



DICHIARAZIONE CONSOLIDATA NON FINANZIARIA 2017

ai sensi del D.Lgs. 254/2016



INDICE

HIGHLIGHTS – DATI DI SINTESI	4
LETTERA AGLI STAKEHOLDER	5
NOTA METODOLOGICA	6
CSP INTERNATIONAL FASHION GROUP – IDENTITÀ E PROFILO	7
CSP INTERNATIONAL	7
LA STORIA DI CSP	10
MISSION E VALORI	10
IL MODELLO DI BUSINESS	10
LA SOSTENIBILITÀ DEL DISEGNO STRATEGICO	12
OBIETTIVI E SOSTENIBILITÀ	14
GLI STAKEHOLDER	16
LA MAPPA DEGLI STAKEHOLDER	16
LE ATTIVITÀ DI STAKEHOLDER ENGAGEMENT	16
GLI ASPETTI RILEVANTI	18
L'ANALISI DI MATERIALITÀ	18
GLI ASPETTI RILEVANTI	18
L'ANALISI DI MATERIALITÀ	19
LA GOVERNANCE E LA GESTIONE DEI RISCHI	21
IL GOVERNO DELL'IMPRESA	21
ASSETTO ORGANIZZATIVO	22
IL MODELLO DI CONTROLLO E LA LOTTA ALLA CORRUZIONE	22
GESTIONE DEI RISCHI	25
I RISULTATI ECONOMICI	28
LA PERFORMANCE E IL VALORE DISTRIBUITO	28
GLI INVESTIMENTI	29
L'AMBIENTE	30
I PROCESSI PRODUTTIVI E L'AMBIENTE	30
MATERIALI E LAVORAZIONI ESTERNE	31
ENERGIA	32
LA RISORSA ACQUA	34
BIODIVERSITÀ	34
EMISSIONI	36
SCARICHI E RIFIUTI	37
IL RISPETTO DELLE NORME AMBIENTALI	40
L'AMBIENTE E LA GESTIONE DELLA SUPPLY CHAIN	40
LE RISORSE UMANE	41
POLITICHE E VALORI DI RIFERIMENTO	41
I DIPENDENTI E COLLABORATORI	43
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	46
LA FORMAZIONE	48
I FORNITORI – LA RESPONSABILITÀ DELLA 'SUPPLY CHAIN'	50
LA GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA	50

IL CLIENTE – QUALITÀ E SICUREZZA DEL PRODOTTO	52
LA RELAZIONE RESPONSABILE CON IL CLIENTE	52
IL RISPETTO DELLE NORME	55
LA COMPLIANCE DI LEGGI E REGOLAMENTI	55
LA RELAZIONE CON IL TERRITORIO	56
RELAZIONI CON LA COMUNITÀ	56
GRI CONTENT INDEX – INDICE DEI CONTENUTI GRI	58
RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE	63

HIGHLIGHTS - DATI DI SINTESI

Dimensione della sostenibilità	Unità di misura	2017	2016
Economica			
			
Ricavi vendite	Euro milioni	127	126
Risultato operativo	Euro milioni	3	4
Valore economico distribuito	Euro milioni	126	125
Ambientale			
			
Energia - Consumi diretti	Mega Joule	138.970.501	140.937.307
Acqua - Prelievi	Metri cubi	272.911	284.211
Emissioni - Emissioni dirette	t CO ₂ e	4.799	4.680
Rifiuti non pericolosi	t	852	817
Sociale			
			
Dipendenti	Numero	846	879
Parità di genere - % dipendenti donne	%	65,6%	65,1%
Dipendenti per area geografica - Italia	Numero	410	412
Dipendenti per area geografica - Francia	Numero	436	467

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

GRI 102-14

L'esercizio 2017 è stato ancora una volta caratterizzato da un contesto economico non facile e da consumi incerti e volatili nei principali mercati di riferimento. In uno scenario complesso e molto competitivo, il nostro Gruppo ha realizzato l'importante operazione di acquisizione di Perofil, che consente a CSP di crescere per linee esterne e di rafforzare il processo di diversificazione in atto.

Nel corso dell'esercizio CSP ha dovuto affrontare il piano di riduzione del personale dello stabilimento della sede (Ceresara), che ha coinvolto 55 dipendenti, numero che è stato possibile contenere rispetto agli originariamente previsti 75, grazie a processi di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, che hanno coinvolto in maniera partecipata il complesso dei dipendenti nei reparti interessati.

La strategia di CSP è centrata sui processi di valorizzazione dell'immagine dei propri brand, in una visione fortemente orientata ai bisogni del consumatore. Un percorso che ha bisogno di tempo, di investimenti organizzativi, promo/pubblicitari e distributivi tesi a rafforzare la nuova visione strategica dei brand e stimolare una domanda che ne possa supportare la sostenibilità.

Si intende perseguire uno sviluppo sostenibile, che possa contribuire a generare e creare valore, da condividere con i stakeholder coinvolti e con i quali si mantengono rapporti che si fondano sul Codice Etico della Società, sull'equità, sulla trasparenza e sulla necessaria collaborazione.

CSP, in osservanza del D.Lgs. 254/2016, redige la sua prima Dichiarazione Non Finanziaria. Il documento raccoglie, oltre alle informazioni quantitative, la sintesi delle 'buone pratiche' del Gruppo CSP con riferimento alla materia ambientale, al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione.

Nel corso del 2017, CSP ha posto in essere dei programmi per il miglioramento dell'efficienza energetica, così come per la salute e la sicurezza delle risorse umane, ma soprattutto ha aggiornato la politica in materia di ambiente e sicurezza, completando altresì le procedure che hanno consentito alla Società di ottenere la certificazione ai fini del nuovo standard ISO 14001:2015 in materia di ambiente e sicurezza.

Sul fronte delle relazioni interne, il lavoro svolto nel corso del 2017 presso la controllata francese ha consentito, ad inizio 2018, di ratificare un accordo di dialogo sociale, che realizza l'obiettivo di una gestione dei rapporti con le rappresentanze dei dipendenti e con le organizzazioni sindacali fondato sul dialogo e sulla partnership che possa prevenire i conflitti.

La Dichiarazione Non Finanziaria riassume il frutto di un lavoro di squadra e non ha soltanto l'obiettivo di rappresentare agli stakeholder i risultati di CSP negli ambiti della sostenibilità (economica, ambientale e sociale), ma vuole essere anche lo strumento per riassumere i principali obiettivi, che il Gruppo intende realizzare, in uno scenario complesso e difficile, per uno sviluppo che non può che essere sostenibile e che deve fondarsi su un costante e continuo miglioramento.

Francesco Bertoni

Maria Grazia Bertoni

Carlo Bertoni

Presidente del Consiglio di
Amministrazione

Amministratore Delegato

Amministratore Delegato

NOTA METODOLOGICA

GRI 102-45 / GRI 102-46 / GRI 102-48 / GRI 102-49 / GRI 102-50 / GRI 102-51 / GRI 102-52 / GRI 102-53 / GRI 102-54

La Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria (di seguito anche “DNF”) di CSP International Fashion Group S.p.A. e delle società controllate (di seguito anche ‘CSP’ o il ‘Gruppo’ o il ‘Gruppo CSP’) è stata redatta in conformità agli articoli 3 e 4 del D. Lgs. 254/2016 (di seguito anche “Decreto”), di attuazione della Direttiva 2014/95/UE, e contiene le informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo CSP, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto prodotto dalle stesse.

La Dichiarazione Non Finanziaria è relativa all’esercizio 2017 ed è stata redatta secondo le metodologie ed i principi previsti dai *GRI Sustainability Reporting Standards* (opzione ‘In accordance – core’), pubblicati nel 2016 dal *Global Reporting Initiative* (‘GRI Standards’), che costituiscono ad oggi lo standard più diffuso e riconosciuto a livello internazionale in materia di rendicontazione di informazioni di carattere non finanziario.

I principi generali applicati per la redazione della Dichiarazione Non Finanziaria sono quelli stabiliti dai GRI Standards: rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità, chiarezza. Gli indicatori di performance utilizzati sono quelli previsti dagli standard di rendicontazione adottati, rappresentativi dei diversi ambiti di sostenibilità e coerenti con l’attività svolta e gli impatti da essa prodotti. In particolare, la scelta di tali indicatori è stata effettuata sulla base dell’analisi di materialità e delle tematiche richiamate dal D.Lgs. 254/2016. Nelle sezioni della Dichiarazione Non Finanziaria, sono segnalate le informazioni quantitative per le quali è stato fatto ricorso a stime.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative contenuti nella Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria di CSP, si riferiscono alla performance della capogruppo CSP International Fashion Group S.p.A. e delle società controllate, consolidate integralmente, così come risultanti dal bilancio consolidato del Gruppo CSP chiuso al 31 dicembre 2017, con la sola esclusione delle Società Oroblu USA e Oroblu Germany per le tematiche ambientali e sociali, in considerazione dell’assenza di dipendenti di unità di produzione.

In sede di prima applicazione del D.Lgs. 254/2016, ove non diversamente specificato, vengono presentati, ai soli fini comparativi, anche i dati riferiti all’esercizio precedente 2016.

Il presente documento, come richiesto dai GRI Standard, contiene un indice di riepilogo delle informazioni relative ai diversi ambiti trattati (GRI Content Index), in modo tale da consentire la tracciabilità degli indicatori e delle altre informazioni quantitative e qualitative presentate all’interno della Dichiarazione Non Finanziaria.

Il processo di predisposizione della Dichiarazione Non Finanziaria, ha visto il coinvolgimento dei responsabili delle diverse funzioni del Gruppo. CSP si pone l’obiettivo di ampliare progressivamente il contenuto e gli indicatori della rendicontazione di sostenibilità ed è contestualmente impegnata a estendere ulteriormente le attività di dialogo e coinvolgimento degli stakeholder.

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di CSP International Fashion Group S.p.A. in data 26 aprile 2018 e, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 254/2016, è sottoposto alle verifiche da parte della società di revisione indipendente Ria Grant Thornton S.p.A.

La Dichiarazione Non Finanziaria è pubblicata nel sito istituzionale della Società all’indirizzo <http://www.cspinternational.it/>. Per richiedere maggiori informazioni in merito è possibile rivolgersi al seguente indirizzo: sostenibilita@cspinternational.it.

CSP INTERNATIONAL FASHION GROUP - IDENTITÀ E PROFILO

CSP INTERNATIONAL

GRI 102-1 / GRI 102-2 / GRI 102-3 / GRI 102-4 / GRI 102-5 / GRI 102-6 / GRI 102-7

Il Gruppo CSP è stato fondato nel 1973 a Ceresara, (MN) nel distretto della calzetteria, dove si realizzano i 2/3 della produzione europea di calze. CSP opera nella produzione e distribuzione di calze, collant, corsetteria, underwear, fashion e beachwear.

CSP ha realizzato nel 2017 ricavi consolidati per Euro 127,3 milioni, conta oltre 800 dipendenti (Italia e Francia), e distribuisce i propri prodotti in circa 40 paesi nel mondo. I ricavi sono relativi, per Euro 83,0 milioni alla divisione calzetteria (65%), Intimo e maglieria Euro 17,5 milioni (14%) e Corsetteria e costumi da bagno per Euro 26,9 milioni (21%).

La struttura del Gruppo CSP



Le società del Gruppo con sede negli USA e in Germania svolgono esclusivamente attività commerciale.

Le unità produttive di CSP

Gli stabilimenti di produzione di proprietà del Gruppo CSP al 31 dicembre 2017 sono 5 e sono localizzati in Europa (Italia e Francia).

CSP International Fashion Group - Italia
Ceresara (Mantova)



CSP International Fashion Group - Italia
Carpi (Modena)



Perofil Fashion - Italia
Bergamo



CSP Paris Fashion Group - Francia
Le Vigan (Gard)

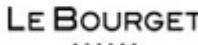


CSP Paris Fashion Group - Francia
Fresnoy-le-Grand (Aisne)



Il valore dei marchi

I marchi si rivolgono a diversi target del mercato.

	Sanpellegrino: il marchio storico della calzetteria italiana, con attenzione alla qualità al giusto prezzo
	Oroblù: il marchio italiano più internazionale e cosmopolita, nel mercato donna alto di gamma
	Le Bourget: il marchio più prestigioso della calzetteria francese, ispirato allo chic parigino e ai trend della moda
	Lepel: marchio leader della corsetteria in Italia, offre comfort ed eleganza al prezzo più favorevole
	Liberti: lo specialista in costumi di gamma elevata dalla vestibilità anche per donne 'curvy'
	Well: il marchio più innovativo e prestazionale di calzetteria e lingerie sul canale moderno francese
	Cagi: dal 1925 il marchio tradizionale dell' intimo maschile che veste uomini di tutte le età
	Perofil: prestigioso marchio nel mercato dell'intimo maschile di alta gamma
	Luna di Seta: lingerie femminile di alto livello in filati pregiati

La storia di CSP

GRI 102-10

Dalla sua fondazione, nel 1973, e dalla sua quotazione al listino di Borsa Italiana nel 1997, CSP ha effettuato diverse operazioni di acquisizione, con l'obiettivo di rafforzare la propria posizione competitiva, anche attraverso processi di diversificazione ed evoluzione del processo di business. In tale scenario si colloca l'operazione perfezionata nel 2017, di acquisizione Perofil Fashion Srl.



Mission e valori

Il Gruppo CSP International ha la missione di produrre e distribuire in tutto il mondo calze, intimo, costumi da bagno e abbigliamento innovativi e della migliore qualità. Ricerca, innovazione tecnologica e stilistica sono alla base di tutta la sua produzione.

Il modello di business

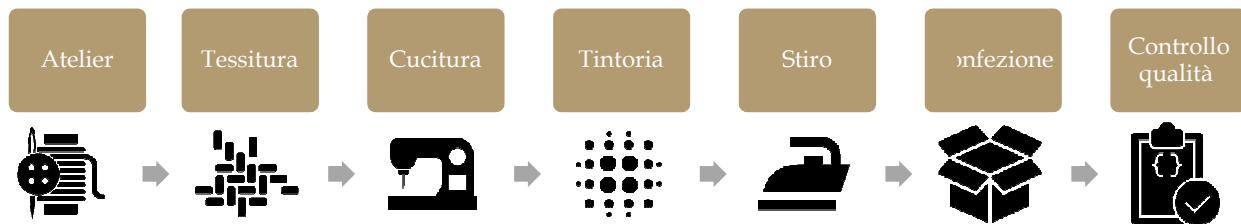
GRI 102-6 / GRI 102-7

La produzione - Calzetteria

La produzione di calzetteria punta sul valore del *Made in Italy* e si concentra principalmente nello stabilimento della sede della capogruppo di Ceresara (Mantova) e nel sito produttivo di Le Vigan (Francia). La produzione francese ha il riconoscimento del marchio '*Origine France Garantie*', marchio creato dall'associazione indipendente 'Pro France', che ne garantisce la produzione francese, attraverso procedure e controlli molto accurati.

Il ciclo di produzione dei collant è altamente automatizzato e ha ottenuto, in Italia, le certificazioni per il rispetto della tutela ambientale ISO 14001:2004 e per la sicurezza OHSAS 18001:2007. Nel 2017 CSP ha inoltre ottenuto, per i prodotti della divisione calzetteria italiana e francese, la certificazione Oeko-Tex® Confidence in Textiles - Standard 100.

Il processo produttivo della calzetteria

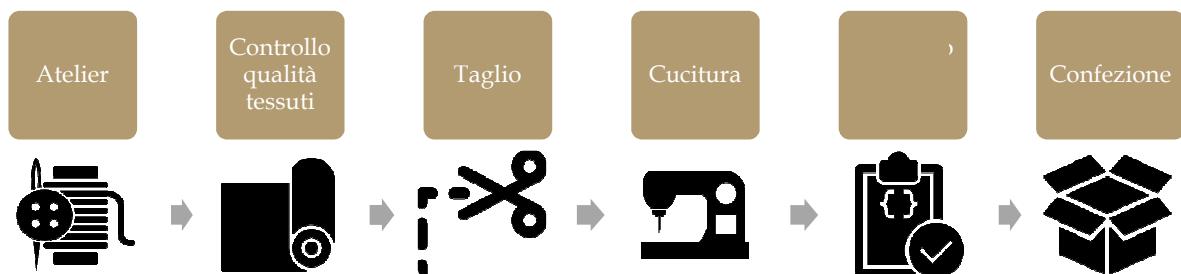


Le fasi del processo di produzione della calzetteria vengono effettuate in misura prevalente all'interno delle unità produttive di CSP. Per alcune linee di prodotti ('alto di gamma', quali Oroblù e Le Bourget) che richiedono la cucitura manuale, il fissaggio a vapore e il confezionamento manuale, vengono utilizzati prevalentemente faconisti del territorio di riferimento della sede di Ceresara ('distretto della calzetteria') ed, in alcuni casi, aventi sede in Albania per i prodotti a marchio Le Bourget.

