, lingua, genere, opinioni politiche o sindacali. Il Gruppo valorizza la diversità e l'inclusione come leve fondamentali per l'innovazione, riconoscendo il contributo unico di persone con background, esperienze e competenze differenti.

Nel 2024 è stata introdotta una politica sulle risorse umane mirata a promuovere una cultura inclusiva e un ambiente di lavoro che valorizzi le unicità individuali. Il Gruppo condanna ogni forma di sfruttamento e lavoro forzato, ispirandosi ai principi delle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) per garantire il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori.

Nel triennio 2023–2025 non sono stati registrati episodi di sfruttamento minorile, lavoro forzato o discriminazione, né reclami legati al rispetto dei diritti umani o alle condizioni di lavoro.

Sul fronte della parità di genere, le donne rappresentano il 45,2% della forza lavoro, con una distribuzione omogenea tra aree geografiche e categorie professionali.



In generale, a livello contrattuale le donne rappresentano il 45% della popolazione aziendale a tempo indeterminato e il 44% di quella a tempo determinato. Nel 2025 prosegue l'incidenza della crescita della presenza femminile con contratto full-time (45%).

In linea con il triennio 2023-2025, il nucleo principale dei dipendenti di U-Power ricade nella **categoria professionale** degli operai, che costituiscono il 94,6% della forza lavoro. Sono seguiti dagli impiegati che rappresentano il 3,6%, i quadri all'1,2% e, infine, i dirigenti aziendali allo 0,6%. Nel 2025, la presenza maschile è predominante tra i dirigenti (75%) ed è leggermente maggiore tra gli operai (55%) e i quadri (54%), in un quadro complessivamente stabile rispetto all'anno precedente. Il numero di donne (67%) supera invece quello degli uomini nella categoria professionale degli impiegati.

## DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

	2023		2024		2025	
	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%
<b>Dirigenti</b>	<b>22</b>	<b>0,4%</b>	<b>23</b>	<b>0,4%</b>	<b>24</b>	<b>0,6%</b>
Donne	4	18%	6	26%	6	25%
Uomini	18	82%	17	74%	18	75%
<b>Quadri</b>	<b>38</b>	<b>0,7%</b>	<b>47</b>	<b>0,9%</b>	<b>49</b>	<b>1,2%</b>
Donne	15	39%	21	45%	23	46%
Uomini	23	61%	26	55%	26	54%
<b>Impiegati</b>	<b>123</b>	<b>2,4%</b>	<b>142</b>	<b>2,7%</b>	<b>157</b>	<b>3,6%</b>
Donne	89	72%	93	65%	105	67%
Uomini	34	28%	49	35%	52	33%
<b>Operai</b>	<b>5.044</b>	<b>96,5%</b>	<b>5.075</b>	<b>96,0%</b>	<b>4.057</b>	<b>94,6%</b>
Donne	2.208	44%	2.214	44%	1.802	45%
Uomini	2.836	56%	2.861	56%	2.255	55%
<b>Totale</b>	<b>5.227</b>		<b>5.287</b>		<b>4.287</b>	
Donne	2.316		2.334		1.936	
Uomini	2.911		2.953		2.351	

Inoltre, anche nel 2025 il personale di U-Power appartiene prevalentemente alla **fascia di età** compresa tra i 30 e i 50 anni (71%), seguita dalla fascia di età superiore ai 50 anni (19%). La restante popolazione aziendale è invece composta da dipendenti con meno di 30 anni (10%).

## DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE DI ETÀ

	2023		2024		2025	
	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%
<b>Dirigenti</b>	<b>22</b>	<b>0,4%</b>	<b>23</b>	<b>0,4%</b>	<b>24</b>	<b>1%</b>
<30 anni	0	0%	0	0%	3	13%
Tra i 30 e i 50 anni	4	18%	4	17%	7	29%
>50 anni	18	82%	19	83%	14	58%
<b>Quadri</b>	<b>38</b>	<b>1%</b>	<b>47</b>	<b>1%</b>	<b>49</b>	<b>1%</b>
<30 anni	5	13%	8	17%	8	16%
Tra i 30 e i 50 anni	14	37%	20	43%	21	43%
>50 anni	19	50%	19	40%	20	41%
<b>Impiegati</b>	<b>123</b>	<b>2%</b>	<b>142</b>	<b>3%</b>	<b>157</b>	<b>4%</b>
<30 anni	25	20%	24	17%	27	17%
Tra i 30 e i 50 anni	65	53%	76	54%	86	55%
>50 anni	33	27%	42	30%	44	28%
<b>Operai</b>	<b>5.044</b>	<b>97%</b>	<b>5.075</b>	<b>96%</b>	<b>4.057</b>	<b>95%</b>
<30 anni	989	20%	915	18%	378	18%
Tra i 30 e i 50 anni	3.448	68%	3.489	69%	2.941	68%
>50 anni	607	12%	671	13%	738	14%
<b>Totale</b>	<b>5.227</b>		<b>5.287</b>		<b>4.287</b>	

### 3.3 IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E LE RELAZIONI INDUSTRIALI

Per garantire l'efficienza e il progresso dell'organizzazione, U Power punta sulla costruzione di un employer brand solido, in grado di attrarre e trattenere talenti qualificati. A tale scopo, il Gruppo adotta politiche retributive eque e competitive, calibrate sul mercato del lavoro e coerenti con i risultati conseguiti.

La definizione della remunerazione segue criteri oggettivi che includono il confronto con i benchmark esterni, l'equità interna, le responsabilità del ruolo e le competenze distintive, nel pieno rispetto dei principi aziendali e della non discriminazione. Il salario viene determinato integrando i minimi previsti dal CCNL con accordi aziendali e sistemi incentivanti legati al raggiungimento di obiettivi, al fine di perseguire l'impegno a mantenere i livelli retributivi superiori all'80% rispetto al salario minimo di riferimento.

Per incentivare il merito aziendale, i manager possono proporre aumenti salariali per i dipendenti. Queste proposte sono poi esaminate dagli steering committee che valutano i risultati delle performance annuali, gli obiettivi raggiunti, il potenziale dimostrato nell'adempimento delle proprie funzioni e il contributo al valore aggiunto dell'azienda, mantenendo l'equità interna e la competitività sul mercato.

Nel 2024, è stato implementato un nuovo software per la gestione dei dipendenti. Al momento, il team sta lavorando attivamente per ottimizzare e rafforzare il sistema, con l'obiettivo di creare una struttura più organizzata e funzionale, in grado di supportare efficacemente la crescita e il miglioramento delle performance dei dipendenti.

SCARPA: LANCASTER (RED INDUSTRY GREEN)



## 3.4 FORMAZIONE

L'attuale scenario in continua trasformazione ed evoluzione richiede nuove competenze, professionalità e flessibilità di adattamento. Il Gruppo riconosce l'importanza dello sviluppo dei propri collaboratori e, negli anni, si è impegnato a potenziare le competenze dei propri dipendenti e a garantire il loro sviluppo professionale.

Nel 2025, il Gruppo ha erogato complessivamente 25.632 ore di formazione registrando un incremento significativo rispetto all'anno precedente. La categoria dei quadri è quella che ha beneficiato maggiormente dell'attività formativa, con

circa 13 ore di formazione pro capite, seguita da impiegati e dirigenti. In generale, nel triennio 2023–2025, le ore di formazione del Gruppo presentano un andamento non lineare, legato all'evoluzione delle iniziative formative nei diversi esercizi. L'elevato volume registrato nel 2023 è riconducibile all'avvio di un programma strutturato di formazione in Tunisia, focalizzato sulla salute e sicurezza sul lavoro. Nel 2024 l'attività si è concentrata sul consolidamento delle azioni intraprese e sulla pianificazione dell'ampliamento dell'offerta formativa. Nel 2025, il dato torna a crescere in modo significativo in coerenza con l'attuazione dei programmi pianificati e il rafforzamento della formazione su salute e sicurezza, competenze digitali e formazione tecnica.

### ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE

	2023	2024	2025
Ore di formazione fornite ai Dirigenti	95	114	230
Ore di formazione fornite ai Quadri	455	222	653
Ore di formazione fornite agli Impiegati	519	1.801	1.518
Ore di formazione fornite agli Operai	22.793	10.779	23.231
<b>Totale</b>	<b>23.862</b>	<b>12.449</b>	<b>25.632</b>

### ORE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE

	2023	2024	2025
Ore di formazione pro capite per Dirigente	4,3	5,0	9,6
Ore di formazione pro capite per Quadro	12,0	4,7	13,1
Ore di formazione pro capite per Impiegato	4,2	12,7	9,7
Ore di formazione pro capite per Operaio	4,5	2,1	5,7

### ORE DI FORMAZIONE PER GENERE

	2023	2024	2025
Ore di formazione fornite alle donne	13.272	7.018	14.854
Ore di formazione fornite agli uomini	10.590	5.898	10.778
<b>Totale</b>	<b>23.862</b>	<b>12.916</b>	<b>25.632</b>

### ORE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER GENERE

	2023	2024	2025
Ore di formazione pro capite per donna	5,7	3,0	7,7
Ore di formazione pro capite per uomo	3,6	2,0	4,6

### 3.5 LA NOSTRA SICUREZZA

La tutela del benessere fisico, mentale e sociale dei dipendenti è una priorità per U-Power Group, che promuove ambienti di lavoro sicuri e sani attraverso misure preventive, formazione continua e sorveglianza sanitaria. Il Gruppo opera nel pieno rispetto delle normative vigenti nei Paesi in cui è presente, con l'obiettivo di migliorare le proprie performance in materia di salute e sicurezza.

Anche in assenza di attività ad alto rischio, U-Power considera la protezione del personale un elemento essenziale. A tal fine, promuove una cultura della prevenzione e si avvale di staff dedicato alla salute e sicurezza, incaricato di verificare la conformità normativa, definire linee guida, ispezionare ambienti e attrezzature e gestire il dialogo con i rappresentanti dei lavoratori.

Dal 2021, il sito produttivo tunisino è oggetto di ispezioni interne ed esterne connesse all'ottenimento della certificazione ISO 45001, a oggi estesa al 97% della forza lavoro. Nel

2025 anche Jallatte ha ottenuto la certificazione ISO 45001 e il Gruppo ha avviato le attività preparatorie per l'audit in Italia previsto nel 2026.