La produzione - Altre merceologie

La corsetteria, l'intimo, il bodywear e i costumi da bagno sono progettati con modalità esclusive dal taglio, alla modellistica e alla campionatura.

Il processo produttivo dell'intimo



La ricerca e sviluppo del prodotto (Atelier), il controllo dei tessuti, il taglio ed il controllo di qualità del prodotto vengono in prevalenza gestiti direttamente all'interno degli stabilimenti del Gruppo CSP. A fornitori selezionati e specializzati sono affidati le fasi della cucitura e del confezionamento.

La distribuzione

CSP opera attraverso **reti di vendita** in Italia e in Francia e attraverso **distributori specializzati** in oltre 40 paesi al mondo. I prodotti sono presenti nei principali *Department Stores* internazionali. La recente politica di sviluppo aziendale nel **retail** prevede l'apertura di flagshipstore **Oroblù** sia in Italia che all'estero e l'affiancamento ai negozi multibrand con innovative soluzioni espositive e corner shop-in-shop dedicati ai prodotti Oroblù.

La sostenibilità del disegno strategico

GRI 103-1 / GRI 103-2 / GRI 103-3

Razionalizzazione, innovazione e comunicazione

In un contesto di mercato particolarmente difficile e competitivo, CSP continua il suo sforzo di concentrazione sul core business, cercando contestualmente di ottimizzare la struttura dei costi, attraverso la costante ricerca di miglioramenti di efficienza e razionalizzazione dei processi, in corso di ulteriore rafforzamento grazie alla recente acquisizione di Perofil. Rimane centrale l'innovazione di prodotto, che CSP ritiene costituire elemento fondamentale per combattere la debolezza del consumo, risvegliare l'interesse del trade e differenziarsi dall'offerta dei competitors.

Nel corso dell'esercizio 2017 è proseguito l'impegno di CSP nel processo di riorganizzazione e razionalizzazione, che ha seguito i processi di ristrutturazione e l'integrazione della neo-acquisita Perofil. La valorizzazione dell'immagine del brand Oroblù, la razionalizzazione della struttura distributiva e la riorganizzazione commerciale degli altri marchi rappresentano le linee guida della strategia operativa di CSP.

Nel corso del 2017 è stato concluso il piano di riduzione del personale di CSP in Italia, annunciato ad Aprile 2017 che in origine prevedeva 75 esuberi. Al termine della procedura è stato possibile ridurre il numero degli esuberi a 55 unità, anche grazie alla condivisione con le rappresentanze sindacali e con le maestranze di processi di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, che hanno coinvolto in maniera partecipata il complesso dei dipendenti nei reparti interessati.

Politica per l'ambiente e la sicurezza

CSP è consapevole delle sfide e delle opportunità che il mercato impone e della necessità di fare scelte in linea con i principi di sviluppo sostenibile e tutela della sicurezza dei propri lavoratori. Ritiene pertanto di fondamentale importanza avere un sistema organizzativo che permetta di armonizzare e tenere sotto controllo i propri processi e la raccolta delle informazioni da essi derivanti, impegnandosi a definire e mantenere attivo un sistema di gestione integrato ambiente e sicurezza, finalizzato ad assicurare il miglioramento continuo dei processi, delle prestazioni ambientali e della gestione della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché il soddisfacimento di tutte le parti interessate, la prevenzione dell'inquinamento ambientale, degli infortuni e delle malattie professionali.

Per perseguire l'efficacia e l'efficienza aziendale CSP si basa sui propri punti di forza:

Capacità dell'organizzazione di innovare, di rinnovarsi, di gestire e indirizzare il cambiamento

Impegno, scrupolo, correttezza, professionalità delle persone

Spirito di appartenenza all'azienda, senso di identificazione nell'azienda e nei suoi obiettivi

Le principali linee d'azione che CSP intende seguire in tema di tutela dell'ambiente e della sicurezza e salute sul lavoro, così come evidenziate nella propria specifica politica per l'ambiente e la sicurezza, aggiornata nel settembre del 2017, sono:

- adozione da parte dell'organizzazione di regole e prescrizioni, aggiuntive rispetto alle mere prescrizioni legali, che abbiano ad oggetto i propri aspetti ambientali ed i propri rischi per la salute e sicurezza;
- monitoraggio del consumo di risorse, di energia, della quantità di rifiuti prodotti e miglioramento della relativa gestione;

- monitoraggio dell'andamento degli infortuni, delle malattie professionali e degli incidenti e miglioramento della gestione;
- adozione di tutte le misure necessarie per limitare il verificarsi di condizioni di emergenza e gli eventuali impatti conseguenti;
- adozione di misure preventive sempre più efficaci per la salvaguardia della salute e sicurezza dei propri lavoratori;
- adozione di misure tese a migliorare la sostenibilità ambientale dei processi;
- ideazione, realizzazione e offerta di prodotti sostenibili, considerando anche gli impatti ambientali indiretti;
- promozione nei confronti delle parti interessate delle azioni che l'organizzazione intraprende e dei risultati che essa consegue nell'ambito della sostenibilità ambientale e della promozione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per garantire il rispetto di tali principi CSP:

- adotta un approccio preventivo alla gestione delle problematiche relative all'ambiente ed alla sicurezza;
- riesamina periodicamente l'efficacia del sistema di gestione adottato attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi e dei traguardi fissati allo scopo;
- promuove nel personale la conoscenza degli obiettivi, la consapevolezza dei risultati a cui tendere, l'accettazione delle responsabilità, le motivazioni e l'impegno individuale nella realizzazione del sistema;
- comunica a tutte le parti interessate e a chi ne faccia richiesta la propria politica per l'ambiente e la sicurezza;
- impegna le risorse umane e finanziarie necessarie.

Il Consiglio di Amministrazione stabilisce degli obiettivi nel breve e nel medio termine che vengono resi noti e condivisi a tutti i livelli dell'organizzazione.

Associazioni – Membership

GRI 102-13

CSP, tramite la propria controllata Perofil Fashion Srl, aderisce a Confindustria. CSP è inoltre associata alle seguenti organizzazioni:

- Centro Servizi Imprese di Castel Goffredo (Mantova) / Centro Servizi Calze. Il Centro è nato come azienda di servizi alle imprese nell'ultimo decennio del 1900 in risposta ai bisogni del distretto della calzetteria femminile di Castel Goffredo.
- Mantova Export, fondata nel 1974 su iniziativa di un gruppo d'impresa e delle principali associazioni e banche mantovane. Mantova Export conta circa 220 aziende associate e si occupa prevalentemente della fornitura di servizi qualificati nel campo dell'import-export.

La controllata francese CSP Paris Fashion Group aderisce a Medef (Mouvement des entreprises de France), la più significativa associazione delle imprese in Francia e alla FEEF (Fédération des Entreprises et Entrepreneurs de France), fondata nel 1995, che raccoglie le imprese francesi operanti sul territorio.

Obiettivi e sostenibilità

GRI 103-1 / GRI 103-2

CSP ha avviato da tempo il proprio percorso di sostenibilità, ma intende e prevede di migliorare i propri processi, le politiche praticate e le procedure, unitamente agli aspetti legati al reporting ed informativa che viene fornita a tutti gli stakeholder.

Vengono di seguito riportate gli ambiti di intervento, progetti ed attività avviate e/o da avviare:

Area	Descrizione obiettivo / progetto
Processi e politiche praticate - Certificazione Ambientale	Sono state di recente completate le verifiche (audit) per l'aggiornamento al nuovo standard ISO 14001:2015. CSP è in attesa del rilascio del relativo certificato. Lo standard internazionale ISO 14001:2015 è un sistema di gestione che disegna un quadro di riferimento per la gestione e il miglioramento delle prestazioni ambientali. L'adozione di tale Standard si propone di intervenire sui processi allo scopo di a) migliorare la performance energetica, in termini di efficienza e di conseguente risparmio di costi di gestione; b) soddisfare le norme e regolamenti in materia ambientale; c) favorire lo sviluppo di competenza interne all'organizzazione.
Processi e politiche praticate - Catena di fornitura	CSP, consapevole dell'importanza della catena di fornitura nei diversi ambiti di sostenibilità, ha individuato i seguenti ambiti di intervento per il miglioramento delle proprie politiche in materia di sostenibilità e di conseguente possibilità di miglioramento del relativo reporting:
	<ul style="list-style-type: none">▪ studio e possibile implementazione di un processo che consenta la raccolta dei dati dei consumi di energia ed emissioni indirette (Scope 3) originate a monte ed a valle del proprio processo produttivo e principalmente relative alle attività dei façonnisti e/o legate al trasporto di materie prime - semilavorati - prodotti finiti.▪ valutazione della fattibilità dello svolgimento di audit presso le filiere produttive sulle tematiche sociali, diritti umani, salute e sicurezza, principi etici.
Ambiente - Politica di utilizzo risorse negli uffici	Campagna di sensibilizzazione per un maggiore risparmio energetico all'interno degli uffici (Norme comportamento - raccolta differenziata - energia elettrica - energia per climatizzazione uffici). Tale campagna risponde in modo specifico ad una delle richieste parte integrante degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs): 'What are you doing?
Ambiente - Processi produttivi (rischio chimico)	Stabilimento di Ceresara (Tintoria) - Ampliamento del macchinario collegato all'impianto di dosaggio automatico degli ausiliari nel reparto tintoria. Il progetto è stato completato ad inizio 2018. L'investimento ha consentito di ridurre ulteriormente le possibilità di contatto diretto con le componenti chimiche del reparto Tintoria.

Ambiente - Energia / Fonti rinnovabili

Stabilimento di Ceresara - Studio di fattibilità / valutazioni tecnico-economiche riguardo alla diversificazione delle fonti di approvvigionamento di energia elettrica. L'analisi ha in particolare per oggetto la possibilità di acquistare energia elettrica da un impianto fotovoltaico di terzi.

Ambiente - Energia / Efficienza e risparmio energetico

Stabilimento di Ceresara - Studio di fattibilità / valutazioni tecnico-economiche da presentare relativamente al progetto di investimento in un Impianto di trigenerazione di proprietà.

Ambiente - Acqua

Stabilimento di Ceresara (Tintoria) - Valutazione della possibilità di riutilizzo nel processo produttivo dell'acqua del processo di tintoria trattata dal depuratore di proprietà.

Ambiente - Prodotto

Progetto per la valutazione del calcolo dell'impronta CO2 di alcuni prodotti o classi di prodotti Il progetto in esame prevede la preventiva identificazione delle classi di articoli (di carattere continuativo e con un ciclo produttivo stabile) su cui focalizzare lo studio e relativi analisi dei dati disponibili.

Risorse umane - Welfare e formazione

Campagna informativa, formativa e di sensibilizzazione relativamente ai seguenti ambiti: a) tematiche anti-alcol; b) riduzione degli infortuni (Piano formazione 2018).

Risorse umane - Relazioni industriali (Francia)

Accordo di 'Dialogo Sociale' (Accorde de method sul le dialogue social'. Nel mese di gennaio 2018 è stato ratificato con il personale di CSP Paris Fashion Group l'accordo che regola il dialogo tra la società ed i propri dipendenti. L'obiettivo è quello di facilitare le relazioni collettive e migliorare il clima aziendale. L'accordo rientra nell'ambito di una serie di attività e progetti di aggiornamento delle varie forme di accordi che regolano la vita aziendale (Formazione - Percorsi professionali - Regolamenti).

GLI STAKEHOLDER

La mappa degli Stakeholder

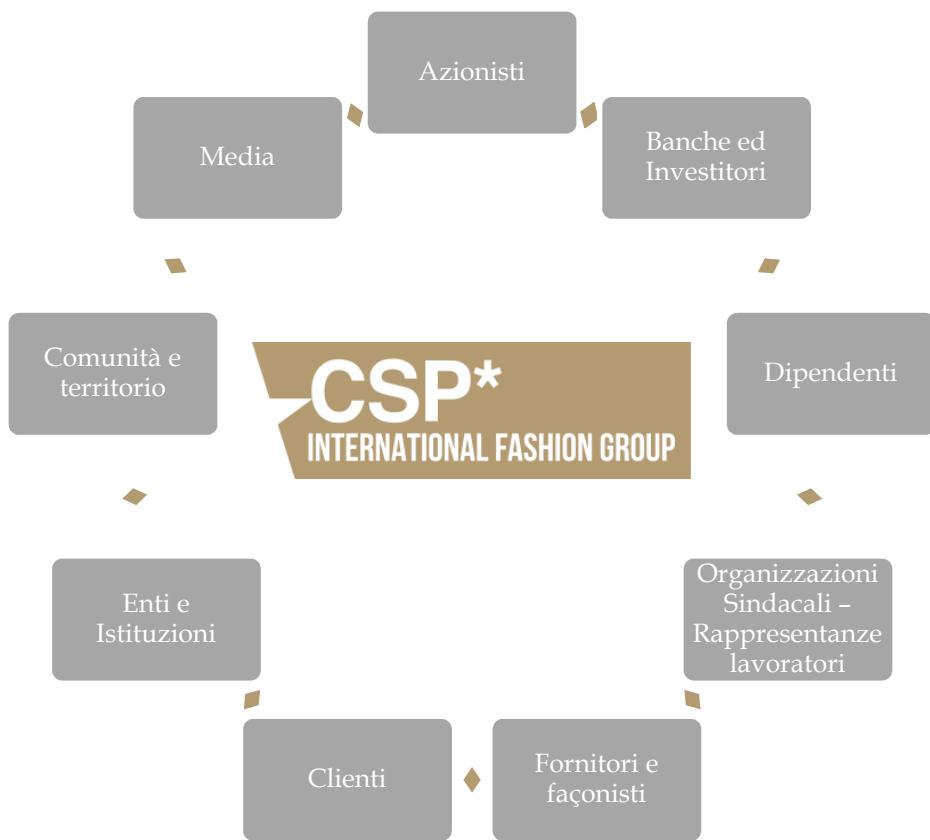
GRI 102-40 / GRI 102-42

Gli stakeholder sono individui o gruppi portatori di un interesse nei confronti di un'organizzazione, soggetti su cui le decisioni e le attività di un'organizzazione hanno di conseguenza un impatto, ma che, al contempo, hanno un'influenza sulla stessa.

L'Identificazione di tutti gli stakeholder rappresenta pertanto un momento essenziale del processo di definizione della strategia e delle politiche di sostenibilità di un'impresa, che tengano conto delle aspettative degli stakeholder.

Un'adeguata ed efficace strategia di medio-lungo periodo orientata ad uno sviluppo, necessariamente sostenibile, di un'impresa deve trovare i propri fondamenti anche nelle aspettative dei diversi stakeholder, con i quali deve essere mantenuto un costante dialogo e confronto.

In relazione alla natura delle attività di CSP sono state individuate le seguenti principali categorie di stakeholder:



Le attività di Stakeholder engagement

GRI 102-43 / GRI 102-44

Una gestione secondo criteri coerenti con una strategia di sostenibilità richiede lo sviluppo ed il mantenimento di relazioni costanti con gli stakeholder dell'organizzazione. Il loro coinvolgimento e

l’ascolto dei loro interessi, la comprensione delle loro aspettative, è essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e risultati di CSP e la creazione di un valore condiviso che duri nel medio – lungo termine.

Le attività di coinvolgimento degli stakeholder (*stakeholder engagement*) variano in funzione del livello di priorità assegnato dall’impresa alle diverse categorie e del loro livello di dipendenza ed influenza sull’organizzazione. Lo stakeholder engagement è fondamentale per comprendere il cambiamento (potenziale o effettivo) derivante dalle decisioni, attività ed iniziative adottate dall’impresa.

Nella tabella seguente vengono riportati gli stakeholder identificati unitamente ai canali di interazione, i punti di contatto, i progetti e le iniziative per il coinvolgimento degli stessi.