L'analisi dei rischi viene svolta in tutti i siti, in Italia, Tunisia e Francia, e riguarda le specificità di ciascun ruolo lavorativo. Tra le misure preventive adottate: procedure per la gestione sicura delle sostanze chimiche, stoccaggio e trasporto, e analisi fonometriche sui livelli di rumore, che nei diversi reparti variano tra 73,05 e 96,5 dB(A). In base a questi risultati, vengono implementate misure correttive per contenere l'esposizione sonora entro i limiti di sicurezza e tutelare la salute uditiva dei lavoratori.

Nel 2025, il monitoraggio degli infortuni ha registrato 82 casi, con un tasso infortunistico pari a 9, in calo rispetto all'anno precedente. Non sono stati registrati infortuni sul lavoro relativi ai collaboratori esterni, per cui si è stimato un totale di ore lavorate pari a 13.596 con un relativo tasso di infortunio pari a 0. Nel 2025 inoltre si sono verificati 3 infortuni derivanti da incidenti in itinere, avvenuti nell'ambito di spostamenti organizzati dall'azienda e senza esiti gravi.

#### INDICI INFORTUNISTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

	2023	2024	2025
Ore lavorate	12.048.111	10.944.029	9.079.556
Numero totale di infortuni	147	130	82
di cui derivanti da incidenti da pendolarità <sup>19</sup>	9	0	3
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze <sup>20</sup>	0	2	2
Tasso di infortunio sul lavoro <sup>21</sup>	12,2	11,9	9,0
Tasso di infortunio sul lavoro con gravi conseguenze <sup>22</sup>	0	0,2	0,2

<sup>19</sup> Per Infortunio derivante da incidente da pendolarità si intende un incidente che si verifica nel tragitto tra il luogo di lavoro e un luogo appartenente alla sfera privata, solo quando il trasporto è stato gestito dall'organizzazione.

<sup>20</sup> Per Infortunio sul lavoro con gravi conseguenze si intende un infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

<sup>21</sup> Il tasso di infortunio sul lavoro è calcolato come numero di infortuni sul lavoro/ore lavorate\*1.000.000.

<sup>22</sup> Il tasso di infortunio sul lavoro con gravi conseguenze è calcolato come numero di infortuni sul lavoro/ore lavorate\*1.000.000.

## 3.6 DIRITTI UMANI

U-Power Group riconosce il valore dei diritti umani e si impegna a gestire con trasparenza eventuali segnalazioni di discriminazione, sfruttamento minorile e lavoro forzato, e violazioni dei diritti umani ricevute dall'apposito canale di whistleblowing istituito. Nel triennio 2023–2025 non sono stati accertati casi in tal senso.

	2023	2024	2025
Casi di discriminazione	0	0	0
Sfruttamento minorile / lavoro forzato	0	0	0
Reclami / violazioni su diritti umani o condizioni di lavoro	0	0	0

SCARPA: RYAN (RED LEVE)



## 3.7 SVILUPPARE UNA CATENA DI FORNITURA RESPONSABILE

Il Gruppo è attivamente impegnato a mantenere relazioni di fiducia con i propri fornitori, riconoscendo l'importanza di questi rapporti non solo per offrire valore ai clienti e assicurare alta qualità, ma anche per garantire il rispetto dei lavoratori e la protezione dell'ambiente nella catena di fornitura. L'azienda si impegna a collaborare con i fornitori, condividendo valori e obiettivi per uno sviluppo del business responsabile e sostenibile, garantendo così un impatto positivo a livello sociale e ambientale. L'azienda ha un codice di condotta commerciale che regola tutte le relazioni che U-Power ha con i propri collaboratori e le varie entità esterne (fornitori compresi). Tale documento copre sia questioni sociali, quali lavoro minorile e sicurezza per i lavoratori, sia ambientali, incoraggiando la tutela dell'ambiente.

Nel corso del 2024 il Gruppo ha redatto una politica di approvvigionamento sostenibile, impegnandosi ad adottare e promuovere i valori di integrità, rispetto dei diritti umani e

protezione ambientale lungo la propria catena di fornitura, in linea con il proprio Codice Etico, la Politica delle Risorse Umane e la Politica Ambientale. L'obiettivo della politica è rafforzare le relazioni commerciali esistenti tra il Gruppo e i suoi fornitori, andando oltre i requisiti minimi di conformità. Di conseguenza, U-Power richiede ai propri fornitori e partner commerciali di rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili nei paesi in cui operano, e si aspetta che incorporino gli standard e i principi stabiliti nella politica, facendo attivamente il possibile per raggiungere tali standard e diffonderli tra i propri dipendenti, stakeholder e altri fornitori.

La qualità e l'affidabilità dei prodotti del Gruppo dipendono dalla scelta di materiali eccellenti e controllati e da una corretta gestione della catena di fornitura. U-Power Group collabora con oltre 170 fornitori con cui ha instaurato relazioni solide e durature.

### SUSTAINABLE PROCUREMENT



Nel 2025 è proseguita l'attività di valutazione interna dei fornitori di materie prime, appaltatori e sub-appaltatori. Dal 2024, infatti, l'azienda ha avviato la definizione di un sistema strutturato per la valutazione dei fornitori, con l'obiettivo di mappare in modo completo tutti i partner che forniscono materie prime, prodotti e servizi. Questo processo rientra in un progetto più ampio di evoluzione del procurement, volto a integrare criteri ESG (ambientali, sociali e di governance) nella selezione e nella gestione dei fornitori, anche attraverso la somministrazione di specifici questionari di valutazione.



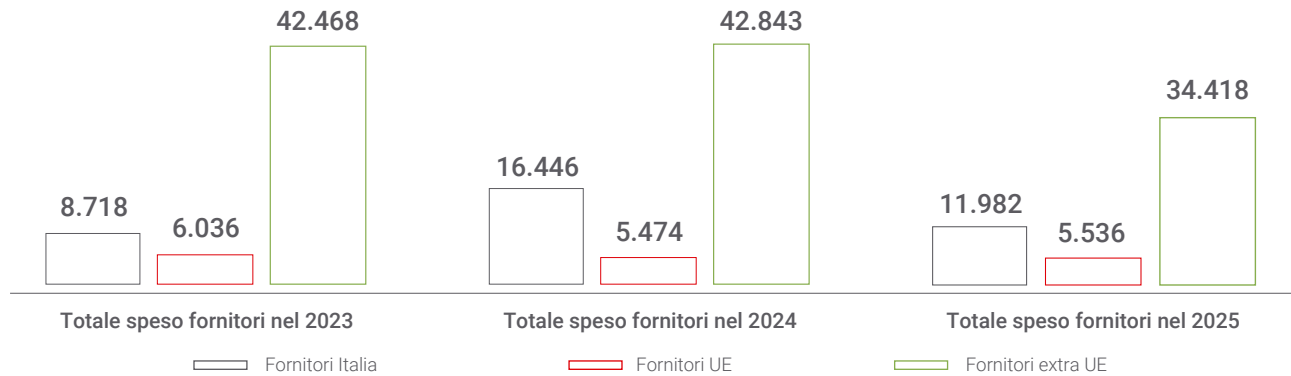
In particolare, nel 2025 è stato erogato il primo questionario dedicato nello specifico alla valutazione dei fornitori asiatici, avviando un processo strutturato di monitoraggio delle performance ESG lungo la catena di fornitura. Il 94% dei fornitori coinvolti ha completato il questionario e il 33% dei fornitori di scarpe, abbigliamento e guanti ha ottenuto uno score superiore a 75/100. Inoltre, il 78% dei fornitori ha almeno una certificazione, la più diffusa è la ISO14001 (45%). Il questionario ha anche portato all'identificazione delle tematiche più mature tra i fornitori, ovvero energy management, in cui il 71% dei fornitori ha registrato uno score superiore a 75/100, ed Employee Health & safety, in cui il 63% dei fornitori ha registrato uno score superiore a 75/100.



Inoltre, U-Power Group prevede di valutare il 30% dei fornitori secondo criteri di rischio ESG entro l'anno 2027.

Per quanto riguarda le politiche di approvvigionamento, nel corso del 2025, U-Power ha continuato la sua strategia di approvvigionamento privilegiando i fornitori italiani, destinando il 66% delle spese a fornitori locali. Questa decisione sostiene l'economia italiana e rafforza le relazioni con le aziende del territorio, contribuendo a un tessuto industriale più solido.

### Totale speso (migliaia di euro) per fornitori, suddiviso per area geografica



Parallelamente, l'11% delle spese è stato investito in fornitori europei, sfruttando la diversità e la specializzazione del mercato, mentre il 23% è stato allocato a fornitori extra-europei. Questa distribuzione mira a ridurre l'impatto ambientale e a migliorare l'agilità operativa.

I responsabili U-Power, inoltre, si recano periodicamente presso gli stabilimenti produttivi dei fornitori più rilevanti per controllare il processo di produzione e la qualità dei prodotti acquistati, al fine di verificare il prodotto acquistato ancora prima che venga spedito e ricevuto dalle sedi produttive o logistiche del Gruppo. Nel 2025 è proseguita l'attività di audit

in loco presso i fornitori più rilevanti, con visite periodiche finalizzate alla verifica dei processi produttivi.

Ogni sei mesi, inoltre, a tutti i fornitori di materiali che andranno poi a comporre la scarpa antinfortunistica viene richiesto l'aggiornamento della certificazione secondo Regolamento Europeo REACH, che stabilisce le regole da rispettare per assicurare la protezione della salute dei consumatori e dell'ambiente tramite la registrazione, valutazione e autorizzazione di alcune sostanze chimiche utilizzate nei processi produttivi e contenute nei prodotti venduti, indicate nel Regolamento.

## 3.8 LE COMUNITÀ U-POWER GROUP

U-Power Group mira a garantire il benessere dei suoi dipendenti e a contribuire attivamente al benessere della comunità. In linea con i propri valori e statuto, U-Power supporta lo sviluppo di iniziative benefiche a vantaggio della società. Il suo impegno verso la comunità si basa sull'Agenda 2030, che promuove la collaborazione tra imprese e realtà locali per raggiungere obiettivi di sviluppo sostenibile. Durante il 2025, il Gruppo ha continuato a coinvolgersi nelle comunità e nei territori in cui opera, diventando un punto di riferimento non solo per l'occupazione e lo sviluppo economico, ma anche come partner importante per la comunità. U-Power Group ha scelto di impegnarsi in modo sistematico nel sostenere iniziative e organizzazioni capaci di generare impatti positivi per lo sviluppo e la valorizzazione delle comunità in cui opera.

Nei primi mesi del 2025, l'azienda ha accolto gli studenti del corso di fashion **dell'Istituto Primo Levi di Seregno**. Questo incontro ha rappresentato un'importante occasione di scambio, un ponte tra il mondo dell'istruzione e quello del lavoro, durante il quale U-Power ha condiviso con i giovani talenti il proprio know-how, alimentando un dialogo costruttivo e stimolante. Nei mesi precedenti, gli studenti hanno affrontato una sfida progettuale: ideare un outfit innovativo, pensato per rispondere alle esigenze specifiche di artigiani quali elettricisti, idraulici e carpentieri. Ogni progetto ha cercato di rispondere alle necessità del mondo del lavoro, tramite la creatività e l'innovazione. Il Gruppo è convinto che investire nelle nuove generazioni sia fondamentale per il futuro del settore: la collaborazione tra aziende e istituti scolastici è un motore potente per lo sviluppo di nuove idee e per la formazione di professionisti preparati e motivati.

Inoltre, in primavera U-Power è stata invitata come docente al Master in Sport Business Management della 24 Ore Business School per raccontare la storia aziendale, la produzione, la crescita, la sostenibilità e le strategie di marketing e sponsorizzazione sportiva. L'incontro è stato interattivo e ha previsto la presentazione di progetti da parte degli studenti che hanno risposto a un brief dettagliato incentrato sull'utilizzo strategico dello sport e, in particolare, l'uso dei media per promuovere il brand.

Queste iniziative testimoniano l'impegno del Gruppo nel creare sinergie con il mondo della formazione e nell'investire sul talento dei giovani, aprendo le porte dell'azienda e

offrendo loro un'opportunità concreta di mettere in pratica le proprie competenze e di confrontarsi con le dinamiche aziendali reali.

Il Gruppo sostiene inoltre con donazioni annuali anche alcune società sportive sia in Italia che in Tunisia, aiutando a diffondere sane abitudini, promuovendo attività fisica e gioco di squadra.

U-Power ha rinnovato il suo impegno come **sponsor principale dell'AC Monza** per la stagione 2025/2026. Questa partnership ha offerto a U-Power l'opportunità di rafforzare la sua presenza nel mondo dello sport e di condividere i valori di impegno, determinazione e successo che accomunano entrambe le realtà.



Il Gruppo continua, inoltre, ad essere **Official Back Jersey Partner di FC Internazionale Milano**, un accordo che durerà fino al 2027.



La collaborazione tra U-Power, brand leader in Europa nelle calzature e abbigliamento da lavoro, e FC Internazionale Milano, squadra leader nel settore calcistico, si fonda su valori condivisi e su una comune spinta verso il miglioramento del-

le performance, con un forte focus su innovazione, sostenibilità ed eccellenza.

Inoltre, nel 2025 è stata confermata la sponsorizzazione del club tedesco 1. FC Nürnberg, rafforzando ulteriormente la presenza del Gruppo nel mondo dello sport.

Sempre nel campo dello sport, U-Power ha aderito al progetto Futabel, una squadra di calcio composta da ragazzi con

diverse disabilità, che mira alla loro integrazione. Grazie al budget aziendale sono state organizzate trasferte, realizzate le divise con il logo U-Power ed è stata possibile la partecipazione a un torneo a livello nazionale.

In ultimo, U-Power ha partecipato alla Laurens Charity Night, una cena di beneficenza in cui sono messi all'asta beni e servizi per raccogliere fondi destinati alla promozione dello sport in contesti di disagio.

## 3.9 L'INNOVAZIONE AL SERVIZIO DELLA SICUREZZA DEL CONSUMATORE

L'attuale scenario in continua trasformazione ed evoluzione richiede una solida strategia del marchio, orientata a sviluppare prodotti con design distintivo, sempre più innovativi, ma che possano garantire comfort e sicurezza. U-Power Group è costantemente alla ricerca di nuove tecnologie che rispondano ai principi di sostenibilità, che possano offrire una protezione a 360° nell'immediato e che siano anche in grado di preservare la salute psico-fisica nel medio e nel lungo periodo.

L'attenzione del Gruppo è, quindi, focalizzata non solo sulla realizzazione di un prodotto di alta qualità, ma anche sulla ricerca di soluzioni tecniche capaci di ridurre gli impatti, andando a ridefinire e sviluppare nuovi processi produttivi.

### Red Leve

Caratterizzata da un'estrema leggerezza, la linea Red Leve è una collezione di scarpe da lavoro che include diciassette modelli di scarpe antinfortunistiche estremamente leggere e prive di componenti di origine animale. Ogni scarpa è realizzata con una tomaia in nylon traspirante e una protezione anti-abrasione sulla punta, rendendole una scelta ottimale per i periodi più caldi. Traspirante è anche la fodera Wingtex a tunnel d'aria, mentre di fa più leggero, ma ugualmente sicuro, anche il sottopiede anti-perforazione.

I modelli sono stati ideati con lo scopo di ridurre il peso sulle gambe, consentendo di minimizzare il dispendio di energie durante il movimento del piede, con un beneficio generale all'intero organismo e una complessiva riduzione della percezione di stanchezza e gonfiore delle gambe a fine giornata.

Le scarpe antinfortunistiche della linea Red Leve donano leggerezza, garantendo tutta la sicurezza da sempre riconosciuta al marchio U-Power e prevista dalle normative europee. La suola in mescola poliuretanic di nuova generazione, unitamente al puntale Airtoe® Aluminium, ha permesso di ridurre notevolmente il peso della calzatura superando tutti i test di protezione e sicurezza, a garanzia di un prodotto di qualità e altamente performante.

### Infinergy®

Per la realizzazione di calzature all'avanguardia U-Power Group si è avvalsa ancora una volta della collaborazione con il leader mondiale della chimica, il Gruppo BASF, che ha messo appunto Infinergy®. La tecnologia Infinergy è un inserto della suola costituito da poliuretano espanso (TPU, *Expanded Thermoplastic Polyurethane*) in grado di restituire energia positiva offrendo al contempo un'alternativa leggera e ad alta resistenza per la camminata. Quest'innovativo materiale, concepito dal Gruppo BASF per il mondo dello sport, associa schiume costituite da particelle a cellule chiuse a quelle dei poliuretani termoplastici, garantendo così un'ammortizzazione dinamica.

Il Gruppo ha brevettato l'inserimento di tale inserto in una calzatura antinfortunistica, come i nuovi modelli Red Lion e Red Fit dedicati al mercato USA, consentendo all'utilizzatore finale di mantenere livelli di energia più a lungo di qualsiasi suola tradizionale, assicurando leggerezza e libertà di movimento con la possibilità di ridurre disturbi muscolo scheletrici. Questo inserto elastico, visibile e tangibile, è caratterizzato da una capacità di resilienza conforme a DIN 53512<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> Norma tecnica emanata dal Deutsches Institut für Normung tedesco. In particolare, la norma 53512 fa riferimento alla determinazione della resistenza al rimbalzo della gomma utilizzando il pendolo di Schob.

La suola, inoltre, dopo l'impatto, ritorna alla sua forma originale, conservando l'energia nella fase di aderenza al suolo e restituendola nella fase di movimento del piede fino al 55%. Grazie a questo effetto di rimbalzo, derivante dalla resilienza del materiale, chi indossa la scarpa consuma meno energia rispetto a prima.

## Red Carpet

Per fornire il giusto supporto al personale che lavora molte ore in posizione eretta, i laboratori R&S di U-Power Group hanno sviluppato delle calzature antinfortunistiche dedicate, volte a garantire il giusto supporto alla postura e rivitalizzando le aree interessate sottoposte a stress. La tecnologia **Red Carpet**, sviluppata in collaborazione con il Gruppo chimico BASF, è stata progettata per assorbire e alleviare lo stress corporeo, riducendo i traumi derivanti dalla permanenza prolungata in stazioni di lavoro fisse. Il materiale utilizzato, totalmente privo di sostanze nocive, è in grado di riattivare la circolazione sanguigna e dare sollievo ad articolazioni, cervicale, lombi e supportare il lavoratore durante tutta la giornata lavorativa, garantendo comfort e sicurezza. In materia di innovazione è stata una vera svolta, originariamente concepita per il mondo dello sport, ha rivoluzionato la calzatura running. BASF è riuscita in questa performance tecnica associando a schiume costituite da particelle a cellule chiuse a quelle dei poliuretani termoplastici.

## Red Stratos

Il Gruppo ha ulteriormente arricchito il proprio portafoglio con la nuova linea di calzature Red Stratos, pensata per offrire una combinazione avanzata di comfort, tecnologia e leggerezza. Cuore dell'innovazione è la Super Critical Technology, una schiuma di nuova generazione integrata nella suola, in grado di assorbire l'impatto e restituire energia a ogni passo, garantendo una sensazione di spinta naturale e riducendo l'affaticamento durante l'intera giornata lavorativa. La linea è dotata di NanoFiber Toecap, un puntale ultraleggero e completamente metal free, del battistrada in gomma HRO per una trazione elevata anche su superfici difficili e di tomaie diversificate – dal tessuto elastico U KNIT alla pelle scamosciata fino al PUTEK Star ad alta tenacità – per assicurare resistenza, traspirabilità e massimo comfort a seconda delle esigenze lavorative.

## Abbigliamento e Linea Scarpe Lifestyle

U-Power Group non offre solo calzature antinfortunistiche, ma anche una vasta gamma di abbigliamento da lavoro progettato per diversi settori e condizioni, che include vari capi come giacche, gilet, pantaloni, bermuda, felpe, t-shirt, polo,

camicie, calze da lavoro e intimo termico. Anche per quanto riguarda l'abbigliamento da lavoro, l'attenzione è massima e la selezione dei materiali è fondamentale. U-Power si contraddistingue sul mercato per la qualità, le caratteristiche tecniche e la resistenza meccanica dei propri *Softshell* – in particolare i *Softshell U-Tex* – dotati di una membrana in poliuretano termoplastico (TPU) che garantisce al tessuto un elevato grado di impermeabilità, traspirabilità e resistenza al vento. Questa membrana viene accoppiata esternamente a un tessuto *4-way stretch* (elasticizzato in quattro direzioni) con trattamento idrorepellente che lo protegge dall'umidità esterna e dalla pioggia e, internamente, con un *Fleece Micro-Grid* che fornisce un elevato comfort e proprietà *quick dry*. A completamento dell'offerta di abbigliamento tecnico, U Power ha introdotto la linea MULTIPRO, sviluppata per garantire protezione multi rischio in contesti operativi complessi. La collezione, realizzata con materiali ad alte prestazioni, offre una protezione intrinseca e permanente contro i principali rischi professionali, quali coniugando resistenza, ergonomia e comfort termico.