Categoria Stakeholder	Attività di engagement Progetti - Iniziative - Relazioni
Azionisti	Assemblea dei Soci - Consiglio di Amministrazione
Banche ed Investitori	Assemblea azionisti Attività di Investor relations - Sito internet / sezione dedicata Incontri periodici
Dipendenti	Dialogo continuo con la Direzione Risorse Umane Analisi generale dei fabbisogni di risorse e formativi Iniziative di welfare aziendale Intranet aziendale Newsletter interna Incontri informali e eventi istituzionali organizzati ad hoc Piano di comunicazione dedicato
Organizzazioni Sindacali - Rappresentanze lavoratori	Incontri periodici di confronto con le rappresentanze sindacali Incontri periodici di consultazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
Fornitori e faconisti	Dialogo continuo - Definizione e condivisione di standard Incontri commerciali e visite in azienda Progetti congiunti su prodotti e innovazione
Clienti	Interazione con il personale di vendita nei negozi e negli store digitali Ufficio customer service Sito web istituzionale, social media, e-mail, posta e numero verde dedicato Newsletter informative Incontri - Incontri commerciali e visite in azienda
Enti e Istituzioni	Incontri con rappresentanti delle istituzioni locali
Comunità e territorio	Incontri con rappresentanti delle comunità locali Visite in azienda
Media	Interviste - Conferenze stampa Eventi Sito web istituzionale

La difficile situazione di mercato del settore della calzetteria ed i conseguenti piani di riorganizzazione strategica e dei processi produttivi, hanno reso necessario un costante confronto, numerosi incontri ed una condivisione degli obiettivi di CSP con stakeholder chiave, quali i dipendenti e le rappresentanze sindacali di categoria.

GLI ASPETTI RILEVANTI

L'analisi di materialità

GRI 103-1 / GRI 103-3

L'analisi di materialità è la valutazione degli aspetti che assumono particolare rilevanza per l'impresa e per i suoi stakeholder. Il processo in esame consente di individuare le tematiche di sostenibilità che hanno impatti rilevanti (positivi e negativi) sia per CSP che per i suoi stakeholder, rispetto alla governance ed alle diverse dimensioni della sostenibilità: economico, ambientale e sociale. Tale analisi è stata effettuata in coerenza con i *GRI Standards*, adottati come metodologia di rendicontazione ai fini della redazione della presente Dichiarazione Non Finanziaria.

Il processo di identificazione delle tematiche rilevanti prevede:

- 1 | preventiva mappatura degli stakeholder;
- 2 | identificazione degli aspetti rilevanti per gli stakeholder e per CSP ed assegnazione della relativa importanza;
- 3 | elaborazione e validazione della matrice di materialità.

L'identificazione degli aspetti rilevanti è stata effettuata secondo un approccio che si è basato su analisi documentali, sulle risultanze delle attività di stakeholder engagement e di un'attività di engagement interno del management. A conclusione di tale processo, il management di CSP ha effettuato una valutazione e la relativa condivisione delle tematiche rilevanti e della loro scala di priorità. L'analisi documentale ha assunto quale riferimento quanto contenuto nei *GRI Standards* emanati dalla Global Reporting Initiative, tenendo conto degli Obiettivi di sviluppo sostenibile internazionali (SDGs - Sustainable Development Goals delle Nazioni Unite).

L'approccio seguito da CSP per individuare i temi rilevanti ha inoltre previsto:

- valutazione delle priorità aziendali, effettuata sulla base di interviste al management;
- l'analisi dei principali documenti aziendali rilevanti rispetto alle tematiche di sostenibilità (Codice Etico, Modello 231, della documentazione di analisi e supporto alla certificazione dei processi in ambito ambiente, salute e sicurezza);
- analisi e condivisione interna dei *GRI Standard* e delle relative guidance contenute nei diversi principi di riferimento;
- benchmarking con società appartenenti al settore della moda, tessile e abbigliamento, allo scopo di confrontare la realtà CSP con aziende comparabili.

Gli aspetti rilevanti

GRI 102-47

Le tematiche di sostenibilità di rilevanza per CSP per i propri i stakeholder nel 2017 sono riportate di seguito. Per una maggiore chiarezza di esposizione, si è ritenuto opportuna l'aggregazione per area di riferimento.

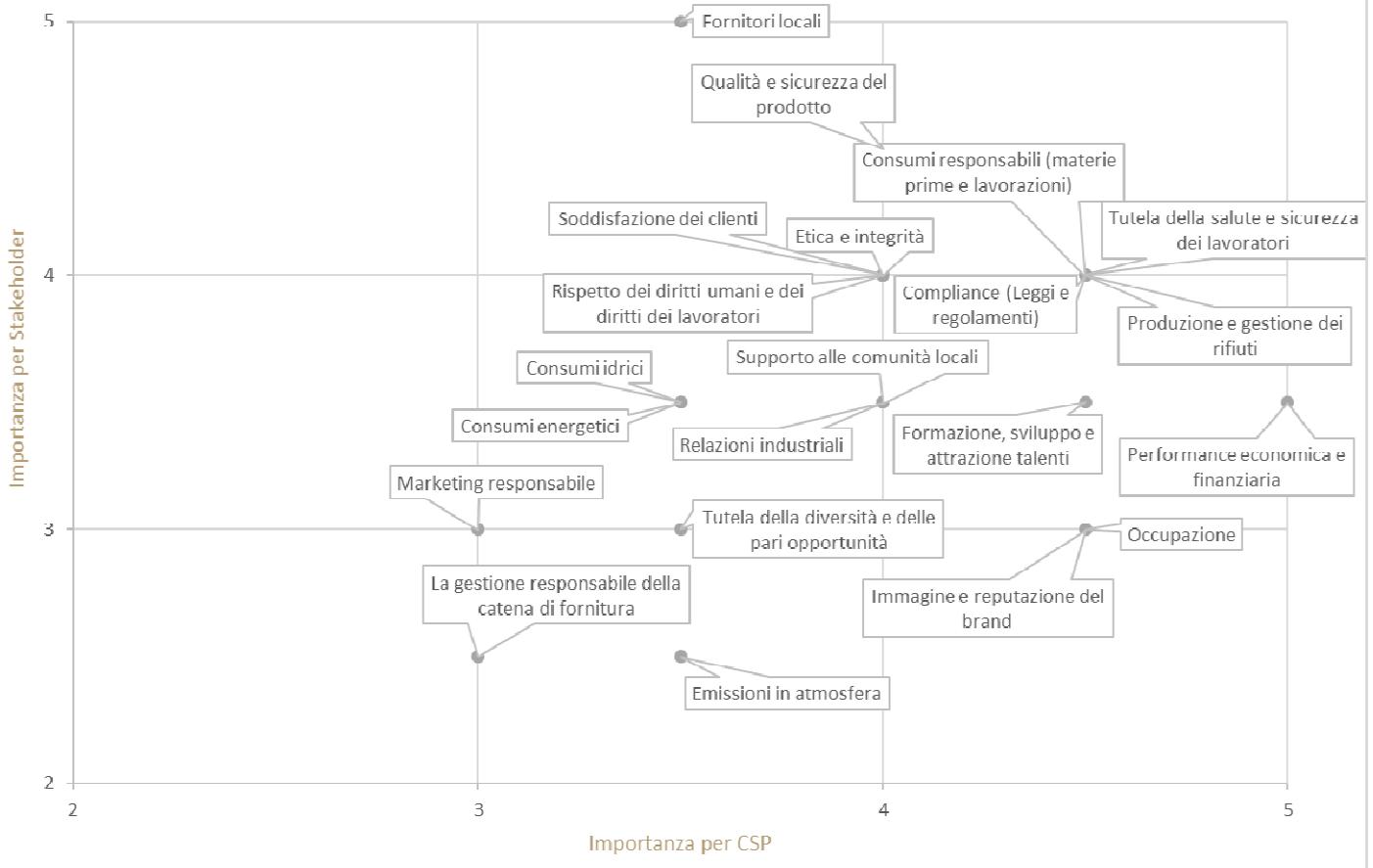
Aree	Tematiche
Governance e Compliance	Etica e integrità
Aspetti economico - finanziari	Performance economica e finanziaria
Ambiente	Produzione e gestione dei rifiuti Consumi responsabili (materie prime e lavorazioni) Consumi energetici Consumi idrici Emissioni in atmosfera
Le Persone - I dipendenti	Occupazione Formazione, sviluppo e attrazione talenti Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori Relazioni industriali Tutela della diversità e delle pari opportunità Rispetto dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori
Clienti e prodotto	Qualità e sicurezza del prodotto Immagine e reputazione del brand Soddisfazione dei clienti Marketing responsabile
Fornitori - Supply chain	La gestione responsabile della catena di fornitura Fornitori locali
Pubblica Amministrazione	Compliance leggi e regolamenti
Comunità e Territorio	Supporto alle comunità locali

L'analisi di materialità

GRI 102-47

La rappresentazione grafica della matrice di materialità fornisce una visione complessiva delle tematiche maggiormente rilevanti ai fini della Dichiarazione Non Finanziaria, in termini di effetti attuali e potenziali sulla capacità di CSP di creare e mantenere nel tempo un Valore Condiviso per i propri stakeholder e rispetto ai loro processi decisionali.

Matrice di materialità



LA GOVERNANCE E LA GESTIONE DEI RISCHI

Il governo dell'impresa

GRI 102-18

La struttura di *corporate governance* adottata da CSP è fondata sul modello organizzativo tradizionale e si compone, quindi dei seguenti organi sociali:

- l'Assemblea degli azionisti (competente a deliberare in ordine alle materie previste dalla legge e dallo Statuto sociale);
- il Consiglio di Amministrazione (a cui è affidata la gestione della Società);
- il Collegio Sindacale (a cui è affidata la funzione di vigilanza).

La revisione legale è demandata alla Società di revisione E&Y S.p.A. per il novennio 2009-2017. E' altresì stato nominato un Organismo di Vigilanza 231 che vigila sul corretto funzionamento del "Modello 231" e ne cura l'aggiornamento.

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito un Comitato Controllo e Rischi, mentre non ha ritenuto necessario, tenuto conto delle dimensioni di CSP e della struttura organizzativa, provvedere alla nomina di altri comitati.

CSP aderisce e si conforma alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle Società quotate, come edito nel luglio 2015, con le integrazioni e gli adeguamenti conseguenti alle caratteristiche del Gruppo indicati nella presente Relazione (consultabile sul sito internet di Borsa Italiana: <http://www.borsaitaliana.it>)

Composizione degli Organi societari

Consiglio di Amministrazione

Francesco Bertoni	Presidente con delega
Carlo Bertoni	Amministratore con delega
Maria Grazia Bertoni	Amministratore con delega
Giorgio Bardini	Consigliere
Umberto Lercari	Consigliere indipendente

Collegio Sindacale

Silvia Locatelli	Presidente
Marco Montesano	Sindaco Effettivo
Guido Tescaroli	Sindaco Effettivo
Vanna Stracciari	Sindaco Supplente
Antonio Pavesi	Sindaco Supplente

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 19 dello Statuto sociale, è investito dei più ampi poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società, con la facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per il raggiungimento dell'oggetto sociale, esclusi solo quelli che la legge riserva all'Assemblea.

Presidente e Amministratore delegato - Francesco Bertoni: delega nelle aree produzione, logistica e del sistema qualità della Società, ad esclusione della Divisione produttiva di Carpi.

Amministratore delegato - Maria Grazia Bertoni: delega nelle aree amministrazione, finanza e controllo, *information technology* e risorse umane della Società.

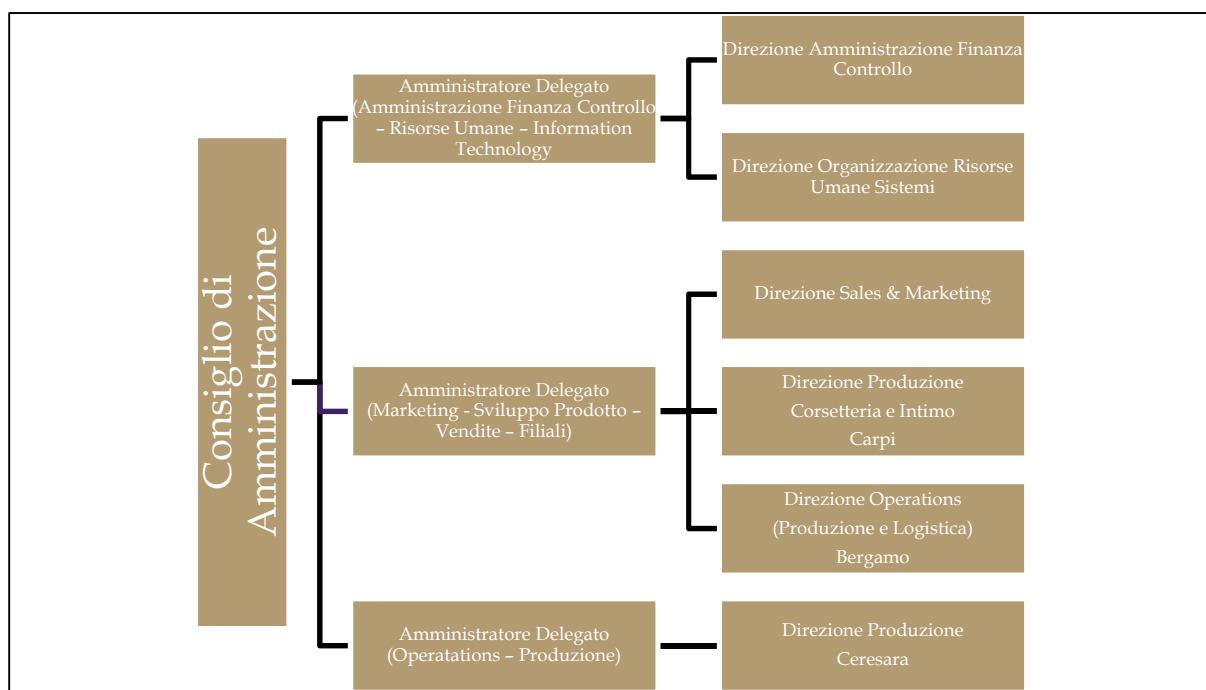
Amministratore delegato - Carlo Bertoni: delega nelle aree marketing, sviluppo prodotti, vendite e filiali commerciali della Società e, limitatamente alla Divisione produttiva di Carpi, nelle aree produzione, logistica e sistema di qualità.

Diversità di genere organo di governo	Donne		Uomini		Totale	
	Nr	%	Nr	%	Nr	%
Consiglio di Amministrazione	1	20%	4	80%	5	100%
Composizione organo di governo per classi di età	Minori di 30 anni		Tra 30 e 50 anni		Maggiori di 50 anni	
	Nr	%	Nr	%	Nr	%
Consiglio di Amministrazione	-	-	2	40%	3	60%

Assetto organizzativo

GRI 102-18

Di seguito la struttura organizzativa, nelle sue linee essenziali, della Capogruppo CSP International.



Il modello di controllo e la lotta alla corruzione

Il sistema di controllo interno, che coinvolge tutte le funzioni aziendali, contribuisce a garantire l'efficienza e l'efficacia delle operazioni aziendali, l'affidabilità dell'informazione finanziaria, il

rispetto di leggi e regolamenti e la salvaguardia del patrimonio sociale. Il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità del sistema di controllo interno.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001

GRI 205-1 / 205-2 / 205-3

CSP ha adottato un proprio specifico ed autonomo 'Modello di organizzazione, gestione e controllo' ex D.Lgs. 231/01, normativa che ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti. Il Modello tiene conto, in particolare, delle caratteristiche strutturali ed organizzative di CSP e viene periodicamente aggiornato. Come previsto dalla vigente normativa in materia, è stato costituito un idoneo Organismo di Vigilanza, preposto a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ed a curarne l'aggiornamento.

Il Codice Etico, che individua le linee guida di condotta aziendale, è parte integrante del Modello ex D.Lgs. 231/01.