Inoltre, il Gruppo ha ampliato la propria offerta includendo anche una linea di scarpe lifestyle, che sono progettate per offrire comfort e stile, mantenendo al contempo gli standard di qualità e innovazione per cui U-Power è conosciuta. Infatti, nel 2024, l'azienda ha lanciato diversi nuovi modelli, tra cui le sneaker delle linee Urban e U.Lite, entrambe normate EN ISO 20347:2022, che specifica i requisiti di base e aggiuntivi per le calzature da lavoro utilizzate per scopi generali. In particolare, le sneaker U.Lite sono state presentate ufficialmente a *Expoprotection* - la mostra internazionale sulla prevenzione e la gestione dei rischi che si tiene a Parigi ogni due anni - e sono destinate al settore HoReCa (Hotel, Restaurant, Café/Catering), che comprende tutte le attività legate all'ospitalità e alla ristorazione, e al mercato calzaturiero civile.

## Ricerca e innovazione

Il Gruppo possiede due laboratori di ricerca e sviluppo in Italia, uno ubicato a Paruzzaro (NO) e l'altro a Trani (BT), che sviluppano nuovi modelli e collezioni ogni anno. Il punto di partenza è la progettazione di modelli di alta tecnologia e qualità che tengano conto non solo dei requisiti di comfort e sicurezza, ma anche dei problemi di tutela della salute e dei rischi legati ai disturbi muscolo-scheletrici dovuti alla postura e al movimento ripetitivo durante il lavoro. Lo studio preliminare è sempre più incentrato sull'analisi approfondita delle postazioni e dei processi di lavoro in termini di ergonomia. Ciò significa che, accanto agli aspetti legati alla sicurezza, si prendono in considerazione anche le condizioni e

le problematiche primarie che i lavoratori possono trovarsi ad affrontare nello svolgimento delle proprie mansioni, per offrire loro soluzioni sempre più performanti ed efficaci per garantire il loro benessere.

Le attività di R&S, inoltre, sono orientate da un lato alla costante ricerca e individuazione di materie prime, materiali e componenti di produzione e/o tecniche in grado di migliorare e efficientare gli standard qualitativi e tecnologici dei prodotti, anche in funzione dell'evolversi delle esigenze della clientela, dall'altro, alla continua innovazione dei modelli e dello stile dei prodotti offerti sul mercato. In quest'ottica, nel corso degli ultimi anni, U-Power Group ha installato una proficua collaborazione con gli enti e le autorità che definiscono gli standard nel settore della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso un dialogo costante e lo sviluppo di progetti comuni.

Il Gruppo è poi costantemente impegnato nella ricerca di nuove materie prime rinnovabili o riciclate, al fine di ridurre gli impatti ambientali dell'intero ciclo di vita dei prodotti, e




nell'eliminazione di eventuali difetti di produzione per offrire un prodotto finito con un'elevata affidabilità.

L'attenzione è quindi rivolta alla creazione di un prodotto di alta qualità che possa contribuire attivamente al benessere dei lavoratori e che presti costante attenzione alle questioni sociali e ambientali.

Sono inoltre in corso test dedicati alla riduzione dell'impiego di poliuretano nelle solette, con l'obiettivo di mantenere invariati gli elevati standard qualitativi del prodotto e ridurre al contempo l'impatto ambientale.

Il Gruppo ha dimostrato il proprio successo nelle attività di ricerca e sviluppo, soprattutto per la capacità di superare i concorrenti nello sviluppo di tecnologie d'avanguardia e prodotti che rispettano gli standard di settore più avanzati. Nel 2025, U-Power Group ha accumulato un totale di 25 brevetti, attestando la sua leadership nel settore. Questi brevetti tutelano l'intera gamma delle scarpe da lavoro, nonché le numerose innovazioni introdotte in ciascun componente delle calzature.

## I brevetti di proprietà a maggior impatto sul mercato

	<b>AIRTOE</b>	Puntale ultraleggeri che garantisce impermeabilità e sicurezza
	<b>Save&amp;FlexPlus</b>	Esclusiva soletta tessile anti-perforazione totalmente "metal free"
	<b>Stressout System</b>	Linguetta innovativa che accompagna la camminata senza stressare il collo del piede
	<b>Wingtex</b>	Fodera interna a tunnel d'aria che garantisce la salute del piede

## Qualità e sicurezza dei consumatori

La sicurezza dei prodotti rappresenta per U-Power Group un requisito fondamentale per preservare la fiducia dei consumatori. Per garantire i più elevati standard di qualità, i due siti produttivi del Gruppo e l'ufficio generale in Italia operano in conformità allo standard ISO 9001:2015, esteso nel 2025 anche alla modelliera di Trani. In linea con quanto previsto dalla norma, sono stati implementati sistemi di monitoraggio dei processi operativi legati alla gestione della qualità e al supporto al cliente. Tali sistemi costituiscono un riferimento essenziale per pianificare, attuare, monitorare e migliorare costantemente gli obiettivi dell'organizzazione.

Inoltre, tutte le calzature U-Power Group, sia quelle commercializzate in mercati europei che in mercati extra-europei, sono certificate secondo la **norma UNI EN ISO 20345:2022**, la quale regola i requisiti generali che le calzature di sicurezza sono tenute a rispettare per garantire la massima tutela del lavoratore in fase di utilizzo. Tra i requisiti vengono specificati l'altezza minima della tomaia, la presenza di un puntale di protezione contro gli urti, di una fodera anteriore e di un sottopiede, caratteristiche imprescindibili affinché la scarpa possa essere classificata come "Calzatura di sicurezza". In aggiunta, in funzione del tipo di utilizzo, le calzature possono essere integrate con altre specifiche tecniche, come la lamina antiforo.

Oltre alle "Calzature di sicurezza", U-Power Group produce le "Calzature di protezione", certificate secondo la norma **ISO 20346:2022** e le "Calzature da lavoro" o "professionali", normate dall'**ISO 20347:2022**. Le prime si distinguono dalle Calzature di sicurezza perché provviste, oltre che dei requisiti minimi, di un puntale di protezione inferiore contro gli urti con energia fino a 100 Joule. Le seconde, invece, non proteggono da rischi fisici, meccanici di impatto e compressione sulla punta del piede, in quanto non sono dotate di un puntale di protezione.

Questo sistema di certificazioni ISO viene assegnato e verificato da laboratori esterni, accreditati e tracciati attraverso un numero di identificazione. Le relative informazioni di conformità sono presenti e visibili su tutte le etichette che vengono apposte sulle calzature. Inoltre, l'etichetta contiene informazioni riguardo al mese e l'anno di fabbricazione, la classe di protezione, la norma di riferimento e la relativa conformità.

Un ulteriore elemento centrale nella strategia di innovazione del Gruppo riguarda la sicurezza dei consumatori, garantita attraverso un sistema strutturato di controllo qualità che accompagna ogni fase del ciclo di vita del prodotto. Il Gruppo, per poter sempre assicurare l'alta qualità dei prodotti offerti, presta la massima attenzione alla soddisfazione della propria clientela. Oltre alle attività di test previste dalle norme tecniche di riferimento e alle verifiche condotte nei laboratori interni, Per verificare l'efficacia reale dei propri prodotti durante l'utilizzo, il Gruppo monitora sistematicamente resi e reclami, considerandoli un indicatore concreto delle prestazioni in termini di qualità e protezione. Per ogni episodio, vengono svolte delle analisi statistiche volte a definire delle azioni di miglioramento qualitative nei prodotti. Nello specifico, l'azienda è solita aprire un processo di indagine al fine di comprendere, analizzare e risolvere la problematica intervenendo a livello progettuale, nel caso in cui i reclami siano relativi ad un problema specifico. Nel 2025 è stato registrato uno 0,21% di resi e reclami sul totale di paia vendute (in calo rispetto allo 0,22% nel 2024), tutti dovuti a dei difetti accidentali (estetici o di forma) e non sostanziali, dunque non relativi alla sicurezza della calzatura. Grazie a questo modello di gestione ed intervento, nel corso del triennio 2023-2025 non sono stati accertati casi significativi di non conformità di prodotto. Questo risultato si traduce in un impatto positivo per i clienti, che possono contare su prodotti in grado di offrire protezione costante e continuità di prestazione nel tempo.

SCARPA: JOE (RED LEVE) + PANTA: HORIZON BC + GIACCA: WINK BC







# 4 GOVERNANCE

---

## 4. GOVERNANCE

### 4.1 IL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Consiglio di Amministrazione, con data 22 marzo 2021, ha deliberato l'approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01, estendendolo a tutte le sedi italiane del prestigioso Gruppo. L'approvazione è giunta in seguito ad un'attenta attività di mappatura dei rischi connessi ai reati rilevanti, così come prescritto dal D.lgs. 231/2001, alcuni dei quali sono rilevanti in termini di sostenibilità, tra cui la lotta contro la corruzione attiva e passiva, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e la tutela dell'ambiente. Nel 2024 è stata redatta e implementata una policy anticorruzione.

In conformità al Modello 231, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza, presieduto dal Presidente del Collegio Sindacale, che ha autonomi poteri di iniziativa, vigilanza e controllo, come previsto dall'articolo 6 del D.lgs. 231/2001. Nello specifico, l'Organismo di Vigilanza è responsabile della supervisione e dell'adeguamento del Modello 231, inclusi eventuali aggiornamenti, nonché della redazione di una relazione riepilogativa da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, contenente una sintesi delle attività svolte, delle problematiche riscontrate e un resoconto delle segnalazioni pervenute nel periodo.

Nel contesto dell'adeguamento al Modello 231, nel 2023 è stato istituito un sistema di "Whistleblowing" attraverso una procedura dedicata. Questo sistema consente di segnalare e gestire violazioni del decreto che potrebbero compromettere l'integrità del Gruppo, inclusi aspetti come danni ambientali, sicurezza e conformità dei prodotti e pratiche di corruzione o uso improprio dei dati.

In accordo con il Piano di Sostenibilità 2024-2027, il Gruppo ha confermato per il 2025 l'obiettivo di mantenere zero casi di non conformità relativi a episodi di corruzione, comportamenti anti-competitivi e gestione impropria dei dati. Tale obiettivo è stato pienamente raggiunto: infatti, nel corso del 2025 non sono stati rilevati casi di non conformità né sanzioni pecuniarie o non pecuniarie in tali ambiti.

L'azienda ha nominato un Data Protection Officer (DPO) responsabile della conformità al GDPR, garantendo così un'attenta gestione delle normative sulla protezione dei dati. Nel corso del 2024 è stata completata con successo la formazione obbligatoria sulla privacy, senza che siano state registrate segnalazioni di problematiche, mentre nel 2025 sono state erogate sessioni di formazione in materia di Modello Organizzativo 231 e Whistleblowing. Inoltre, è stata fornita un'informativa dettagliata sui cookie, assicurando trasparenza e chiarezza riguardo all'uso dei dati da parte dell'azienda. I Modelli organizzativi delle società italiane e il Codice Etico<sup>24</sup> costituiscono una solida base per affrontare le questioni legate alla responsabilità sociale.

Anche il Codice Etico, infatti, approvato nel 2021 dal Consiglio di Amministrazione, definisce chiaramente i valori, i principi e i criteri di condotta. Il Codice è stato predisposto secondo le principali linee guida a livello nazionale riguardanti i diritti umani, la responsabilità sociale d'impresa e la corporate governance. Inoltre, i principi di legalità, trasparenza e conformità sono applicati anche nelle altre società del Gruppo, secondo le normative locali, se presenti.

Con l'intento di rafforzare ulteriormente la cultura etica aziendale e di garantire che ogni dipendente sia pienamente informato e coinvolto, è stata presa la decisione di distribuire il Codice Etico a tutto il personale. Questa iniziativa prevede che il Codice sia messo a disposizione di tutti i lavoratori, attraverso canali interni di comunicazione, per assicurare che ogni membro del Gruppo possa prenderne visione e comprenderne appieno il contenuto e l'importanza. Questo passaggio è fondamentale per permettere a tutti i dipendenti di interiorizzare i valori e le norme di comportamento che il Gruppo si aspetta vengano rispettati e promossi, contribuendo così a creare un ambiente di lavoro etico, responsabile e inclusivo.

I principi sono applicati a tutte le società del Gruppo affinché vengano osservati da organi sociali, dipendenti e da tutte le persone coinvolte nel perseguimento degli obiettivi aziendali. Secondo il Codice, i destinatari sono tenuti ad assicurare che

<sup>24</sup> Il Codice Etico è presente al seguente link: [U-Power Group: documenti societari del Gruppo](#).

ogni decisione di business sia presa nell'interesse del Gruppo, evitando quindi tutte le situazioni in cui si possa manifestare un conflitto di interesse tra le attività economiche personali o familiari e le mansioni ricoperte, tali da interferire o inficiare la capacità di assumere decisioni in modo imparziale ed obiettivo.

Nello specifico, i membri del Consiglio di Amministrazione sono tenuti a seguirli nella definizione degli obiettivi delle imprese del Gruppo, nella proposta di investimenti e nell'implementazione dei progetti, nonché in ogni decisione o azione. I membri del Collegio Sindacale, invece, assicurano il rispetto e l'osservanza dei contenuti del Codice Etico nell'esercizio

delle proprie funzioni. Allo stesso modo, i dirigenti, nel dare concreta attuazione all'attività, si ispirano ai medesimi principi, sia all'interno del Gruppo, rafforzando la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei confronti di terza parti.

Al 31 dicembre 2025, come negli esercizi precedenti, non sono state ricevute segnalazioni tramite la procedura di whistleblowing del Gruppo, né sono stati individuati casi di corruzione, comportamenti anti-competitivi, violazioni delle leggi antitrust e contro il monopolio, sanzioni per non conformità a leggi e regolamenti in ambito sociale o economico, incidenti informatici o data breach.

	2023	2024	2025
Segnalazioni ricevute via whistleblowing	0	0	0
Casi di corruzione	0	0	0
Comportamenti anti-competitivi / violazioni antitrust/monopolio	0	0	0
Sanzioni per non conformità a leggi/regolamenti (ambito sociale/economico)	0	0	0
Incidenti informatici / data breach	0	0	0
Violazioni normative ambientali	0	0	0
Non conformità di prodotto significative (sicurezza/qualità)	0	0	0

## 4.2 LE CERTIFICAZIONI

Inoltre, per concretizzare i propri impegni, la sede dello stabilimento produttivo in Tunisia ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale (SGA). Tramite il SGA, il Gruppo adotta un approccio preventivo nella gestione dei rischi connessi agli aspetti ambientali, in linea con l'approccio della norma ISO 14001, che prevede un'analisi dei rischi ambientali rilevanti connessi al sito produttivo. Nel 2025, inoltre, sono stati effettuati audit interni per il rinnovo delle certificazioni ISO 9001 e ISO 14001, a conferma dell'impegno continuo del Gruppo nel mantenimento di standard elevati in materia di qualità e gestione ambientale.

Nel corso del 2025, il Gruppo ha esteso la certificazione ISO 45001 – relativa al sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, già attiva presso il sito tunisino – anche al sito produttivo francese. Inoltre nel dicembre 2025 Jallatte ha sostenuto l'audit per la certificazione RSE ISO 26000, marcando un passaggio fondamentale nel rafforzamento dell'impegno del Gruppo verso la responsabilità sociale d'impresa.

Company	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001
U-Group S.r.l (Italia)	•	•	
Jallatte S.a.s (Francia)	•	•	•
Martek (Tunisia)	•	•	•
% del totale dei dipendenti coperti <sup>25</sup>	98%	98%	97%

<sup>25</sup> Considerando la specificità di U-Power, dovuta all'elevato numero di dipendenti nel sito tunisino, il Gruppo calcola la percentuale di dipendenti coperti da certificazioni riportando il numero di dipendenti nel sito certificato al numero totale di dipendenti del Gruppo.





# ALLEGATI E NOTA METODOLOGICA

Il presente documento costituisce il sesto Bilancio di Sostenibilità ed include tutte le società consolidate integralmente di U-Power Group nel proprio perimetro di rendicontazione, fatta eccezione per U-Power USA, società costituita nel 2025, ma diventata operativa nel 2026. La dicitura “U-Power Group” presente all’interno del documento fa riferimento a tutte le società del gruppo, mentre per quanto riguarda le caratteristiche riferibili solo ad una o all’altra società è stato utilizzato il nome della stessa. Viene segnalato che, nel 2021, è stato modificato lo statuto societario sulla base del modello di Benefit Corporation. Inoltre, nel 2023 il Gruppo è stato acquisito dal fondo Renaissance Partner (per approfondimenti di veda il Capitolo 1).

La capogruppo, U-Power Group S.p.A., ha sede legale a Paruzzaro (NO) in Via Borgomanero; le sedi delle altre società sono rappresentate geograficamente nel Capitolo 1. Il perimetro e il periodo di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità coincidono con quello del Bilancio Finanziario pubblicamente depositato dall’Azienda, a eccezione della società U-Power USA<sup>26</sup>.

I dati e le informazioni riportati nel presente documento fanno riferimento alle attività svolte da U-Power Group nel corso dell’esercizio 2025 (da gennaio a dicembre 2025), laddove non diversamente specificato, in linea con la Relazione Finanziaria. Gli indicatori presentati nel Bilancio, a fine comparativo, sono inoltre riportati per il triennio 2023-2025, laddove disponibili, e accompagnati da un commento relativo al loro andamento in modo tale da permettere il confronto e la comparabilità delle performance del Gruppo nel tempo. Eventuali cambiamenti dei dati 2023 e 2024 avvenuti a seguito di un aggiornamento della metodologia di calcolo sono riportati in maniera puntuale e chiara nel testo in corrispondenza della modifica stessa. Si se-

gnala inoltre che, mentre i dati ambientali dell’anno 2023 sono stati calcolati unicamente per i siti produttivi in Tunisia (Martek S.a.r.l) e Francia (Jallatte S.a.s), nel biennio 2024 e 2025 sono state considerate anche le sedi italiane (U-Power Group S.P.A, U-Logistics S.r.l e U-Group S.r.l).

Lo standard di rendicontazione adottato dal gruppo per la redazione del Bilancio di Sostenibilità sono i GRI *Sustainability Reporting Standards 2021* pubblicati dalla *Global Reporting Initiative* (GRI), ed obbligatori per i documenti di sostenibilità pubblicati secondo tali Standards a partire dal 1° gennaio 2023. In particolare, il documento è stato redatto secondo l’opzione “*In accordance*” dei GRI Standards e nel rispetto dei *Reporting Principles* definiti nella sezione 4 del GRI 1 - *Foundation 2021*: accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità. A conclusione del documento è riportata una tabella con l’indice dei contenuti relativi ai requisiti del GRI, generali e connessi agli specifici temi materiali.

Questo documento è stato sottoposto a verifica da parte di una società terza indipendente. Il documento è stato quindi verificato dal revisore incaricato EY S.p.A. sulla base dei principi e delle indicazioni contenute nell’ISAE3000 (International Standard on Assurance Engagements 3000 – Revised) dell’International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). Gli indicatori quantitativi non riferiti ad alcuna general o topic-specific disclosure dei GRI Standards, riportati in corrispondenza delle pagine indicate nel Content Index, non sono oggetto di esame limitato da parte di EY S.p.A.

Alla data di pubblicazione del presente Bilancio non sono noti eventi significativi avvenuti nel 2026 rilevanti ai fini dell’informativa di sostenibilità.

<sup>26</sup> Nell’esercizio 2025 è stata costituita la società commerciale negli Stati Uniti d’America, detenuta interamente dalla Capogruppo, la quale, 24 del bilancio consolidato del Gruppo U-Power, è stata consolidata con il metodo integrale e ha contribuito ai risultati del gruppo a partire da aprile 2025. Non è stata invece inclusa all’interno del perimetro del Bilancio di Sostenibilità in quanto, nel corso del 2025, la società ha avviato esclusivamente attività di natura commerciale e organizzativa preliminare, senza generare impatti materiali ambientali, sociali o di governance rilevanti ai fini della rendicontazione di sostenibilità del Gruppo.