Gli elementi fondamentali sviluppati nella definizione del Modello sono di seguito riportati:

- identificazione dei principi etici e delle regole comportamentali volte alla prevenzione di condotte che possano integrare le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01, sancite nel Codice Etico;
- mappatura delle attività sensibili, con esempi di possibili modalità di realizzazione dei reati e dei processi strumentali potenzialmente associabili alla commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01, sottoposte ad analisi e monitoraggio periodico;
- verifica delle misure di prevenzione dei reati, delle policies e delle procedure già implementate dalla Società, loro valutazione al fine del loro recepimento come elementi propri di un modello organizzativo che risponda ai requisiti del D.Lgs. 231/01 e individuazione e/o implementazione e/o adeguamento e/o introduzione di ulteriori specifici protocolli relativi ai processi strumentali ritenuti a maggior rischio potenziale di commissione di reato, diretti a regolamentare espressamente la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società, al fine di fornire indicazioni specifiche sul sistema di controlli preventivi in relazione alle singole fattispecie di illecito da prevenire;
- costituzione di un Organismo di Vigilanza in forma collegiale, composto da tre membri, che resterà in carica sino alla scadenza del presente Consiglio di Amministrazione e comunque per un periodo non superiore a tre anni a decorrere dalla nomina, con competenze specifiche in materia e attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello;
- definizione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo e nel Codice Etico;
- sviluppo di un'attività di informazione, sensibilizzazione e divulgazione ai destinatari del Modello;
- adeguamento delle modalità per l'adozione e l'effettiva applicazione del Modello nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso (aggiornamento del Modello).

Il 'Codice Etico' e il 'Modello di organizzazione, gestione e controllo' sono disponibili sul sito della Società all'indirizzo <http://www.csinternational.it> nella sezione Corporate Governance. Nel corso del 2017 non si sono verificati casi di segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

Codice Etico

GRI 102-16

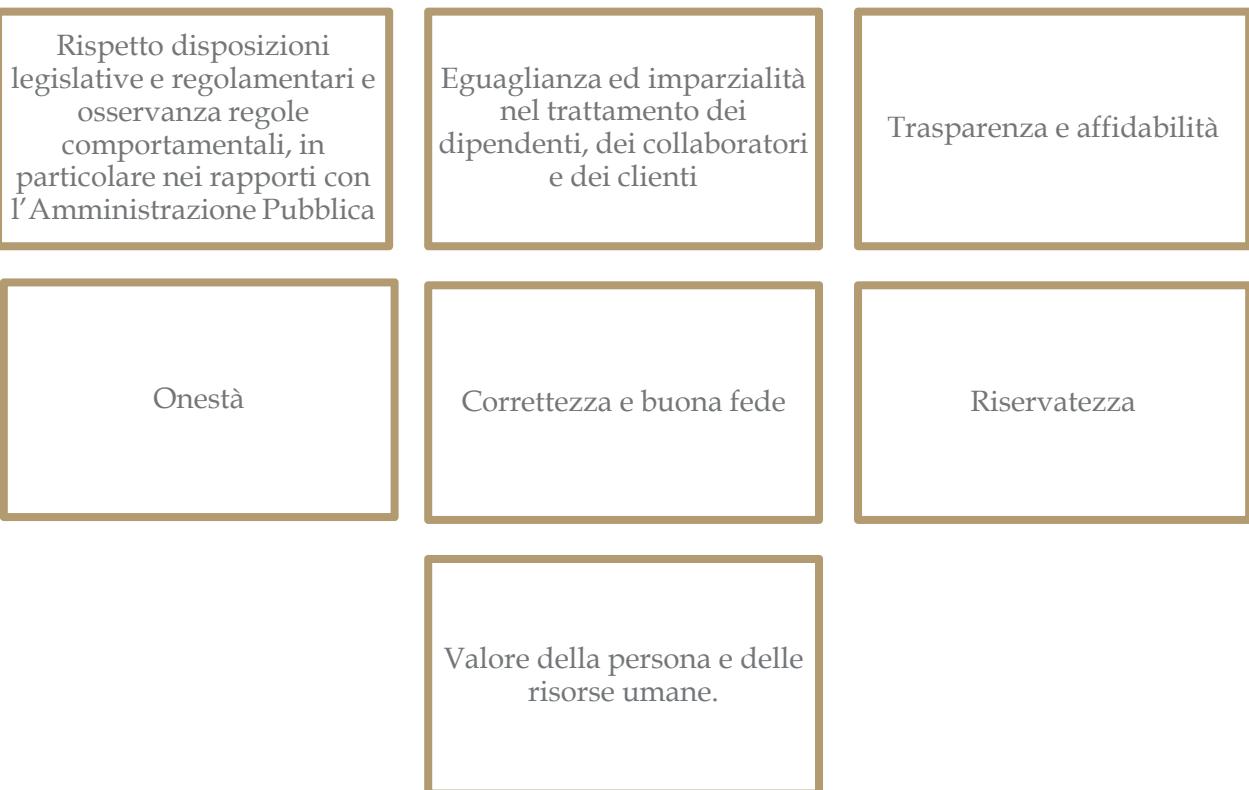
CSP è determinata ad assicurare la massima correttezza nella conduzione dei propri affari e delle relative attività aziendali, anche a tutela della propria immagine e reputazione. Il Codice Etico enuncia i principi e i valori etici ai quali CSP si attiene nello svolgimento delle proprie attività, e dei

quali pretende la più rigorosa osservanza da parte di tutti i soggetti presenti in azienda e, più in generale, di tutti coloro che cooperano e collaborano con essa per il perseguitamento della sua missione aziendale.

CSP impronta ai principi Codice Etico tutte le azioni, operazioni, rapporti e transazioni poste in essere nella gestione delle diverse attività sociali. Il Codice Etico contiene i principi ispiratori di CSP e vincola coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, ovvero esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo di CSP, o che cooperano e collaborano con essa, a qualunque titolo, nel perseguitamento degli obiettivi di business della stessa, tutti i dipendenti senza eccezione alcuna, i collaboratori (tra cui, a mero titolo di esempio, consulenti, agenti, rappresentanti, intermediari, etc.) e chiunque intrattenga con CSP rapporti di affari (i 'Destinatari').

In particolare, gli Amministratori di CSP sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice Etico, nel fissare gli obiettivi dell'impresa, nel proporre gli investimenti e realizzare i progetti, ed in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione di CSP. Del pari, i dirigenti ed i responsabili delle funzioni aziendali, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione di CSP dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia all'interno, rafforzando in tal modo la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia all'esterno, nei confronti dei terzi con i quali CSP entri in rapporto.

Per il raggiungimento dei propri obiettivi, CSP si conforma ai seguenti principi:



Adesioni a codici di condotta - principi

GRI 102-12

Alla data del presente documento CSP non aderisce e/o ha sottoscritto direttamente Dichiarazioni di principi, Codici, Carte internazionali sviluppate da enti/organizzazioni negli ambiti specifici della sostenibilità.

Le certificazioni di processo

GRI 103-1 / GRI 103-2

CSP (per le società aventi sede in Italia) si è dotata di sistemi di gestione secondo gli standard internazionali, che consentono un monitoraggio continuo dell'efficacia e dell'efficienza dei processi. In particolare:

Ambiente - ISO 14001:2004 Certificazione Ambientale. La Certificazione ISO 14001 si pone l'obiettivo di accrescere la fiducia di tutti i soggetti coinvolti nell'organizzazione, garantendo l'esistenza di un Sistema di Gestione Ambientale idoneo alla natura delle proprie attività, prodotti e servizi, in conformità ai requisiti della norma ISO 14001:2004. Sono state di recente completate le verifiche (audit) per l'aggiornamento al nuovo standard ISO 14001:2015, nell'ambito del quale sono state effettuate le relative analisi di valutazione dei rischi. CSP è in attesa del rilascio del relativo certificato.

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro - OH SAS 18001:2007 Certificazione di Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro - OH SAS (Occupational Health and Safety Assessment Series). Tale certificazione attesta che l'azienda che la possiede utilizza un Sistema di Gestione della Sicurezza degli Ambienti di Lavoro efficiente ed è quindi un'azienda affidabile. Il progetto di adeguamento al nuovo Standard ISO 45001, *Occupational health and safety management systems - Requirements*, è previsto venga implementato e realizzato tra il 2018 ed il 2019.

L'ottenimento e il mantenimento delle certificazioni confermano l'impegno di CSP per la tutela dei lavoratori e dell'ambiente, l'uso razionale delle risorse naturali, il pieno rispetto delle normative, la sensibilizzazione dei propri clienti e la qualità dei servizi.

Gestione dei rischi

GRI 103-1

Il Gruppo CSP ha effettuato una valutazione delle aree di rischio, che vengono di seguito riportate, con specifico riferimento a quelli di rilievo negli ambiti di sostenibilità.

Area di rischio	Descrizione
Rischi di Compliance	Rischi connessi al mancato rispetto di norme e regolamenti cui il Gruppo CSP è soggetto
Rischi finanziari	Il Gruppo CSP è esposto a rischi finanziari connessi alla loro operatività e, in particolare, ai a) rischio di credito, in relazione ai normali rapporti commerciali con clienti; b) rischio di liquidità, con particolare riferimento alla disponibilità di risorse finanziarie e all'accesso al mercato del credito; c) rischio di cambio; d) rischio di tasso di interesse. La Società e il Gruppo valutano costantemente i rischi finanziari a cui sono esposti, in modo da stimare anticipatamente i potenziali effetti negativi ed intraprendere le opportune azioni per mitigarli.
Rischi di natura ambientale	I rischi con il maggiore impatto ambientale potenziale sono connessi alla gestione degli scarichi e della risorsa idrica, al processo di gestione dei materiali pericolosi (prodotti chimici) ed alla produzione di rifiuti (pericolosi e non). Il Gruppo CSP ha da tempo affrontato le problematiche sottostanti tale area, adeguando gli impianti e sottoponendoli a monitoraggio. I rischi sopra evidenziati non sono

	<p>pertanto da ritenere di particolare rilevanza.</p>
Rischi relativi alla risorse umane	I principali rischi legati alla gestione delle risorse umane sono rappresentati da: a) capacità di trattenere, attrarre e incentivare risorse qualificate; b) garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori
Rischi di business (mercato e strategici)	Andamento del principale mercato di riferimento (calzetteria femminile), e difficoltà del mercato dell'intimo, anche in relazione a frequenti fenomeni di aumento delle temperature medie in stagioni fondamentali per i consumi, ovvero la primavera e l'autunno.
Rischi relativi ai trend macroeconomici generali nei mercati in cui CSP è presente. I mercati in cui il Gruppo opera sono altamente concorrenziali. Il successo delle attività di CSP dipende dalla sua capacità di mantenere e/o incrementare le quote di mercato e di espandersi in nuovi mercati, attraverso prodotti innovativi e di elevato standard qualitativo, che garantiscono adeguati livelli di redditività.	
Rischi inerenti la gestione della catena di fornitura e dei processi produttivi	Rischio reputazionale originato da eventuali violazioni da parte dei fornitori (lavoranti esterni / faconisti) dei diritti umani e dei principi contenuti nel Codice Etico di CSP. In particolare i rischi principali e potenziali in materia di diritti umani sono quelli legati all'utilizzo, da parte di potenziali fornitori extra europei di lavoro minorile e forzato.
	Rischi relativi alla tempestività degli approvvigionamenti: Le attività di lavorazione in outsourcing comportano tempi di consegna rilevanti per le collezioni progettate internamente, ma realizzate nel Far East, unitamente a dinamiche in aumento dei relativi costi ed alla scarsità delle disponibilità delle materie prime di riferimento. Il processo produttivo e distributivo di CSP deve essere in grado di assorbire tali potenziali criticità.

Il modello di controllo del Gruppo CSP vede nel Modello organizzativo ex D.Lgs. 231, nel Codice Etico, nel sistema di gestione dei processi secondo gli standard internazionali e nelle sottostanti procedure e politiche praticate, le principali misure organizzative per la prevenzione e la gestione dei rischi individuati, in particolare per quanto si riferisce ai rischi di governance, ambientali e sociali.

Il principio di precauzione - The precautionary approach

GRI 102-11

Introdotto nel 1992 in occasione della Conferenza sullo Sviluppo e sull'Ambiente delle Nazioni Unite (*United Nations in Principle 15 of 'The Rio Declaration on Environment and Development'*) nell'ambito della salvaguardia dell'ambiente e della biodiversità, tale principio si basa sul presupposto 'better safe than sorry' ed è stato recepito ed utilizzato ai diversi livelli governativi e nella prassi agli ambiti inerenti la tutela e la salute dei consumatori.

L'applicazione di tale principio comporta, quale parte integrante della strategia di gestione del rischio, una preventiva valutazione dei potenziali effetti negativi di natura ambientale e sociale che potrebbero derivare dalla presa di decisioni e/o di scelte strategiche inerenti prodotti e processi. Qualora venga identificata l'esistenza di un rischio di danno grave o irreversibile, si deve valutare l'adozione di misure adeguate ed efficaci, anche in rapporto ai benefici e costi, dirette a prevenire e/o mitigare gli impatti negativi.

Le politiche praticate e le modalità di gestione dei propri processi da parte di CSP, in particolare per quanto si riferisce al processo produttivo ed allo sviluppo di nuove linee di prodotti, tengono conto di tali principi.

I RISULTATI ECONOMICI

La performance e il valore distribuito

Il valore economico generato e distribuito

GRI 201-1

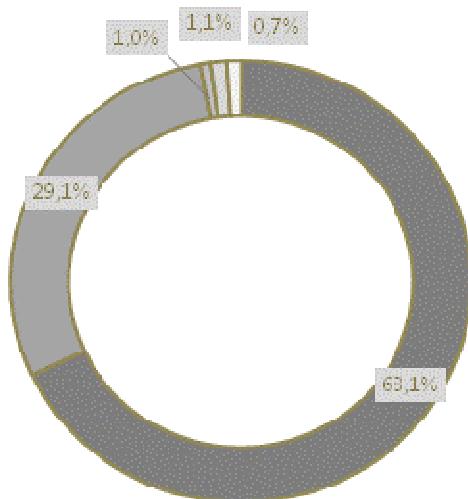
La tabella seguente, elaborata sulla base del conto economico consolidato del periodo di riferimento, pone in evidenza il valore economico direttamente generato da CSP e distribuito agli stakeholder interni ed esterni. Tale indicatore si riferisce ai ricavi netti di CSP (Ricavi, Altri ricavi operativi, al netto delle perdite su crediti), mentre il Valore economico distribuito accoglie i costi riclassificati per categoria di stakeholder coinvolto, unitamente ai dividendi distribuiti agli azionisti nell'esercizio. Il valore economico trattenuto è relativo alla differenza tra Valore economico generato e distribuito, e comprende gli ammortamenti dei beni materiali ed immateriali, oltre alla fiscalità differita.

Valore economico (Euro migliaia)	2017	2016
Valore economico generato	129.009	127.771
Fornitori - Costi operativi	(85.769)	(83.872)
Risorse umane - Costo del personale	(36.678)	(36.462)
Banche e altri finanziatori - Oneri finanziari -	(842)	(449)
Erario - Imposte -	(1.413)	(2.551)
	(124.702)	(123.334)
Dividendi distribuiti - Azionisti	(1.290)	(1.613)
Valore economico distribuito	(125.992)	(124.947)
Valore economico trattenuto	3.017	2.824

Il valore economico distribuito

CSP*
INTERNATIONAL FASHION GROUP

- Fornitori - Costi operativi
- Risorse umane - Costo del personale
- Banche / finanziatori - Oneri finanziari
- Erario - Imposte
- Azionisti - Dividendi



Gli effetti sul territorio

GRI 203-2

Come evidenziato in altre sezioni del presente documento, il valore distribuito interessa in misura rilevante il territorio e la comunità di riferimento di CSP. Oltre ai dipendenti, è prevalente la quota di fornitori ai quali vengono affidate lavorazioni esterne (façonisti) e che operano nel distretto della calzetteria di Castel Goffredo, in prossimità della sede di Ceresara (MN) e in Italia

L'impatto finanziario dei cambiamenti climatici

GRI 201-2

CSP considera gli effetti dei cambiamenti climatici, che possono avere una ricaduta significativa sulle abitudini, necessità e scelte dei consumatori. Il mercato della calzetteria, negli ultimi anni, ha risentito negativamente anche di tale fattore, che ha interessato in particolare le vendite del periodo autunnale ed invernale.

Sussidi e contributi dalla Pubblica Amministrazione

GRI 201-4

Il Gruppo non riceve contributi in misura significativa dalla Pubblica Amministrazione.