## 5.1 GLI STAKEHOLDER DI U-POWER GROUP

Fase della catena del valore	Stakeholder	Principali aspettative	Modalità e strumenti di coinvolgimento
Design e sviluppo del prodotto	Competitor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coinvolgimento in iniziative e attività di analisi sull'andamento del settore per la definizione di eventuali strategie comuni</li> <li>• Implementazione di modelli di business e strategie aperte, lecite e trasparenti</li> <li>• Rispetto completo della libera concorrenza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partnership</li> <li>• Collaborazione con associazioni di settore e di categoria</li> <li>• Partecipazioni ad eventi e tavoli di lavoro tecnici</li> <li>• Incontri diretti</li> </ul>
	Enti regolatori e di controllo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adesione e rispetto di norme e regolamenti</li> <li>• Partecipazione alla definizione di normative e linee guida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogo con le istituzioni e partecipazione a gruppi di lavoro</li> <li>• Consultazione periodica e progetti congiunti, audit di certificazione</li> </ul>
Approvvigionamenti	Produttori di semilavorati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puntuale e corretto rispetto delle condizioni contrattuali</li> <li>• Continuità nelle richieste di fornitura</li> <li>• Possibilità di sviluppo di partnership strategiche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incontri diretti</li> <li>• Visite in loco</li> <li>• Partnership</li> <li>• Confronti in fase di definizione di contratti</li> <li>• Relazione continue con la funzione acquisti</li> </ul>
	Fornitori di beni e servizi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puntuale e corretto rispetto delle condizioni contrattuali</li> <li>• Continuità nelle richieste di fornitura</li> <li>• Possibilità di sviluppo di partnership strategiche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incontri diretti e visite in loco</li> <li>• Partnership</li> <li>• Confronti in fase di definizione di contratti</li> <li>• Relazione continue con la funzione acquisti</li> </ul>
Produzione, controllo qualità	Dipendenti e collaboratori esterni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispettare i diritti dei lavoratori</li> <li>• Tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro</li> <li>• Essere adeguatamente formati per lo sviluppo delle competenze e per la crescita personale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riunioni d'area</li> <li>• Visite ai punti vendita</li> <li>• Comunicazione interna</li> <li>• Definizione di obiettivi e target</li> <li>• Attività di coinvolgimento</li> <li>• Condivisione di feedback informali</li> <li>• Programmi di formazione e di inserimento dei nuovi assunti</li> </ul>
	Associazioni di categoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborazione, inclusione e partecipazione ad attività e programmi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partecipazione attiva in associazioni locali ed internazionali</li> <li>• Condivisione di best practice con le associazioni di settore</li> </ul>
	Sindacati	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trasparenza e collaborazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialoghi aperti e continuativi</li> <li>• Riunioni e incontri periodici</li> <li>• Definizione di iniziative e progetti congiunti</li> </ul>
	Fornitori di capitale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trasparenza e condivisione tempestiva e completa delle informazioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogo continuo e trasparente con la comunità finanziaria</li> <li>• Condivisione di informazioni attraverso comunicati stampa e riunioni periodiche</li> </ul>

*continua >>*

<< segue

Fase della catena del valore	Stakeholder	Principali aspettative	Modalità e strumenti di coinvolgimento
Comunicazione e marketing	Investitori e analisti (tradizionali e di sostenibilità)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consolidamento e rafforzamento della conoscenza del Gruppo e del suo modello di business</li> <li>• Creazione di valore (ritorno sugli investimenti e sostenibilità del business)</li> <li>• Gestione trasparente e responsabile</li> <li>• Tempestività e disponibilità al dialogo</li> <li>• Adeguata gestione dei rischi inclusi quelli socialmente responsabili</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assemblea degli Azionisti</li> <li>• Conference-call o incontri periodici a seguito di comunicazioni rilevanti</li> <li>• Comunicazioni e informazioni price-sensitive</li> <li>• Seminari e conferenze di settore</li> <li>• Roadshow e incontri</li> <li>• Dialogo quotidiano (incontri, telefono, e-mail)</li> <li>• Sito web istituzionale</li> </ul>
	Media	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicazione di novità, programmi, attività, iniziative</li> <li>• Comunicazione trasparente e veritiera</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicati stampa</li> <li>• Canali social</li> <li>• Sponsorship</li> <li>• Pubblicità televisive</li> <li>• Conferenze</li> <li>• Interviste</li> </ul>
	Comunità locali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuire alla creazione di valore per il territorio</li> <li>• Avere un dialogo aperto</li> <li>• Essere trasparenti e fornire informazioni su tematiche sociali, ambientali ed economiche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incontri con rappresentanti delle organizzazioni locali, delle comunità locali e delle associazioni</li> </ul>
	Utilizzatori finali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miglioramento del prodotto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapporti diretti e continuativi con il personale di vendita</li> </ul>
Vendite	Rivenditori	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continua innovazione e massima qualità di prodotto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servizio clienti</li> </ul>
	Grandi distributori	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacità di rispondere alle esigenze specifiche per ogni tipologia di cliente e utilizzatore</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi di mercato</li> </ul>
	Grandi clienti diretti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilità di contatto e comunicazione azienda-cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi di soddisfazione</li> <li>• Sito web</li> </ul>

## 5.2 LA MATERIA D'IMPATTO

Temi materiali	Impatti	Descrizione degli impatti
Gestione energetica e climate change	Sfruttamento delle risorse energetiche prodotte da fonti non rinnovabili	I diversi processi di approvvigionamento e le attività di produzione di U-Power Group utilizzano risorse energetiche di origine fossile che, durante la combustione, generano e rilasciano in atmosfera emissioni di gas ad effetto serra. Le emissioni possono essere dirette, se generate da fonti localizzate all'interno del perimetro dell'azienda, oppure indirette se generate dall'energia acquistata e consumata dalla società. Queste ultime possono essere ridotte, attraverso l'acquisto di energia rinnovabile coperta da certificati di Garanzia d'Origine (GO).
	Contributo al cambiamento climatico	Le attività della catena del valore del Gruppo U-Power comportano un consumo energetico durante il funzionamento degli impianti produttivi, nonché nelle fasi di fabbricazione dei materiali e di trasporto sia degli stessi che dei prodotti finiti.
Salute e sicurezza dei lavoratori	Danni relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori	Le attività del Gruppo sono complesse e coinvolgono numerosi attori lungo l'intera catena di fornitura. La mancanza di adeguate misure di sicurezza sul lavoro e la carenza di formazione in materia possono causare gravi incidenti durante le fasi di approvvigionamento delle materie prime, i processi di produzione e le operazioni logistiche di entrata e uscita.
Gestione dei rifiuti	Generazione e trattamento di rifiuti e del prodotto a fine vita	Se non vengono gestiti correttamente, nelle fasi di produzione di scarpe, si generano rifiuti che possono comportare conseguenze negative sull'ambiente e sulla salute umana. Gli effetti della generazione di rifiuti possono estendersi oltre i luoghi in cui questi vengono originati e smaltiti. Per mitigare tali effetti, è importante adottare pratiche di gestione responsabili e sostenibili dei rifiuti al fine di ridurre al minimo l'impatto ambientale e preservare la salute delle persone.

continua >>

&lt;&lt; segue

Temi materiali	Impatti	Descrizione degli impatti
<b>Materiali utilizzati</b>	Sfruttamento delle materie prime non rinnovabili	U-Power Group utilizza diverse tipologie di materie prime, la cui provenienza ha una dimensione globale. La scarsità e la mancata gestione delle risorse, nonché i conflitti nelle regioni in cui si estende la catena di approvvigionamento del settore, stanno sempre più condizionando la capacità di reperire materiali in modo affidabile. In particolare, negli ultimi anni, U-Power si è attivata per trovare soluzioni all'avanguardia per l'impiego di materiali con una minor impronta ambientale.
<b>Tutela dei diritti umani</b>	Violazione dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori	Le attività del Gruppo sono articolate e complesse e prevedono un gran numero di fornitori ed operazioni a livello globale. Il mancato presidio di queste fasi potrebbe portare ad una mancata tutela dei diritti umani dei lavoratori interessati lungo la catena del valore. I lavoratori di U-Power Group, inoltre, sono tradizionalmente rappresentati da sindacati e coperti da contratti collettivi. Tuttavia, il mancato presidio di queste tematiche potrebbe comportare dispute con i dipendenti e, in casi estremi, scioperi.
<b>Sviluppo del territorio e delle comunità locali</b>	Aumento del tasso di occupazione e sviluppo del territorio e delle comunità locali	Le attività del Gruppo sono profondamente legate ai territori nei quali esso opera e alle comunità con le quali collabora. La leadership di mercato di U-Power Group, così come la crescita continua, contribuiscono allo sviluppo economico e sociale dei territori, attraverso la creazione di posti di lavoro lungo l'intera catena del valore e la generazione di impatti positivi sulle comunità circostanti.
	Contributo allo sviluppo del tessuto industriale in Tunisia	Nei Paesi in cui opera, U-Power Group offre, senza differenze tra uomini e donne, livelli salariali di ingresso uguali o superiori al minimo previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Come evidenziato dall'analisi svolta nel 2020 sull'intera popolazione aziendale, inclusa la sede produttiva in Tunisia, la retribuzione risulta essere superiore al 60% rispetto al minimo salariale, contribuendo allo sviluppo del tessuto industriale.
<b>Sviluppo e formazione dei lavoratori</b>	Mancanza di crescita professionale dovuta ad un'inefficiente attività di formazione	La tipologia di business di U-Power Group richiede di poter disporre di figure professionali specializzate ed aggiornate sulle recenti normative. Il mancato sviluppo delle competenze dei dipendenti potrebbe avere conseguenze negative non solo sul business, ma anche sulla salute e sicurezza dei lavoratori e sulla qualità dei prodotti venduti.
<b>Salute e sicurezza dei consumatori</b>	Violazione delle norme relative alla qualità e sicurezza dei prodotti	Il settore dei Dispositivi di Protezione Individuale, data la sua natura, ha come priorità la sicurezza dei lavoratori. Nel caso in cui questi temi non fossero adeguatamente presidiati e gestiti, è possibile incorrere in casi di non-compliance normativa con conseguenti impatti sia sull'azienda che sulla salute e la sicurezza degli utilizzatori finali.
<b>Etica di business</b>	Impatto negativo sugli stakeholder a causa di pratiche di business scorrette	Eventuali comportamenti in contrasto con leggi e regolamenti relativi alla corruzione e alla competitività possono avere un impatto non solo sulla reputazione del Gruppo, ma anche sul mercato e sugli stakeholder con cui esso collabora.
<b>Diversità e pari opportunità</b>	Discriminazione nell'ambiente di lavoro	La localizzazione geografica, le competenze necessarie e le tipologie di lavoro comportano che il Gruppo e i fornitori si adoperino per creare un ambiente inclusivo e capace di valorizzare la diversità dei dipendenti. Le persone, infatti, in base al proprio gruppo etnico, la propria appartenenza di genere o la propria religione, potrebbero essere relegate in ruoli marginali a causa di un sistema di reclutamento sfavorevole per alcune categorie, riducendo così l'inclusione.
<b>Consumo idrico</b>	Sfruttamento e inquinamento delle risorse idriche	Le risorse idriche vengono generalmente utilizzate per la produzione delle materie prime e dei prodotti finiti acquistati dal Gruppo e, solo marginalmente, durante le fasi di produzione. Tuttavia, una gestione idrica adeguata è fondamentale nella produzione di calzature per preservare le risorse idriche e minimizzare l'impatto ambientale.
<b>Ricerca e sviluppo di prodotti a ridotto impatto ambientale</b>	Sviluppo di prodotti a ridotto impatto ambientale e conseguenze di mercato	Negli anni U-Power è stata in grado di conciliare gli obiettivi di profitto con l'innovazione del business in un'ottica sostenibile. Il gruppo ha infatti sviluppato una linea di prodotti a ridotto impatto ambientale (scarpe Carbon Neutral secondo la norma ISO 14068 <sup>27</sup> ) influenzando il settore e i competitor sul mercato.

<sup>27</sup> Fino al 2024, il riferimento metodologico è stato la PAS 2060. Dal 2025, il Gruppo ha ottenuto la certificazione in conformità con la norma ISO 14068 1:2023, in linea con gli aggiornamenti normativi e gli standard internazionali in materia di climate neutrality. Per i modelli indicati, il Gruppo ha applicato un percorso strutturato di gestione delle emissioni di gas a effetto serra basato sulla misurazione della carbon footprint di prodotto (ISO 14067), sulla priorità alla riduzione delle emissioni lungo la catena del valore e sulla neutralizzazione delle sole emissioni residue tramite crediti di carbonio.

## 5.3 LA METODOLOGIA DI CALCOLO

I dati quali-quantitativi di carattere sociale, ambientale ed economico-finanziario sono stati raccolti, su base annuale, tramite apposite schede di raccolta dati e interviste con il coinvolgimento attivo delle principali funzioni aziendali del Gruppo.

Per dare una corretta rappresentazione delle performance il ricorso a stime è stato limitato il più possibile; ove ne sia stato fatto ricorso, queste sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

In aggiunta a quanto già riportato nel testo, si riportano nel seguito le indicazioni metodologiche per alcuni indicatori riportati all'interno del presente Bilancio di Sostenibilità.

### DATI RELATIVI AL PERSONALE

Per ogni anno di rendicontazione, il calcolo del personale di U-Power Group (suddiviso per area geografica, genere, tipologia contrattuale e tipologia di lavoro) si basa sui dati ricevuti dalle diverse filiali commerciali e produttive ed è espresso in *headcount* al 31 dicembre.

Il tasso di assunzione e del turnover, suddiviso in base al genere, fascia di età e area geografica, viene calcolato utilizzando il numero di dipendenti relativo alla tipologia di suddivisione considerata.

Gli indici infortunistici sono stati calcolati come riportato di seguito:

- Tasso di infortunio sul lavoro: numero di infortuni/ore lavoro\*1.000.000.
- Tasso di infortunio con gravi conseguenze: numero di infortuni con gravi conseguenze, ossia che hanno registrato un totale di giorni di assenza superiore a 6 mesi/ore lavoro\*1.000.000.

Il calcolo dei tassi di frequenza non include gli infortuni in itinere, come da metodologia GRI.

### DATI AMBIENTALI

Per i dati ambientali, qualora non disponibili, sono stati utilizzati metodologie di stima conservative che hanno quindi portato a scegliere le ipotesi associabili alle performance ambientali meno positive per il Gruppo. La rendicontazione dei dati ambientali è estesa ai soli stabilimenti produttivi del Gruppo localizzati in Tunisia e Francia per il 2023, mentre è estesa anche al perimetro italiano per il 2024 e il 2025.

## I CONSUMI ENERGETICI

I fattori di conversione utilizzati per uniformare i consumi energetici provengono dalla tabella "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting – Fuel properties" del DEFRA, per gli anni 2023, 2024 e 2025.

## LE EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA

Le emissioni di gas ad effetto serra (GHG – greenhouse gases) sono rendicontate secondo le linee guida definite dai principali standard riconosciuti a livello internazionale, in particolare, si fa riferimento al *GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard*. Il calcolo è stato effettuato tramite la seguente formula: dato di attività (ad es. kWh di energia elettrica acquistati) moltiplicato per il rispettivo fattore di emissione. Le emissioni sono state calcolate in termini di CO<sub>2</sub> equivalente (gas inclusi: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O) secondo la seguente metodologia:

- Emissioni dirette (Scope 1): le emissioni legate al consumo di combustibili sono state determinate utilizzando i fattori di emissione riportati in "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del DEFRA, nelle edizioni 2023, 2024 e 2025.
- Emissioni indirette (Scope 2): le emissioni indirette corrispondono ai consumi di energia elettrica. Per il calcolo delle emissioni relative all'energia elettrica secondo il metodo "market-based" sono stati tenuti in considerazione i fattori presenti nella Figura 4 del documento "European Residual Mixes" (edizione 2022 per l'anno 2023, edizione 2023 per l'anno 2024, edizione 2024 per l'anno 2025), pubblicati dall'Association of Issuing Bodies, per la Francia e per l'Italia. Per la Tunisia, per cui il fattore di emissione residual mix non è disponibile, in accordo con quanto previsto dagli standard di rendicontazione, è stato utilizzato lo stesso fattore del metodo "location-based". Per il calcolo di quest'ultimo, si sono presi in considerazione i fattori presenti nella "Tabella 49 - Principali indicatori socio-economici ed energetici", pubblicata da Terna nella sezione Confronti Internazionali, e disponibili nella loro versione più recente al momento della pubblicazione del documento (dati 2019 per gli anni 2023, 2024 e dati 2024 per il 2025).
- Emissioni indirette (Scope 3): Rientrano in questa categoria le emissioni GHG connesse alla catena di valore, non contabilizzate come emissioni di Scope 1 o di Scope 2. Sulla base del Protocollo GHG sono state rendicontate per il triennio 2023-2025 le seguenti categorie:
  - Categoria 1: Per il calcolo di questa categoria sono stati utilizzati i fattori di emissione da database Ecoinvent. Nel perimetro del calcolo è incluso l'intero Gruppo.

- Categoria 3: Per il calcolo di questa categoria sono stati utilizzati i fattori di emissione riportati in "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del DEFRA per il 2023, 2024 e 2025. Nel perimetro del calcolo sono incluse tutte le sedi in Tunisia, Francia e Italia.
- Categoria 4: Per il calcolo di questa categoria sono stati utilizzati i fattori di emissione riportati in "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del DEFRA per il 2025. Nel perimetro del calcolo è incluso l'intero Gruppo.
- Categoria 5: Per il calcolo di questa categoria sono stati utilizzati i fattori di emissione da database Ecoinvent. Nel perimetro del calcolo sono incluse tutte le sedi in Tunisia, Francia e Italia.
- Categoria 6: Per il calcolo di questa categoria sono stati utilizzati i fattori di emissione riportati in "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del DEFRA

per il 2024 e 2025. Nel perimetro del calcolo è incluso l'intero Gruppo.

- Categoria 9: Per il calcolo di questa categoria sono stati utilizzati i fattori di emissione riportati in "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del DEFRA per il 2025. Nel perimetro del calcolo è incluso l'intero Gruppo.

Gli indicatori riportati rappresentano la miglior stima possibile sulla base dei dati disponibili al momento della redazione del presente Bilancio.

Per informazioni e approfondimenti sul presente documento, si prega di contattare:  
U-Power Group S.p.A.  
[sustainability@u-power.it](mailto:sustainability@u-power.it)

SCARPA: KICK (RED LION)





A close-up photograph of a person's lower body, wearing dark-colored cargo pants and sneakers. The person is standing in what appears to be an industrial or workshop environment, with a perforated metal screen and various mechanical parts visible in the background. The lighting is dramatic, highlighting the textures of the clothing and the metallic surfaces.

# GRI CONTENT INDEX

# GRI CONTENT INDEX

Dichiarazione d'uso	U-Power Group S.p.A. ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025.
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	Non applicabile

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
<b>INFORMATIVE GENERALI</b>					
<b>GRI 2: Informative generali 2021</b>	2-1 Dettagli organizzativi	1. U-Power Group: un'azienda safety partner Nota Metodologica			
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica			
	2-4 Revisione delle informazioni	Nota Metodologica			
	2-5 Assurance esterna	Nota Metodologica Relazione di revisione			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.6 Il business model			
	2-7 Dipendenti	3.1 La nostra squadra			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	3.1 La nostra squadra			
	2-9 Struttura e composizione della governance	4.1 Il modello organizzativo			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	4.1 Il modello organizzativo			
	2-11 residente del massimo organo di governo	4.1 Il modello organizzativo			
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	4.1 Il modello organizzativo			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	4.1 Il modello organizzativo			

continua >>

&lt;&lt; segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
<b>GRI 2: Informativa generali 2021</b>	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	4.1 Il modello organizzativo			
	2-15 Conflitti d'interesse	4.1 Il modello organizzativo			
	2-16 Comunicazione delle criticità	4.1 Il modello organizzativo			
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	4.1 Il modello organizzativo			
	2-18 valutazione della performance del massimo organo di governo	3.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	3.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
	2-20 procedura di determinazione della retribuzione	3.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
	2-21 apporto di retribuzione totale annuale	-	Informativa incompleta	Informazioni non disponibili/incomplete	Attualmente il Gruppo non ha a disposizione un sistema tale da consentire l'aggregazione delle informazioni. Il Gruppo si sta attivando per implementare una raccolta dati per rendicontare, a partire dal prossimo anno, tale disclosure.
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholders			
	2-23 Impegno in termini di policy	4.1 Il modello organizzativo			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	4.1 Il modello organizzativo			
2-25 processi volti a rimediare impatti negativi	4. Governance 3. Persone 2. Ambiente al centro				

continua &gt;&gt;

<< segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
<b>GRI 2: Informativi generali 2021</b>	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	4.1 Il modello organizzativo			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	4.1 Il modello organizzativo			
	2-28 Appartenenza ad associazioni	U-Power Group S.p.A. non aderisce ad alcuna associazione o organizzazione.			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	2.3 Dialogo con gli stakeholder			
	2-30 Contratti collettivi	3.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
<b>TEMI MATERIALI</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	1.6 L'analisi di materialità			
	3-2 Elenco dei temi materiali	1.6 L'analisi di materialità			
<b>Sviluppo del territorio e delle comunità locali</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	1. U-Power Group: un'azienda safety partner 3.1 La nostra squadra 3.8 Le comunità U-Power Group			
<b>GRI 201: Performance economica 2016</b>	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	1. vU-Power Group: un'azienda safety partner			
<b>GRI 401: Occupazione 2016</b>	401-1 Nuove assunzioni e turnover	3.1 La nostra squadra			
<b>Etica di business</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	4.1 Il modello organizzativo			
<b>GRI 205: Anticorruzione 2016</b>	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	4.1 Il modello organizzativo			
<b>GRI 206: Comportamento anti-competitivo 2016</b>	206-1 Azioni legali relative a comportamento anti-competitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	4.1 Il modello organizzativo			

continua >>

&lt;&lt; segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
<b>Materiali utilizzati</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	2.3 I materiali e Rifiuti			
<b>GRI 301: Materiali 2016</b>	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	2.3 I materiali e rifiuti			
<b>GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016</b>	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Nel corso del 2025 il Gruppo ha valutato l'80% dei nuovi fornitori sulla base di criteri ambientali.			
<b>Consumo idrico</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	2.2 Acqua			
<b>GRI 303: Acqua ed effluenti 2018</b>	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	2.2 Acqua			
	303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua	2.2 Acqua			
	303-3 Prelievo idrico	2.2 Acqua			
	303-4 Scarico idrico	2.2 Acqua			
	303-5 Consumo idrico	2.2 Acqua			
<b>Gestione energetica e cambiamento climatico</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	2.1 Energia ed emissioni			
<b>GRI 302: Energia 2016</b>	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	2.1 Energia ed emissioni			
<b>GRI 305-2: Emissioni 2016</b>	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	2.1 Energia ed emissioni			
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	2.1 Energia ed emissioni			
<b>Gestione dei rifiuti</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	2.3 I materiali e Rifiuti			
<b>GRI 306: Rifiuti 2020</b>	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	2.3 I materiali e Rifiuti			
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	2.3 I materiali e Rifiuti			
	306-3 Rifiuti prodotti	2,3 I materiali e Rifiuti			

continua &gt;&gt;

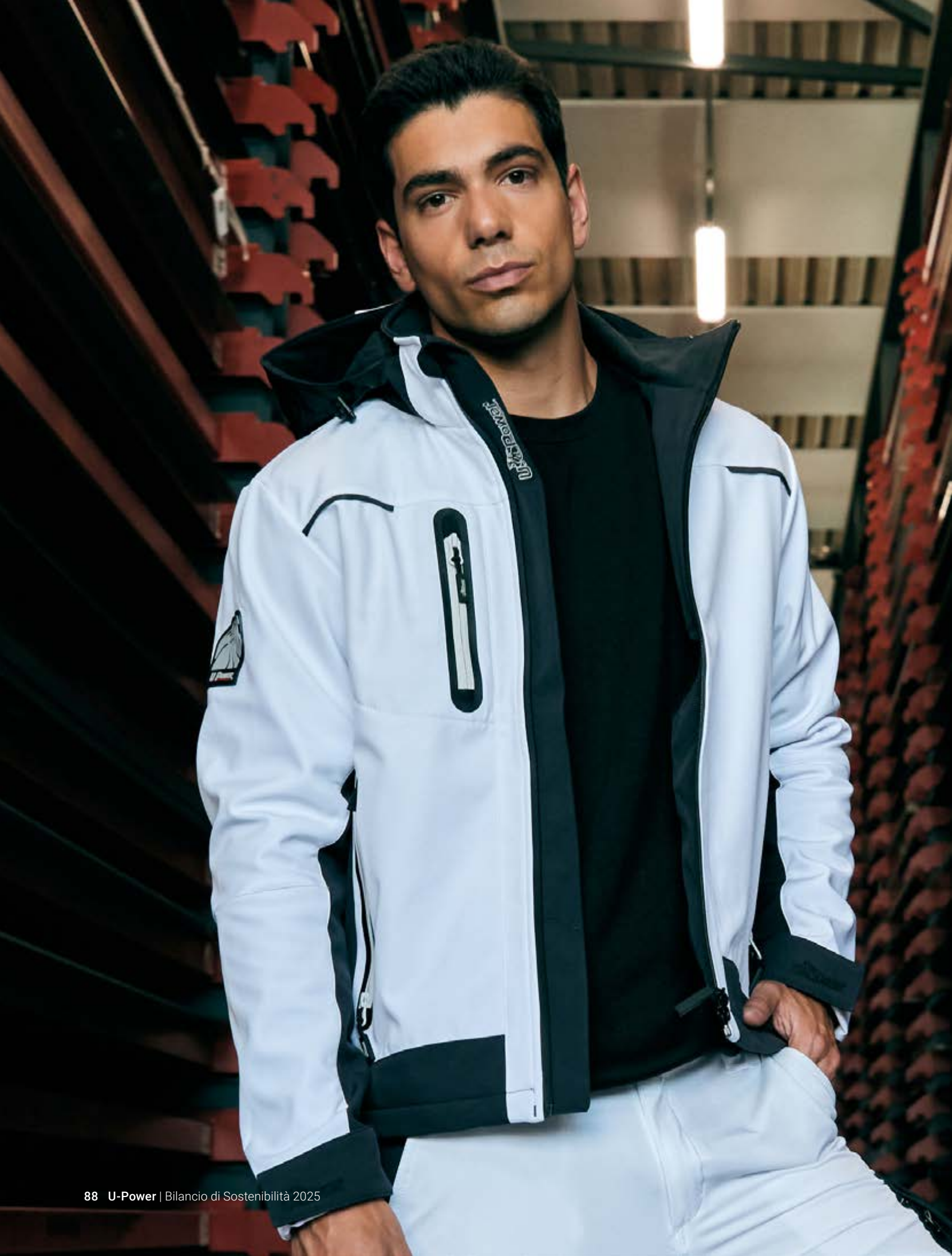
<< segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
<b>Sicurezza e sicurezza dei lavoratori</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b> <b>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	3.5 La nostra sicurezza			
	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3.5 La nostra sicurezza			
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	3.5 La nostra sicurezza			
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	3.5 La nostra sicurezza			
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.5 La nostra sicurezza			
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.5 La nostra sicurezza			
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	3.5 La nostra sicurezza			
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	3.5 La nostra sicurezza			
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione salute e sicurezza	3.5 La nostra sicurezza			
	403-9 Infortuni sul lavoro	3.5 La nostra sicurezza			
<b>Sviluppo e formazione dei lavoratori</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	3.1 Un'azienda di persone			
<b>GRI 404: Formazione e istruzione 2016</b>	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	43.1 Un'azienda di persone			
<b>Diversità e pari opportunità</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	3.2 Diversità, pari opportunità e tutela dei diritti umani e dei lavoratori			
<b>GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016</b>	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	3.2 Diversità, pari opportunità e tutela dei diritti umani e dei lavoratori			
<b>GRI 406: Non discriminazione 2016</b>	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	3.2 Diversità, pari opportunità e tutela dei diritti umani e dei lavoratori			

continua >>

&lt;&lt; segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
<b>Tutela dei diritti umani</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	3.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
<b>GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016</b>	407-1 Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione contrattazione collettiva può essere a rischio	3.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
<b>GRI 408: Lavoro minorile 2016</b>	408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	3.2 Diversità, pari opportunità e tutela dei diritti umani e dei lavoratori			
<b>GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016</b>	409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	3.2 Diversità, pari opportunità e tutela dei diritti umani e dei lavoratori			
<b>GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016</b>	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	Nel corso del 2025 il Gruppo non ha valutato nuovi fornitori sulla base di criteri sociali.			
<b>Salute e sicurezza dei consumatori</b>					
<b>GRI 3: Temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	1.6 L'analisi di materialità			
<b>GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016</b>	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	1.6 L'analisi di materialità			
<b>Ricerca e sviluppo di prodotti a ridotto impatto ambientale</b>					
<b>GRI 3: temi materiali 2021</b>	3-3 Gestione dei temi materiali	2.1 Energia ed emissioni 3.9 L'innovazione al servizio della sicurezza del consumatore			
<b>ASPETTI NON COPERTI DA INDICATORI GRI</b>					
-	Numero di modelli di scarpa certificate ISO14067 e carbon neutral secondo la norma ISO 14068	2.1 Energia ed emissioni			
-	Risparmio netto di pelle consumata nell'ambito del programma <i>Leather Efficiency Program</i>	2.3 I materiali e Rifiuti			
-	Numero di categorie Scope 3 monitorate	2.1 Energia ed emissioni			





# RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

## Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di Sostenibilità 2025

Al Consiglio di Amministrazione della  
U-Power Group S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (*"limited assurance engagement"*) del Bilancio di Sostenibilità della U-Power Group S.p.A. e delle sue controllate (di seguito anche "il Gruppo" o il "Gruppo U-Power") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

### Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori della U-Power Group S.p.A. sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai *"Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards"* definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), come descritto nella sezione "Allegati e nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo U-Power in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

### Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards)* (IESBA Code) emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica il Principio Internazionale sulla Gestione della Qualità 1 (ISQM Italia 1) in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

### Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio *"International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information"* (di seguito anche *"ISAE 3000 Revised"*), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("reasonable assurance engagement") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel paragrafo "U-Power Group: un'azienda safety partner" del Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo;
3. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della U-Power Group S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

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

- a livello di Gruppo
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per il sito produttivo di Menzel Bourguiba (Tunisia) della società Martek S.a.r.l., che abbiamo selezionato sulla base della sua attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco e interviste da remoto nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili delle funzioni aziendali interessate dal processo di rendicontazione di sostenibilità e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

## Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo U-Power relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Allegati e nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Milano, 20 aprile 2026

EY S.p.A.



Aldo Alberto Amorese  
(Revisore Legale)



Tutte le foto utilizzate sono di proprietà di U-Power  
[www.u-power.it](http://www.u-power.it)

Concept creativo,  
design e impaginazione





113

SOLO USO  
MAGAZZINO  
PROGRESSIVO: II



**U-Power**  
Don't worry... be happy!