Gli investimenti

Politiche e piani di investimento

GRI 203-1

Nell'esercizio in esame sono stati effettuati investimenti lordi per complessivi Euro 2,2 milioni, relativi principalmente all'acquisto di nuovi macchinari in sostituzione di altri ormai obsoleti e completamente ammortizzati.

L'AMBIENTE

I processi produttivi e l'ambiente

GRI 103-1 / GRI 103-2

CSP, consapevole della necessità di limitare l'impatto delle attività di ogni impresa sull'ambiente, per garantire la sostenibilità dell'organizzazione, ha adottato una specifica politica per l'ambiente e la sicurezza.

Con tale politica si impegna in particolare, con riferimento alle tematiche ambientali, a) a monitorare il consumo delle risorse, di energia, della quantità di rifiuti prodotti e miglioramento della relativa gestione; b) a presentare un'offerta di prodotti sempre più rispettosi dell'ambiente adottando le migliori tecnologie disponibili purché economicamente compatibili.

Nel Codice Etico sono evidenziati i principi di Rispetto e tutela dell'ambiente. CSP ritiene infatti di primaria importanza la tutela dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile del territorio in cui opera, in considerazione dei diritti della comunità e delle generazioni future. CSP si impegna, e richiede analogo impegno da parte delle società del Gruppo di cui è a capo, a considerare, nell'ambito della gestione operativa e delle iniziative di business, le imprescindibili esigenze ambientali e a minimizzare l'impatto negativo che le proprie attività aziendali hanno sull'ambiente.

A tal fine CSP, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia ambientale, presta particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- promozione di attività e processi il più possibile compatibili con l'ambiente, attraverso l'utilizzo di criteri e tecnologie avanzate in materia di salvaguardia ambientale, di efficienza energetica e di uso sostenibile delle risorse;
- valutazione degli impatti ambientali di tutte le attività e i processi aziendali;
- collaborazione con gli *stakeholder*, interni (es. i dipendenti) ed esterni (es. le Istituzioni), per ottimizzare la gestione delle problematiche ambientali;
- perseguitamento di standard di tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di gestione e monitoraggio.

La certificazione ambientale – Standard internazionale ISO 14001:2015

CSP, nell'ambito della pianificazione e realizzazione delle pratiche di sostenibilità, e dopo la Certificazione Ambientale a suo tempo ottenuta secondo lo Standard ISO 14001:2004, ha di recente completato il progetto (piano di attività e verifiche - audit) per l'aggiornamento allo standard ISO 14001:2015, per il quale è in attesa del rilascio del relativo certificato.

Lo standard internazionale ISO 14001:2015 è un sistema di gestione che disegna un quadro di riferimento per la gestione e il miglioramento delle prestazioni ambientali. Lo Standard attesta la conformità dell'operatività aziendale ai requisiti previsti in termini di principi, sistemi e tecniche di supporto per una corretta gestione ambientale.

L'adozione di tale Standard si propone di intervenire sui processi allo scopo di a) migliorare la performance energetica, in termini di efficienza e di conseguente risparmio di costi di gestione; b) soddisfare le norme e regolamenti in materia ambientale; c) favorire lo sviluppo di competenza interne all'organizzazione.

Materiali e lavorazioni esterne

Gli acquisti di materie prime e i faconisti

GRI 204-1

Per la merceologia calzetteria CSP ha assunto la decisione di privilegiare le produzioni locali della capogruppo e della propria controllata francese. In particolare, per l'Italia, la lavorazione di cucitura, decisiva per potersi fregiare del 'made in Italy', è svolta nei reparti interni o in laboratorio dislocati nel distretto di Castel Goffredo. Le lavorazioni più caratterizzanti, tessitura e tintura, sono svolte quasi totalmente nei reparti interni.

Gli acquisti dei semilavorati di calzetteria non sono particolarmente significativi e si limitano ai prodotti realizzabili solo con macchine speciali (non presenti in CSP) o con 'esclusività per diritti di invenzione'. I semilavorati di calzetteria provengono prevalentemente dall'Italia (95% c.a.), di cui l'80% direttamente da aziende del distretto. La controllata francese si avvale di fornitori prevalentemente europei per i prodotti finiti della divisione calzetteria, mentre gli acquisti di prodotti finiti delle divisione intimo fanno riferimento a faconisti localizzati in Estremo Oriente, Turchia o Marocco.

La provenienza degli acquisti di materie prime

GRI 204-1

L'origine delle materie prime non è rilevante per l'attribuzione del 'made in'. Cionondimeno CSP, per la propria divisione calzetteria privilegia, ove possibile, i materiali di provenienza italiana od europea. A tale riguardo si segnala, in particolare, che per la Capogruppo CSP, la suddivisione delle aree di provenienza per le diverse tipologie di materie prime destinate alla calzetteria è la seguente:

- Filati: Italia: 37% - UE (no Italia): 35% - Serbia: 8% - Israele: 6% - Giappone: 5% - Nord Africa + Asia: 9%;
- Tessuti, balze: in prevalenza di origine italiana;
- Imballi, materiali packaging: prevalentemente acquistati da aziende italiane;
- Coloranti e Ausiliari: acquisti in misura prevalente da aziende italiane. L'origine dei prodotti, pur essendo solo in minima parte italiana, non è gestita;

Le quantità acquistate

GRI 301-1

Materiali	Unità di misura	Quantità acquistate	
		2017	2016
Materie prime - Imballi			
Filati	Kg	1.004.440	1.170.032
Tessuti - lace	mt	434.061	438.583
Balze	mt	727.594	729.357
Imballi / packaging - carta / cartone	Kg	1.505.665	1.659.626
Imballi / packaging - plastica	Kg	137.619	154.524
Coloranti in polvere	Kg	82.697	95.295
Ausiliari / Coloranti liquidi	Kg	147.950	187.866
Lavoranti esterni (faconisti)			
Semilavorati (cucitura / confezione)	Pz	2.005.920	2.922.589
Capi pronto confezioni / Prodotti finiti	Pz	6.022.415	7.273.321

Sono nella fase di studio iniziative relative all'utilizzo di carta riciclata per il confezionamento dei prodotti finiti, così come il passaggio, per i cataloghi, a carta certificata FSC - Forest Stewardship Council (per una gestione forestale rispettosa dal punto di vista ambientale, benefica a livello sociale ed economicamente efficace).

Tali iniziative si accompagnano alla implementazione della digitalizzazione aziendale, volta alla riduzione degli utilizzi di carta.

Energia

I consumi di energia

GRI 302-1 / GRI 302-2

Consumi di energia	Unità di misura	Quantità acquistate	
	Mega Joule	2017	2016
Combustibili riscaldamento			
Gas naturale		81.561.071	78.050.151
Carburanti			
Gasolio autotrazione		2.967.145	3.967.801
Benzina autotrazione		55.328	117.877
Energia elettrica			
Energia elettrica acquistata dalla rete		53.828.957	58.801.478
Energia elettrica acquistata da impianto fotovoltaico		558.000	-
Totali		138.970.501	140.937.307

I dati relativi al 2016 non comprendono i consumi di energia di Perofil Srl.. Le dinamiche dei consumi di energia nel corso del 2017 sono state negativamente influenzata da fattori climatici (gas naturale), controbilanciati dall'andamento produttivo.

L'impianto fotovoltaico - Perofil

L'energia acquistata da impianto fotovoltaico è relativa all'unità produttiva di Perofil (Bergamo). Da settembre 2011 è in funzione presso tale stabilimento un impianto fotovoltaico. I pannelli installati sul tetto dell'azienda producono in media 310mila kwh all'anno di energia. Viene prodotta e immessa in rete energia che consente un risparmio di emissioni nell'ambiente, stimato in 111 tonnellate di Co2, 465 kg di ossido di azoto e l'utilizzo di circa 400 barili di petrolio.

CSP sta valutando la fattibilità di ottenere il dato dei consumi di energia indiretta, principalmente legato ai cicli di lavorazione in outsourcing / faconisti, attualmente fuori dal perimetro di rendicontazione, in quanto non disponibili.

Intensità del consumo di energia

GRI 302-3

Si riportano di seguito gli indicatori di misurazione dell'intensità di energia per le diverse unità produttive. Gli indici sono stati calcolati secondo parametri tecnici utilizzati internamente per il monitoraggio dell'andamento e per valutare i programmi di efficientamento energetico. Gli indici

relativi ai reparti di tintoria sono stati in particolare calcolati sulla base delle quantità lavorate, in quanto parametro più rappresentativo per le caratteristiche di tale fase produttiva.

Italia - Unità produttive	Ceresara (Sede)		Carpi		Bergamo	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016 ¹
Consumi energia elettrica (MJ)	25.752.870	27.897.923	1.144.829	1.134.569	1.111.057	-
Ore lavorate	340.472	357.509	95.021	94.233	96.695	-
Indice intensità	75,6	78,0	12,0	12,0	11,5	-

(1) Non consolidata (Perfil) - Dato 2017 relativo all'intero esercizio

Gli indici riferiti a Ceresara mostrano un recupero in termini di efficienza energetica, che tiene conto della sostituzione di corpi lampada al neon con apparecchi led. Il non omogeneo valore assoluto degli indici relativi agli stabilimenti della Sede di Ceresara rispetto a Carpi e Bergamo è legato alle diverse tipologie di processi e cicli di produzione gestiti, ed al conseguente diverso utilizzo di impianti alimentati ad energia elettrica.

Italia - Tintoria	Ceresara (Sede)	
	2017	2016
Consumi gas naturale (MJ)	23.883.335	28.687.810
Quantità lavorata (Kg)	576.709	670.986
Indice intensità	41,4	42,8

Francia		
	2017	2016
Consumi energia totali (MJ)	38.559.600	43.606.800
Ore lavorate	849.208	910.443
Indice intensità	45,41	47,90

Obiettivi e progetti per la riduzione dei consumi di energia

GRI 302-4 / GRI 302-5

CSP, per la propria sede principale di Ceresara, ha portato a termine tre iniziative per la riduzione dei consumi: a) sostituzione dei corpi lampada al neon con apparecchi LED, b) regolazione della temperatura degli ambienti, c) revamping di un generatore di vapore.

Sotto il profilo dell'efficienza energetica, entro il 2018 verrà finalizzato uno studio di fattibilità tecnica ed economica per l'installazione di un impianto di trigenerazione per lo stabilimento della sede di Ceresara (MN). L'eventuale realizzazione dell'impianto comporterebbe un investimento significativo, fino ad un massimo di Euro 2 milioni.

Negli esercizi precedenti, presso gli stabilimenti di CSP Ceresara (2000-2010) e CSP Paris Fashion Group (2014) sono stati installati due impianti per il recupero del calore con utilizzo dell'acqua di scarico del sistema di produzione. L'investimento consente un risparmio delle quantità consumate di gas naturale stimato nell'ordine del 30%..

La risorsa acqua

I prelievi di acqua

GRI 303-1 / GRI 303-2

Per le unità produttive di Ceresara (sede e tintoria) la fonte principale di approvvigionamento è rappresentata da diversi pozzi, dai quali viene prelevata l'acqua per i processi produttivi. Gli stabilimenti di Carpi e Bergamo, dove esiste una rete di acquedotto pubblico e per i quali l'utilizzo dell'acqua avviene prevalentemente per fini igienico-sanitari rispetto all'utilizzo di processo, utilizza la fonte idrica dell'acquedotto pubblico. Le unità produttive francesi si garantiscono l'approvvigionamento tramite fonti idriche superficiali.

Consumo di risorse idriche - per fonte di approvvigionamento	Unità di misura Metri cubi	Quantità acquistate 2017	Quantità acquistate 2016
Acque superficiali		35.000	38.000
Pozzi		235.794	245.643
Acquedotti pubblici		2.117	568
Totali		272.911	284.211

Il riutilizzo dell'acqua di processo

GRI 303-3

Al momento l'acqua che viene prelevata ed utilizzata per il processo produttivo non viene riutilizzata all'interno delle unità produttive. Il Gruppo CSP sta valutando se avviare uno studio di fattibilità relativo alla possibilità di riutilizzare le acque per il reparto di tintoria dello stabilimento di Ceresara, trattate in un impianto di depurazione biologica dedicato a doppia sedimentazione e di proprietà. La valutazione riguarda in particolare gli aspetti tecnici e l'idoneità dei parametri dell'acqua rispetto alle caratteristiche di utilizzo richieste per la fase di tintoria, tali da poter garantire, oltre al contenimento dei consumi della risorsa idrica, la medesima qualità del prodotto. L'impianto di depurazione ha una capacità di 55 mc/h, con una riserva di capacità di trattamento di circa il 50%, determinata in primo luogo dalle dimensioni dell'impianto rispetto agli attuali livelli di produzione.

Biodiversità

La **Biodiversità** è la varietà degli esseri viventi che popolano la Terra, e si misura a livello di geni, di specie, di popolazioni e di ecosistemi. Una varietà di organismi, esseri, piante, animali ed ecosistemi tutti legati l'uno all'altro, tutti indispensabili. Grazie alla biodiversità la Natura è in grado di fornire cibo, acqua, energia e risorse per la nostra vita quotidiana. La biodiversità garantisce la sopravvivenza della vita sulla Terra ed ogni organizzazione ha il dovere di preservare l'ambiente e le risorse della Terra per le generazioni future (Fonte: *WWF Italia*).

Tenuto conto di quanto richiesto dagli specifici GRI Standard dedicati a tale area, le tematiche inerenti la biodiversità, così importanti per uno sviluppo effettivamente sostenibile a livello globale, non rivestono specifica e particolare rilevanza rispetto alle caratteristiche dell'attività del Gruppo CSP ed alla localizzazione dei diversi stabilimenti.

CSP Paris Fashion Group - Francia - Le Vigan (Gard)

Parc national des Cévennes - Francia

Mammiferi - 70 specie presenti. Da segnalare la presenza della lontra europea (*Lutra lutra*, NT) del lupo (*Canis lupus*, LC) e del castoro europeo (*Castor fiber*, LC) che hanno recentemente ricolonizzato i territori del Parco. Il muflone (*Ovis musimon*, VU) è stato invece reintrodotto dall'uomo, ed è presente nel Parco con circa 100 individui. Nel territorio sono state inoltre segnalate 27 specie di chiroteri, tutte protette.

Uccelli - 195 specie presenti, di cui 137 protette a livello nazionale e 31 incluse nella direttiva europea 'Uccelli'. Tra i rapaci, sono presenti nel Parco il Capovacciao (*Neophron percnopterus*, EN) il grifone eurasiatico (*Gyps fulvus*, LC) e l'avvoltoio monaco (*Aegypius monachus*, NT), nonché l'aquila reale (*Aquila chrysaetos*, LC) e il gufo reale (*Bubo bubo*, LC).

GRI 304-1 / GRI 304-2 / GRI 304-3 / GRI 304-4

Si ritiene opportuno segnalare che l'unità produttiva francese di Le Vigan (Gard), nel Sud della Francia, si trova nelle vicinanze del 'Parc national des Cévennes'. Il Parco, istituito nel 1970, ricopre un'area montana di media altitudine, comprendente habitat a pascolo, foresta decidua e torbiera. L'attività umana ha avuto un ruolo rilevante nel plasmare il mosaico di ambienti del parco tramite le attività agro - pastorali. Circa 600 abitanti vivono tuttora nell'area centrale del parco, mentre approssimativamente 41.000 risiedono nella fascia di protezione esterna. Nonostante la presenza umana, il Parco ospita numerose specie rare a livello regionale, e alcune specie minacciate globalmente.

Le attività ed i processi produttivi dello stabilimento di CSP non sono tali da determinare conseguenze negative sulla biodiversità e sull'equilibrio del Parco.

Rettili - 15 specie presenti

Anfibi - 16 specie presenti

Pesci - 23 specie presenti. Da segnalare *Parachondrostoma toxostoma* (VU) e l'anguilla europea (*Anguilla anguilla*, CR).

Invertebrati - Oltre 2000 specie presenti, di cui circa 1800 insetti. Da segnalare il gambero di fiume (*Austropotamobius pallipes*, EN) e la farfalla apollo (*Parnassius apollo*, VU).

Piante - Oltre 2250 specie presenti, di cui alcune (*Cistus pouzolzii*, *Armeria girardii*, *Arabis cebennensis*) endemiche.

Emissioni

Il dato delle emissioni è riportato in tonnellate equivalenti di anidride carbonica (t CO₂e). Le tabelle mostrano i dati relativi alle emissioni dirette (Scope 1 GHG – GreenHouse Gas), unitamente a quelle indirette associate ai consumi dell'energia elettrica acquistata dalla rete (GHG Scope2).

I dati quantitativi presentati, determinati sulla base di stime, derivano principalmente dalla conversione delle quantità consumate di gas naturale e di energia elettrica acquistata e forniscono una prima rappresentazione dell'impronta di carbonio di CSP.

CSP è peraltro consapevole che il dato relativo alle emissioni indirette a monte ed a valle del processo produttivo e distributivo, derivanti però da fonti non sotto il controllo di CSP, rappresenta un dato utile per una piena comprensione della propria 'Carbon footprint'. Tenuto conto del modello di business, l'informazione maggiormente rilevante si riferisce alle emissioni derivanti dai consumi di carburante per autotrazione consumato per la distribuzione dei prodotti del Gruppo CSP presso i punti vendita. Ai fini del presente documento non è stato tuttavia possibile raccogliere tale informazione, disponibile al di fuori del perimetro CSP e presso numerosi fornitori. L'ottenimento di tale dato rappresenta uno degli obiettivi di miglioramento da raggiungere nel breve-medio termine. (GRI 305-3)

Emissioni dirette

GRI 305-1 / GRI 305-5

Emissioni dirette (Scope 1)	Unità di misura	Quantità acquistate	
	t CO ₂ e	2017	2016
Gas naturale		4.576	4.378
Gasolio autotrazione		220	294
Benzina autotrazione		4	8
Totali		4.799	4.680

Emissioni indirette

GRI 305-2 / GRI 305-5

Emissioni indirette (Scope 2)	Unità di misura	Quantità acquistate	
	t CO ₂ e	2017	2016
Energia elettrica acquistata dalla rete		3.396	3.622

Totale	3.396	3.622
---------------	--------------	--------------

Intensità delle emissioni consumo di energia

GRI 305-4

Si riportano di seguito gli indicatori di misurazione dell'intensità delle emissioni complessivamente determinate (Scope 1 - Scope 2) per le diverse unità produttive. Analogamente ai dati di intensità dei consumi di energia, gli indici relativi al reparto di tintoria di Ceresara sono stati stimati sulla base delle quantità lavorate, parametro più rappresentativo per le caratteristiche di tale fase produttiva.

Italia - Unità produttive	Ceresara (Sede)		Carpi		Bergamo	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016 ₁
t CO ₂ e	4.840	4.752	188	187	254	-
Ore lavorate	340.472	357.509	95.021	94.233	96.695	-
Indice intensità (Kg CO ₂ e/h)	14,2	13,3	2,0	2,0	2,6	-

(1) Non consolidata (Perofil) - Dato 2017 relativo all'intero esercizio

Italia - Tintoria	Ceresara (Sede)	
	2017	2016
t CO ₂ e	1.340	1.609
Quantità lavorata (Kg)	576.709	670.986
Indice intensità (Kg CO ₂ e/Kg)	2,3	2,4

Francia	Ceresara (Sede)	
	2017	2016
t CO ₂ e	1.409,1	1.589,4
Ore lavorate	849.208	910.443
Indice intensità (Kg CO ₂ e/h)	1,66	1,55

Altre emissioni

GRI 305-6 / GRI 305-7

Per la natura dell'attività e dei processi produttivi, i dati relativi alle emissioni di altre sostanze, quali gli ODS (ozone-depleting substances) o altre (Nitrogen oxides - NOX, sulfur oxides - SOX) non rappresentano un dato di rilievo.

Scarichi e Rifiuti

Gli scarichi idrici

GRI 306-1

Si forniscono di seguito le informazioni in oggetto. Si evidenzia, a titolo preliminare, che tutti gli scarichi sono regolarmente autorizzati e che gli scarichi nei corpi idrici superficiali rispettano i limiti pertinenti fissati dal DLgs 152/2006.

Unità produttiva	Scarichi
Ceresara - Sede	Tutti gli scarichi confluiscono in corpo idrico superficiale (cis). I reflui di tipo domestico sono trattati in due impianti di depurazione biologica prima di essere confluita in cis. L'acqua utilizzata negli impianti di condizionamento/raffreddamento è recapitata in cis.
Ceresara - Tintoria	Tutti i reflui sono trattati in un impianto di depurazione biologica e successivamente confluiti in cis.
Carpi	Tutti i reflui sono recapitati in pubblica fognatura previo trattamento in vasche imhoff.
Bergamo (Perofil)	Tutti i reflui sono recapitati in pubblica fognatura.
Francia	L'acqua utilizzata per processi produttivi (tintoria) viene scaricata in una vasca di decantazione per il raffreddamento e poi convogliata (condotte dedicate) ad un depuratore pubblico. CSP si impegna a conferire acqua con una temperatura non superiore a 40° e con un valore di PH compreso tra 6 e 8.

La gestione dei rifiuti

La gestione, raccolta e smaltimento dei rifiuti rappresenta una tematica di rilievo per CSP. Le politiche praticate da CSP, nel pieno rispetto della normativa vigente, prevedono, in modo sistematico, la modalità del recupero dei rifiuti.

La fase della tintoria produce fanghi, che vengono sottoposti ad un processo di depurazione direttamente presso l'impianto di depurazione di CSP presso l'unità produttiva di Ceresara dove si svolge la fase del processo di lavorazione in esame, mentre l'impianto francese utilizza una vasca di decantazione prima del successivo conferimento al depuratore pubblico.

Una quota significativa dei rifiuti prodotti deriva dalle attività di produzione e di magazzinaggio, che consistono in primo luogo nel materiale per imballaggi (carta, cartone e plastica) gestiti con un sistema di raccolta differenziata.

Le quantità di rifiuti prodotti e la loro destinazione

GRI 306-2

Rifiuti pericolosi - Italia

Categoria rifiuti	Destinazione	Quantità (Kg)	
		2017	2016
130205* - Scarti di olio minerale per motori, ingranaggi e lubrificazione, non clorurati	Messa in riserva di rifiuti per sottoporli operazioni di recupero	1.088	1.660

160213* - Apparecchiature fuori uso, contenenti componenti pericolosi	Messa in riserva di rifiuti per sottoporli operazioni di recupero	-	817
150202* - Assorbenti, materiali filtranti	Messa in riserva di rifiuti per sottoporli operazioni di recupero	410	-
Totale rifiuti pericolosi		1.498	2.477

Rifiuti non pericolosi - Italia

Categoria rifiuti	Destinazione	Quantità (Kg)	
		2017	2016
040222 - Rifiuti da fibre tessili lavorate	R13 Messa in riserva di rifiuti per sottoporli operazioni di recupero	34.592	28.550
	R3 Riciclo/recupero delle sostanze organiche non utilizzate come solventi	19.014	-
150101 - Imballaggi in carta e cartone	R13 Messa in riserva di rifiuti per sottoporli a operazioni di recupero	193.290	226.550
	R3 Riciclo/recupero delle sostanze organiche non utilizzate come solventi	40.190	8.620
150102 - Imballaggi in plastica	R13 Messa in riserva di rifiuti per sottoporli a operazioni di recupero	1.443	1.412
150103 - Imballaggi in legno	R13 Messa in riserva di rifiuti per sottoporli a operazioni di recupero	-	7.680
150106 - Imballaggi in materiali misti	R13 Messa in riserva di rifiuti per sottoporli a operazioni di recupero	111.260	103.800
	R3 Riciclo/recupero delle sostanze organiche non utilizzate come solventi	-	1.860
160214 - Apparecchiature fuori uso, diverse	R13 Messa in riserva di rifiuti per sottoporli a operazioni di recupero	960	280
160216 - Componenti rimossi da apparecchiature fuori uso	R13 Messa in riserva di rifiuti per sottoporli a operazioni di recupero	417	341
170405 - Ferro e acciaio	R13 Messa in riserva di rifiuti per sottoporli a operazioni di recupero	13.310	15.460
190812 - Fanghi prodotti dal trattamento biologico delle acque reflue industriali	D15 Deposito preliminare prima dello smaltimento	100.540	-
	R13 Messa in riserva di rifiuti per sottoporli a operazioni di recupero	-	57.960
080318 - Toner per stampa esauriti,	R13 Messa in riserva di rifiuti per sottoporli a operazioni di recupero	10	-
Totale rifiuti non pericolosi		515.026	452.513

Gli stabilimenti e sedi francesi di CSP hanno prodotto, nel 2017, una quantità complessiva di rifiuti non pericolosi complessiva di 337,1 t (364,7 t nel 2016) principalmente riferite a cartoni, imballi di plastica e filati. Tali rifiuti vengono destinati a recupero.

La quantità totale di rifiuti non pericolosi prodotti da CSP nel 2017 è stata di 852 t (818 t nel 2016),

Altre informazioni

Non si segnalano eventi classificabili quali sversamenti. CSP non si occupa inoltre del trasporto di rifiuti pericolosi, così come non effettua scarichi in bacini idrici classificabili come rilevanti (ovvero volumi di scarico rappresentativi di almeno il 5% del volume complessivo del bacino) o che insistono su bacini idrici all'interno di aree di alto valore sotto il profilo della biodiversità (aree protette).

Il rispetto delle norme ambientali

Nel corso del 2017, così come in quello precedente, non si sono verificate situazione e/o contenziosi in materia di non conformità a leggi, normative, regolamenti in materia ambientale.

L'ambiente e la gestione della Supply chain

La selezione dei fornitori (si veda al riguardo la sezione dedicata) avviene sulla base dei parametri di qualità, flessibilità, prezzo ed organizzazione. Nel periodo oggetto del presente documento non sono stati riscontrati impatti ambientali negativi originati dalla catena di fornitura di CSP.

LE RISORSE UMANE

Politiche e valori di riferimento

GRI 103-1 / GRI 103-2 / GRI 406-1

Tutela della diversità di genere e pari opportunità

CSP tutela e promuove il valore supremo della persona umana, che non deve essere discriminata in base all'età, sesso, orientamento sessuale, razza, lingua, nazionalità, opinioni politiche e sindacali, credenze religiose.

CSP riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il più rilevante fattore di successo di ogni impresa è garantito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un ambiente di lealtà e reciproca fiducia. Le risorse umane rappresentano per CSP un valore indispensabile e prezioso per la sua stessa esistenza e sviluppo futuro.

CSP riconosce quali principi imprescindibili della propria filosofia aziendale, in linea con l'organizzazione internazionale cui essa appartiene, il rispetto per il lavoro, il contributo professionale e l'impegno di ciascuno, il rispetto delle diverse opinioni, indipendentemente dall'anzianità ed esperienza, e la forza delle idee. A tal riguardo, CSP assicura pari opportunità a qualsiasi livello dell'organizzazione, secondo criteri di merito e senza discriminazione alcuna.

Ai dipendenti e collaboratori è, di contro, richiesto di impegnarsi e di agire lealmente assicurando le prestazioni dovute e gli impegni assunti nei confronti della Società.

CSP si impegna, altresì, a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. In particolare, l'autorità non dovrà mai trasformarsi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia dei dipendenti e collaboratori in senso lato. Le scelte di organizzazione del lavoro dovranno salvaguardare il valore dei dipendenti e dei collaboratori.

CSP garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri. Non sono in alcun modo tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

Non si segnalano casi e/o episodi di discriminazione di genere avvenuti nelle società del Gruppo CSP

La formazione

Consapevole, inoltre, che la professionalità è un valore che si acquisisce con la pratica e l'esperienza e una formazione specifica, CSP riconosce il contributo determinante che tale processo riceve dai professionisti con maggiore anzianità lavorativa e promuove il trasferimento delle loro conoscenze e del loro atteggiamento professionale al personale più giovane.

CSP persegue la valorizzazione della professionalità, promuove le aspirazioni dei singoli, le aspettative di apprendimento, di crescita professionale e personale di ciascuno.

Discriminazione e molestie

CSP non tollera alcuna condotta discriminatoria, né alcuna forma di molestia e/o di offesa personale o sessuale. CSP si impegna, dunque, a favorire un ambiente di lavoro che escluda qualsiasi forma di discriminazione e di molestia relativa alla razza, al sesso, alla religione, alla nazionalità, all'età, alle tendenze sessuali, all'invalidità o ad altre caratteristiche personali non attinenti al lavoro.

Sul luogo di lavoro è tassativamente vietata qualsiasi condotta illegale o qualsivoglia forma di abuso, minaccia o aggressione a persone o beni aziendali. Il personale è tenuto a riferire in merito a comportamenti di tale natura e, comunque, ad ogni presunta violazione di norme, direttive o procedure, al proprio responsabile il quale riferirà, con le opportune garanzie di riservatezza, alla funzione Human Resources.

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro

In considerazione del *core business*, il Gruppo garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e assicurano ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto della normativa antinfortunistica e di salute e di igiene sul lavoro vigente. CSP romuove fermamente la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte, richiedendo a tutti, ad ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi del sistema di sicurezza predisposto e di tutte le procedure aziendali che ne formano parte integrante.

In quest'ottica, ogni dipendente, collaboratore e chiunque a vario titolo presta attività lavorative presso gli uffici e gli stabilimenti del Gruppo è chiamato a concorrere personalmente al mantenimento della sicurezza e della qualità dell'ambiente di lavoro in cui opera, attenendosi scrupolosamente al sistema di sicurezza predisposto e a tutte le procedure aziendali che ne formano parte.

CSP si impegna:

- a porre in essere attività sicure al fine di proteggere la salute dei dipendenti della Società e delle comunità ove ha le proprie sedi, uniformando le proprie strategie operative al rispetto della politica aziendale in materia di sicurezza, salute e ambiente;
- a garantire la formazione e informazione di tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa negli uffici e stabilimenti facenti capo alla Società, sui rischi connessi alla sicurezza cui gli stessi si trovino di volta in volta esposti, assicurando loro i mezzi e i Dispositivi di Protezione Individuale richiesti dalla normativa vigente in relazione alla tipologia di attività svolta;
- a riesaminare periodicamente ed a monitorare continuativamente le prestazioni e l'efficienza del proprio sistema posto a presidio dei rischi connessi alla sicurezza, per mantenere luoghi di lavoro sicuri a tutela dell'integrità del proprio personale, e per raggiungere gli obiettivi di continuo miglioramento prefissati da CSP in materia di sicurezza, salute e ambiente.

Rapporti con le organizzazioni sindacali e sociali - Relazioni industriali

CSP contribuisce al benessere economico e alla crescita delle comunità in cui opera. A tal fine si uniforma, nello svolgimento delle proprie attività, al rispetto delle comunità locali e nazionali, favorendo il dialogo con le associazioni sindacali o di altra natura.

CSP favorisce e sostiene iniziative sociali, sportive, umanitarie e culturali, eventualmente anche tramite l'erogazione di contributi a favore di fondazioni, istituzioni, organizzazioni o enti dediti allo svolgimento di attività sociali, culturali e, più in generale, orientate al miglioramento delle condizioni di vita e alla diffusione di una cultura di pace e di solidarietà. Il processo di erogazione di tali contributi avviene nel rispetto delle disposizioni normative vigenti ed è correttamente e adeguatamente documentato.

CSP non promuove né intrattiene alcun genere di rapporto con organizzazioni, associazioni o movimenti che persegua, direttamente o indirettamente, finalità penalmente illecite o, comunque, vietate dalla legge. CSP condanna inoltre qualunque forma di partecipazione dei Destinatari ad associazioni i cui fini siano vietati dalla legge e contrari all'ordine pubblico e ripudia qualsiasi comportamento diretto anche solo ad agevolare l'attività o il programma di organizzazioni strumentali alla commissione di reati, pure se tali condotte agevolative siano necessarie per conseguire un'utilità.

Le difficile situazione del mercato in cui opera CSP ha determinato, negli ultimi anni, l'attuazione di piani di riduzione di organico, unitamente al ricorso, per le proprie unità italiane e francesi, a misure

temporanee di sostegno, quali, in misura contenuta, la 'Cassa Integrazione'. Tali strumenti, nel rispetto dei diversi ruoli, sono stati gestiti mediante un dialogo costante con le organizzazioni sindacali.

I rapporti con le rappresentanze dei lavoratori della controllata CSP Paris Fashion Group sono stati caratterizzati, nel 2017, dalla negoziazione per una complessiva razionalizzazione dei diversi accordi esistenti. In particolare, a inizio 2018, è stato ratificato l'*'Accord de méthode sur le dialogue social'* che definisce le regole generali sulla base delle quali vengono gestiti i rapporti tra azienda, lavoratori ed organizzazioni sindacali allo scopo di prevenire i conflitti e facilitare le relazioni. Le modalità di gestione delle relazioni industriale hanno portato anche a ridefinire gli accordi relativi alla formazione, la gestione dei percorsi di carriera e la qualificazione professionale.

I dipendenti e collaboratori

I numeri

GRI 102-8 / GRI 405-1 / GRI 202-2

Dipendenti per categoria e genere	2017			2016		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti - Manager	4	13	17	4	11	15
Impiegati - Quadri	363	177	540	347	176	523
Operai	188	101	289	221	120	341
Totale	555	291	846	572	307	879

La natura del settore in cui opera CSP spiega la predominanza della percentuale di impiego del personale femminile, che ha raggiunto alla fine del 2017 il 65,6%. La provenienza è prevalentemente locale.

Il rapporto tra retribuzioni e generi

GRI 202-1 / GRI 405-2

Gli indicatori riportati nella seguente tabella mostrano il rapporto, per le diverse categorie di dipendenti, tra la retribuzione femminile e quella maschile.

Rapporto retribuzioni 2017	Dirigenti	Quadri / Impiegati	Operai
Italia			
Retribuzione base	84%	66%	87%
Retribuzione complessiva	75%	57%	76%
Francia			
Retribuzione complessiva	-	55%	105%

A parità di mansione viene applicato l'inquadramento contrattuale e retributivo previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di settore, nel pieno rispetto della parità di genere.

A parità di mansione, le retribuzioni sono poi ovviamente differenziate in base all'anzianità di servizio, alla tipologia di attività svolte. In particolare, vi sono reparti in cui, a parità di mansione e inquadramento contrattuale, la retribuzione è più elevata in virtù delle maggiorazioni/indennità

previste per il lavoro notturno. In tali reparti la presenza femminile è ridotta. Analogamente, le differenze sono spiegate da altre circostanze, quali il ricorso al lavoro straordinario (che ha carattere volontario e prevalentemente maschile). Gli indici in esame sono inoltre spiegabili anche alla luce dell'esistenza di diversi contratti part-time, prevalentemente in essere presso la sede di Ceresara (anche a seguito degli accordi inerenti il piano di riduzione dell'organico) e che riguardano essenzialmente personale femminile e che hanno peraltro consentito la riduzione da 75 a 55 del numero dei dipendenti della sede di Ceresara per il quale è stata attuata nel 2017 la procedura di licenziamento collettivo.

Le caratteristiche del turnover aziendale e la riduzione intervenuta nel numero dei dipendenti stanno portanto ad un progressivo riassorbimento delle differenze retributive.

Il turnover

GRI 401-1

Nella tabella viene riportato il turnover che ha caratterizzato l'anno 2017.

Assunzioni - Classi di età	2017			2016		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Fino a 30 anni	64	8	72	21	2	23
Da 30 a 50 anni	77	36	115	106	29	135
Oltre i 50 anni	86	18	104	28	-	28
Totali	227	64	291	155	31	186

Il dato delle assunzioni comprende in prevalenza 195 collaboratori della controllata francese, ma è in larga parte relativo a personale assunto secondo forme contrattuali di breve termine. Tali dipendenti ricoprono funzioni di vendita, quali 'dimostrativi', in occasione di campagne commerciali e vendite stagionali presso la grande distribuzione. Alla scadenza contrattuale il rapporto di collaborazione viene formalmente interrotto e viene ricompreso nel dato delle cessazioni di cui alla tabella successiva.

Nel 2017, a seguito dell'acquisizione di Perofil, sono entrati a far parte del Gruppo CSP, 79 dipendenti.

Cessazioni - Classi di età	2017			2016		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Fino a 30 anni	73	13	86	38	18	54
Da 30 a 50 anni	92	28	120	52	17	69
Oltre i 50 anni	84	34	118	47	17	64
Totali	249	75	324	137	50	187

Cessazioni - Cause	2017			2016		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Uscite volontarie (no pensionamento)	28	7	36	17	4	21
Pensionamenti	11	8	19	7	11	18
Licenziamenti	43	26	69	7	5	12
Altro (termine contratti a tempo determinato)	167	34	201	106	30	136
Totali	249	75	324	137	50	187

Come già ricordato, nel corso del 2017, CSP, quale conseguenza delle attuali dinamiche del mercato di riferimento, si è trovata nelle condizioni di attuare un piano di ridimensionamento dell'organico, che ha comportato l'attivazione di una procedura di licenziamento collettivo per 55 dipendenti.

CSP è fortemente impegnata nel processo di riorganizzazione e razionalizzazione che segue la ristrutturazione appena attuata. Tale riorganizzazione comprende anche la rapida integrazione della neo-acquisita Perofil.

La gestione dei preavvisi

GRI 402-1

Per quanto riguarda le variazioni di condizioni contrattuali rilevanti per i dipendenti, ci si attiene generalmente alle tempistiche previste dal CCNL. Si rilevano tuttavia quale eccezione le comunicazioni di licenziamento effettuate nell'ambito della procedura collettiva di riduzione di personale del 2017, recapitate con effetto immediato e quindi senza prevedere un periodo di preavviso. Naturalmente, al personale interessato dal provvedimento, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, è stato riconosciuto un incentivo all'esodo, la cui corresponsione era subordinata alla sottoscrizione del verbale di conciliazione.

I dipendenti per classi di età

GRI 102-8

Cessazioni - Classi di età	2017			2016		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Fino a 30 anni	41	5	46	37	8	45
Da 30 a 50 anni	265	103	368	288	115	403
Oltre i 50 anni	249	183	432	247	184	431
Totale	555	291	846	572	307	879

La composizione del personale del Gruppo CSP per classi di età, con una percentuale significativa di dipendenti di età superiore ai 50 anni, riflette le caratteristiche del settore maturo in cui opera CSP. Quella che viene definita come la 'piramide di età', ed il forte contenimento del turnover dei dipendenti assunti a tempo indeterminato hanno quantomeno consentito il contenimento delle misure di riduzione dell'organico ('licenziamenti collettivi') che CSP ha dovuto attuare negli anni recenti.

Le forme contrattuali ed il tipo di impiego

GRI 102-8 / GRI 102-41 / GRI 201-3 / GRI 401-2

Il personale di CSP è prevalentemente assunto tramite contratti a tempo indeterminato. In dettaglio:

Dipendenti tipo di contratto	2017			2016		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Contratti a tempo indeterminato	485	283	766	488	299	787
Contatti a tempo determinato - temporanei	70	8	78	84	8	92
Totale	555	291	846	572	307	879

L'applicazione degli accordi raggiunti nell'ambito del piano di riduzione d'organico attuato nel corso del 2017, e condiviso con le rappresentanze sindacali e con le maestranze di processi, ha comportato,

per un certo numero di dipendenti, la trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale. Tale misura ha coinvolto in maniera partecipata il complesso dei dipendenti nei reparti interessati. Nella successiva tabella viene evidenziato il dato dei dipendenti, in relazione al tipo di impiego.

Dipendenti per tipo di impiego	2017			2016		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Impiego a tempo pieno	363	285	648	394	302	696
Impiego part-time	192	6	198	178	5	183
Totale	555	291	846	572	307	879

Tutti i dipendenti sono coperti da contrattazione collettiva e da accordi aziendali integrativi. In base alla vigente normativa, Le Società italiane del Gruppo CSP beneficiano di sgravi contributivi relativamente a dipendenti 'stabilizzati' (assunzione a tempo indeterminato o trasformazione di contratti a tempo indeterminato). Tale agevolazione riguarda un numero non significativo di 16 dipendenti (donne).

Per quanto riguarda i benefit aziendali, non c'è discriminazione tra full-time e part-time, con l'unica avvertenza che questi ultimi ne beneficiano in modo proporzionale rispetto al rispettivo regime di orario di lavoro.

I dipendenti per sede - unità produttiva

GRI 102-8

Dipendenti sede	2017			2016		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Ceresara	165	111	276	213	137	350
Carpi	49	8	57	55	7	62
Bergamo	58	17	75	-	-	-
Francia	263	155	436	304	163	467
Totale	555	291	846	572	307	879

La diminuzione dei dipendenti in forza presso gli opifici di Ceresara segue l'attuazione del piano di riduzione di organico. Nel corso del 2017, a seguito dell'acquisizione di Perofil, si è aggiunto il sito produttivo di Bergamo, con relativi dipendenti presi in forza in CSP.

Salute e sicurezza sul lavoro

L'impegno per la salute e la sicurezza sul lavoro rappresenta un aspetto rilevante per CSP. L'attenzione trova applicazione nelle modalità di gestione dei processi, che hanno trovato riscontro nella già ricordata certificazione OH SAS 18001:2007 Certificazione di Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro - OH SAS (Occupational Health and Safety Assessment Series). Il progetto di adeguamento al nuovo Standard ISO 45001, *Occupational health and safety management systems - Requirements*, è previsto venga implementato e realizzato tra il 2018 ed il 2019.

Il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)

GRI 403-1

In applicazione del D.Lgs. 81/2008 CSP ha nominato come Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) un dipendente del Gruppo. Tale figurasi occupa della gestione della sicurezza negli ambienti lavorativi e dei rapporti con i diversi enti ed organismi di controllo e certificazione e si

coordina con le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza e gli Amministratori. Quale parte di tale contesto di riferimento è stato redatto Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), dove sono stati individuati gli specifici fattori di rischio potenziale relativi a tali ambiti di riferimento operativi. Viene periodicamente redatto ed aggiornato un documento che contiene il piano di lavoro e gli interventi di miglioramento (Piano di miglioramento). Per la società francese di CSP il ruolo di responsabile della sicurezza è attualmente ricoperto dal Direttore di Produzione.

Le rappresentanze sindacali, la salute e la sicurezza sul lavoro

GRI 403-4

Le tematiche inerenti gli ambiti salute e sicurezza sono richiamati negli accordi integrativi aziendali e vengono periodicamente tenuti degli incontri organizzati dal RSPP, i cui verbali vengono condivisi e sottoscritti dalle rappresentanze sindacali. Vengono poi definiti e sottoscritti degli specifici accordi sindacali per la presentazione a Fondimpresa e a Fondirigenti di piani formativi aziendali, che hanno incluso azioni formative in materia di sicurezza sul lavoro. La normativa francese prevede uno specifico Comitato Sicurezza Ambiente interno, di cui fanno parte integrante rappresentanti dei dipendenti (Direttore stabilimento, oltre ai delegati personale).

Le assenze e gli infortuni

GRI 403-2

Italia	2017	2016
Giornate di lavoro perse per infortuni	143	182
Giorni di assenza nel periodo	1.601	2.240
Total	1.744	2.422
 Tasso di assenteismo (giornate di assenza/giornate lavorabili)*100	2,42%	3,58%
 Indice Frequenza Infortuni (nr infortuni / ore lavorate)*1.000.000	3,33	5,53
 Indice Gravità Infortuni (gg assenza / ore lavorabili) * 10.000	2,32	3,20

Francia	2017	2016
Giornate di lavoro perse per infortuni / malattie professionali	849	1.447
Giorni di assenza nel periodo	7.588	6.785
Total	8.437	8.232
 Tasso di assenteismo (giornate di assenza/giornate lavorabili)*100	7,95%	7,23%

Gli infortuni intervenuti nel 2017 hanno riguardato prevalentemente situazioni classificabili come 'primo soccorso'. Si rileva che nel corso del 2017, così come negli anni precedenti, non si è verificato alcun infortunio mortale.

I congedi parentali

GRI 401-3

Vengono di seguito presentati i dati (in giorni) relativi ai congedi parentali dei quali i dipendenti del Gruppo CSP hanno usufruito nel corso del 2017, per area geografica. Tali dipendenti sono poi regolarmente rientrati in servizio al termine del periodo stesso

Congedi parentali	2017	
	Donne	Uomini
Italia	418	23
Francia	358	-
Totale	775	23

Gli indicatori evidenziano un fenomeno che riguarda ancora, per la quasi totalità, la sfera di genere femminile, e non è correlato all'area geografica di riferimento (per CSP omogenea).

L'ambiente di lavoro e la salute

GRI 403-3

All'interno del perimetro delle società del Gruppo CSP non ci sono situazioni, circostanze o processi lavorativi tali da far ritenere che possano sussistere rischi di incidenza di malattie trasmissibili o che possono insorgere in relazione alle attività svolte dai dipendenti del Gruppo.

La formazione

L'impegno

GRI 404-1

Ore totali formazione	2017			2016		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	152	229	381	93	140	233
Quadri - Impiegati	577	586	1.163	1.128	658	1.786
Operai	248	299	547	261	114	375
Totale	977	1.114	2.091	1.482	912	2.394

Nel 2017 la formazione ha interessato in modo trasversale personale commerciale/di vendita ed ha coinvolto, in Italia un numero complessivo di 70 dipendenti, secondo un piano di formazione a rotazione. In Francia i piani di formazione rappresentano l'1,6% del totale del monte retribuzioni.

Programmi di supporto

GRI 404-2

Nell'ambito dei programmi di formazione, e quale supporto nella fase di transizione dei dipendenti con i quali è stato interrotto il rapporto di lavoro a seguito dell'attuazione del piano di riorganizzazione, si segnala in particolare la "Proposta progettuale - Contrasto Crisi Azione di rete distretto della Calza", presentata in Regione Lombardia al fine di ricollocare i lavoratori licenziati, per la quale si rinvia alla sezione dedicata ai rapporti con la Comunità ed il territorio.

Valutazione delle prestazioni e dello sviluppo di carriera

GRI 404-3

Il Gruppo CSP, tenuto conto del modello di controllo e di governance adottato, nonché delle dimensioni, non ha al momento ritenuto di dovere implementare programmi formalizzati di valutazione delle prestazioni e sviluppo di carriera (MBO – Management by Objectives). La valutazione delle performance dei dipendenti viene gestita secondo la prassi operativa.

Una metodologia di valutazione formalizzata è prevista presso la controllata francese (CSP Paris Fashion Group): tale processo coinvolge i responsabili di funzione e le loro 'prime linee' (riporti diretti).

Formazione in materia di diritti umani – Personale di sicurezza

GRI 410-1

CSP opera in aree geografiche dove non si rende necessaria una formazione specifica, per il personale di sicurezza, in materia di rispetto dei diritti umani.

I FORNITORI - LA RESPONSABILITÀ DELLA 'SUPPLY CHAIN'

La gestione della catena di fornitura

I rapporti con i fornitori

GRI 102-9 / GRI 414-1

CSP gestisce i rapporti con i fornitori con lealtà, correttezza, professionalità, incoraggiando collaborazioni continuative e rapporti di fiducia solidi e duraturi. La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto di beni e servizi avvengono sulla base di valutazioni obiettive e imparziali, fondate sulla qualità, sul prezzo e sulle garanzie fornite. CSP, nei rapporti con i propri fornitori, osserva i seguenti principi previsti dal Codice Etico:

- CSP non pratica né approva alcuna forma di 'reciprocità' con i fornitori: i beni/servizi ricercati ricerca vengono prescelti ed acquistati esclusivamente sulla base del loro valore in termini di prezzo e qualità;
- qualsiasi trattativa con un fornitore, attuale o potenziale, deve riguardare esclusivamente i beni e i servizi oggetto di negoziazione con il fornitore;
- il personale preposto all'acquisto di beni e servizi non deve subire alcuna forma di pressione, da parte dei fornitori, per la donazione di materiali, prodotti e/o somme di denaro in favore di associazioni di carità/solidarietà o simili.
- l'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti con i fornitori, attuali e potenziali, deve svolgersi nel rispetto delle direttive della Società in tema di conflitto di interessi e di gestione degli affari.

Tutti i fornitori e le aziende partner sono tenuti a firmare il Codice etico. Il Gruppo riteine che sia essenziale che le persone del 'mondo CSP' vivano una condizione lavorativa positiva e soddisfacente anche in termini di benessere, senza discriminazioni, nel pieno rispetto dei loro diritti.

La catena di produzione ed i processi

Le principali linee guida di CSP per la pianificazione e realizzazione degli acquisti di materie prime e/o l'affidamento delle lavorazione a terzi (Lavoranti esterni) sono le seguenti:

- Qualità - Capacità di realizzare articoli consoni alle aspettative di CSP, quindi già presenti nella gamma della produzione del fornitore.
- Flessibilità - Capacità di produrre quantità importanti e, nello stesso tempo, laddove necessario, piccoli lotti anche se sotto ai minimi di norma richiesti. Per la filosofia di acquisto CSP è importante produrre tutto il possibile, (industrializzato).
- Prezzo - In linea con costo del lavoro del Paese in cui si produce e quindi in target con le richieste CSP.
- Organizzazione - Capacità di gestire e utilizzare la tecnologia necessaria per il passaggio delle informazioni utili per la produzione.

La catena di fornitura responsabile

GRI 407-1 / GRI 408-1 / GRI 409-1 / GRI 412-1 / GRI 412-2 / GRI 412-3 / GRI 414-1 / GRI 414-2

Il Codice Etico fissa i principi base ai quali il Gruppo CSP fa riferimento per la scelta del fornitore. Tale politica viene seguita anche in considerazione del settore in cui CSP opera, che vede una significativa porzione di fornitori attuali e potenziali con unità produttive in aree geografiche potenzialmente esposte a fattori di rischio di carattere sociale.

All'interno della supply chain di CSP non risultano casi di fornitori con significative problematiche in materia di libertà di associazione sindacale, lavoro minorile, condizioni di lavoro forzato, rispetto dei diritti umani.

Alla data, il Gruppo CSP non ha ritenuto di dover implementare delle politiche e pratiche più stringenti, con particolare riferimento all'effettuazione di 'social audit' nei confronti dei propri fornitori.

IL CLIENTE - QUALITÀ E SICUREZZA DEL PRODOTTO

La relazione responsabile con il cliente

La conformità del prodotto

Le criticità del settore tessile - abbigliamento, in cui CSP opera, è rappresentata dalla conformità dei prodotti rispetto alle norme e regolamenti in materia ambientale. L'utilizzo delle materie prime, ed in particolare delle sostanze chimiche nei processi produttivi interni e/o affidati ai faconisti, richiede una costante attenzione.

Qualità e sicurezza - La certificazione dei processi

Il Gruppo CSP International ha la missione di produrre e distribuire in tutto il mondo calze, intimo, costumi da bagno e abbigliamento dai capi e materiali innovativi e della migliore qualità. Ricerca, innovazione tecnologica e stilistica sono alla base di tutta la sua produzione. Tali obiettivi strategici possono essere raggiunti se la filiera di produzione, i processi produttivi e distributivi sono coerenti con la missione dell'impresa.

L'adozione di una politica in materia ambientale, le certificazioni ottenute e, in particolare, la certificazione secondo lo Standard ISO 14001:2015 in corso di ottenimento, sono finalizzate anche al miglioramento della performance commerciale, della posizione competitiva ed a rafforzare la fiducia degli stakeholder, tra cui i clienti. Tale politica:

- risponde alle richieste di una clientela matura, consapevole ed attenta, nelle proprie scelte, anche agli aspetti ambientali;
- consente di pianificare e realizzare un riduzione dei consumi delle risorse (materie prime);
- dimostra il rispetto delle norme e regolamenti ('Compliance') in ambito ambientale.

Oeko-Tex® Standard 100 - Un prodotto sostenibile

Nel 2017 CSP ha ottenuto per i prodotti della divisione calzetteria, il rinnovo annuale della certificazione Oeko-Tex® Confidence in Textiles - Standard 100. Tutti i prodotti della calzetteria di carattere continuativo del Gruppo CSP sono certificati secondo tali standard.

Dalle prove eseguite sugli articoli, in base allo STANDARD 100 by OEKO-TEX®, Appendice 4, Classe II articoli a diretto contatto con la pelle, risulta che i requisiti umano-ecologici, attualmente in vigore e stabiliti dallo STANDARD 100 by OEKO-TEX®, Appendice 4, sono stati rispettati. Gli articoli certificati rispettano requisiti dell' Allegato XVII del REACH (tra cui l'uso di coloranti azoici, rilascio di nichel, ecc.) così come i requisiti della legislazione americana riguardanti il contenuto di piombo negli articoli per bambini (CPSIA; con l'esclusione degli accessori in vetro).

Lo Standard 100 by Oeko-Tex® è un sistema di controllo e certificazione indipendente e uniforme a livello internazionale con criteri di verifica, valori limite e metodologie di test su base scientifica per i requisiti umano-ecologici delle materie prime, i semilavorati e i prodotti finiti del settore tessile ad ogni livello di lavorazione, oltre che per i materiali accessori utilizzati. Per gli articoli composti da più parti, la premessa per la certificazione è che tutti i componenti rispondano ai criteri richiesti.

L'adozione dello Standard 100 by Oeko-Tex® consente di poter ottenere dei vantaggi di natura commerciale, per un marketing responsabile: garantire la sicurezza elevata risponde ad un bisogno 'vero' del consumatore e secondo parametri di riferimenti stringenti e riconosciuti a livello internazionale. L'impresa che adotta tale standard deve, conseguentemente, chiedere ed ottenere un maggior controllo della propria 'supply chain' per un utilizzo responsabile delle sostanze chimiche e, più in generale, garantire un miglioramento dei processi interni ed esterni al proprio perimetro di controllo della qualità.

Perofil - I fazzoletti di cotone

Uno studio dell'Istituto di Ricerche Ambiente Italia ha confrontato i cicli di vita dei fazzoletti di tessuto e di quelli di carta, dalla materia prima fino allo smaltimento. Da quanto viene piantato e coltivato il cotone a quando vengono lavati i fazzoletti di cotone in lavatrice e da quando vengono tagliati gli alberi per produrre cellulosa all'impatto dei rifiuti prodotti con l'uso di quelli carta. Sono state calcolati, per ogni fase del processo produttivo, questi parametri: Consumi di energia - Effetto Serra (emissione di Co2) - Inquinamento dell'aria - Inquinamento dell'acqua - Consumo di materie prime - Produzione di rifiuti

I risultati che emersi confermano che il ciclo di vita del fazzoletto di cotone è più ecologico di quello dei fazzoletti di carta: **Acqua:** il ciclo di produzione dei fazzoletti di cotone utilizza il 25% dell'acqua utilizzata nel processo produttivo di quelli di carta; **Energia elettrica:** il ciclo di produzione dei fazzoletti di cotone utilizza il 27% di energia rispetto a quella utilizzata nel processo produttivo di quelli di carta; **Rifiuti:** il ciclo di vita dei fazzoletti di cotone produce l'1% di rifiuti rispetto a quelli in carta; **Inquinamento dell'aria:** il ciclo di vita dei fazzoletti di carta inquina il 30% in più rispetto a quelli di cotone; **Inquinamento dell'acqua:** ciclo di vita dei fazzoletti di carta inquina il 510 % in più rispetto a quelli di cotone.

I fazzoletti di tessuto non sono solo sinonimo di stile ed eleganza, ma anche di attenzione per l'ambiente.

Prodotti sottoposti ad analisi per verifica impatti sulla salute e sicurezza e casi di non conformità dei prodotti

GRI 416-1 / GRI 416-2

Nel periodo di rendicontazione non si sono verificati casi di non conformità a norme, regolamenti o codici volontari riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti durante il loro ciclo di vita.

Etichettatura dei prodotti

GRI 417-1 / GRI 417-2

La commercializzazione dei prodotti CSP, in relazione alla loro natura, richiede l'etichettatura (anche soltanto sul pack) che ne evidensi la composizione fibrosa e il produttore o rivenditore. Non si sono registrati casi di non conformità a tale normativa da parte di CSP e delle altre altre società del Gruppo nel corso del 2017.

Marketing responsabile

GRI 417-3

Gruppo CSP non è stato oggetto di alcuna contestazione o sanzione relativamente alla non conformità delle proprie comunicazioni di marketing e/o di altre iniziative di natura commerciale.

Normativa Privacy

GRI 418-1

Nessun reclamo documentato è stato ricevuto dal Gruppo CSP relativamente a violazioni della privacy e/o da perdita di dati dei clienti.

Procedure in materia di rispetto della concorrenza

GRI 206-1

Nel corso del periodo oggetto di rendicontazione non si è verificato alcun episodio e/o apertura di procedimento o azione legale nei confronti del Gruppo CSP relativamente a violazione della libera concorrenza, pratiche monopolistiche, antitrust.

IL RISPETTO DELLE NORME

La compliance di leggi e regolamenti

Il modello di governance di CSP, ed in particolare il Modello Organizzativo ex D.Lgs.231, il Codice Etico definiscono i parametri di riferimento del Gruppo in materia di rapporti con il quadro normativo internazionale.

Inosservanza di leggi e regolamenti in area sociale ed economica

GRI 419-1

Nelle diverse sezioni della Dichiarazione Non Finanziaria è stata evidenziata la non sussistenza di casi di violazioni di leggi e/o regolamenti nelle diverse dimensioni della sostenibilità (economica, ambientale e sociale). Con riguardo a quanto richiesto dal GRI Standard 419-1 si conferma che non sono in essere contenziosi in materia di violazioni di disposizioni di carattere sociale ed economico.e che nessuna sanzione avente tale natura è stata ricevuta nel 2017.

Diritti delle popolazioni indigene

GRI 411-1

Non sono applicabili situazioni inerenti la violazioni di dei diritti umani delle popolazioni 'indigene', così come definiti dai GRI Standard.

LA RELAZIONE CON IL TERRITORIO

Relazioni con la comunità

Le iniziative e le partnership a favore del territorio

GRI 413-1 / GRI 413-2

La proposta progettuale ‘Contrasto Crisi Azione di rete distretto della Calza’ - Nel mese di dicembre 2017 CSP ha presentato in Regione Lombardia un progetto che ha l’obiettivo di ricollocare i lavoratori licenziati in attuazione del piano di riduzione di organico attuato nel corso del 2017.

Tale iniziativa è da inserire nello scenario che ha interessato il ‘Distretto tessile – calzetteria’ di un’area geografica che si estende in un’ampia zona che comprende Comuni delle provincie di Mantova, Brescia e Cremona in cui è concentrata la produzione di calze e di tutta la meccanica funzionale alle attività della calzetteria e dell’intimo. Il Distretto produce circa il 75% dell’intera produzione italiana di calze da donna, oltre il 60% di quella europea e circa il 30% di quella mondiale. Nel distretto hanno sede o operano le più grandi aziende del comparto, accanto ad aziende di piccole-medie dimensioni che producono private labels e ad un numero elevato di laboratori e piccole aziende a conduzione familiare che lavorano in conto terzi.

L’intera filiera è da tempo, coinvolta da un processo di trasformazione che, a partire dalle delocalizzazioni (inizialmente soprattutto in Serbia) dei primi anni 2000, da un generalizzato calo dei consumi di alcuni articoli (collant), con relativa riconversione produttiva e commerciale di molte aziende verso prodotti non saturi (intimo), e da una globalizzazione crescente, ha visto perdere negli ultimi 15 anni circa 8000 posti di lavoro (Fonte CISL). La crisi occupazionale si è originata dal necessario processo di riorganizzazione

Il progetto, in partnership con altri imprenditori e soggetti privati, persegue la finalità posta dal bando regionale e mira a ricollocare il maggior numero possibile di persone che verranno prese in carico, anche con l’obiettivo di ridurre il tempo dell’inattività al fine di contenere il pericolo di una drastica riduzione dell’occupabilità e della motivazione al lavoro di queste persone.

Gli eventuali impatti negativi sulle comunità locali possono derivare dalle attuazioni dei piani di riduzione di personale realizzati negli ultimi anni.

Arte e cultura - Sponsorizzazioni ed iniziative

GR 413-1

Antica Fiera della Possenta – Ceresara

CSP sostiene annualmente con una sponsorizzazione la Fiera della Possenta, che da oltre 60 anni ha luogo a Ceresara nel mese di marzo: un’usanza che ha assunto i caratteri della tradizione. La manifestazione, che ha origini ben più antiche, nasce nella piccola frazione di Possenta, dove è situato un santuario dedicato alla Madonna. Nonostante inizialmente la ricorrenza fosse caratterizzata da una dimensione per lo più religiosa, con il trascorrere degli anni si è insinuata la vena popolare, trasformando la Possenta in una vera e propria fiera di bestiami e merci. Oggi, rappresenta un importante punto d’incontro per l’agricoltura e l’artigiano, onorando le tradizioni.

Oroblù - Tra Moda e Arte, Oroblù 30th Anniversary! The new legwear inspiration - Trent’anni di eleganza, innovazione e qualità festeggiati con una grande mostra aperta al pubblico, che ha coniugato le ispirazioni passate, presenti e future di Oroblù con l’arte. Nella cornice della poliedrica

MyOwnGallery di Superstudio Più, in Via Tortona 27 a Milano, si è tenuta, nello scorso mese di Ottobre 2017, la mostra fotografica e artistica per celebrare il 30º anniversario di Oroblù. La mostra ha avvicinato due grandi poeti dell'immagine, il fotografo Giovanni Gastel e lo scultore Flavio Lucchini, con la direzione artistica di Gisella Borioli.

Motivo per cui è nata l'idea di questa mostra che per Oroblù segna un percorso sempre più improntato alla valorizzazione della bellezza, dell'eleganza, della femminilità. Tra immagini, sculture, parole dedicate alla donna cosmopolita e contemporanea, Oroblù prosegue nella ricerca delle infinite possibilità di interazione della moda con altri ambiti, dove è sempre la cultura, nella molteplicità delle sue forme, a fare da trait d'union e a parlare a tutte le donne.

GRI CONTENT INDEX - INDICE DEI CONTENUTI GRI

GRI 102-55

GRI Sustainability Reporting Standard		Riferimento	
GRI 100 - GENERAL DISCLOSURE			
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE			
102-1	Profilo dell'organizzazione	Identità e profilo	7
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	Identità e profilo	7
102-3	Ubicazione sede aziendale	Identità e profilo	7
102-4	Paesi di operatività	Identità e profilo	7
102-5	Assetto proprietario e forma legale	Identità e profilo	7
102-6	Mercati serviti	Identità e profilo	7-10
102-7	Dimensione dell'organizzazione	Identità e profilo	7-10
102-8	Informazioni sui dipendenti e altri lavoratori	Le risorse umane - I dipendenti e i collaboratori	41
102-9	Catena di fornitura	I fornitori - La responsabilità della supply chain	48
102-10	Cambiamenti dell'organizzazione e della catena di fornitura	Identità e profilo	10
102-11	Approccio prudenziale (Risk Management)	La governance e la gestione dei rischi	26
102-12	Sottoscrizione di codici di condotta, principi e carte sviluppate da enti/associazioni esterne	La governance e la gestione dei rischi	24
102-13	Partecipazione ad associazioni di categoria	Identità e profilo	13
STRATEGIA			
102-14	Lettera agli Stakeholder	Lettera agli Stakeholder	5
ETICA ED INTEGRITÀ			
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	La governance e la gestione dei rischi	23
102-17	Meccanismi per fornire supporto sulla condotta etica		
GOVERNANCE			
102-18	Sistema di governance	La governance e la gestione dei rischi	21-22
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER			
102-40	Stakeholder del Gruppo	Gli Stakeholder	16
102-41	Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	Le risorse umane - I dipendenti e i collaboratori	43
102-42	Identificazione e selezione degli stakeholder	Gli Stakeholder	16
102-43	Approccio nel coinvolgimento degli stakeholder	Gli Stakeholder	16
102-44	Temi chiave e criticità emersi dal coinvolgimento degli stakeholder	Gli Stakeholder	16
PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE			
102-45	Società incluse nel Bilancio Consolidato e non considerate nel Bilancio di Sostenibilità	Nota metodologica	6
102-46	Processo per la definizione dei contenuti del report e del perimetro	Nota metodologica	6
102-47	Elenco dei temi materiali	Gli aspetti rilevanti	18-19
102-48	Eventuali restatement rispetto al precedente Bilancio di Sostenibilità	Nota metodologica	6
102-49	Cambiamenti significativi dei temi materiali e del loro perimetro rispetto al precedente Bilancio di Sostenibilità	Nota metodologica	6
102-50	Periodo di rendicontazione	Nota metodologica	6

102-51	Data dell'ultimo report pubblicato	Nota metodologica	6
102-52	Periodicità di rendicontazione	Nota metodologica	6
102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul Bilancio di Sostenibilità	Nota metodologica	6
102-54	Opzione di rendicontazione "in accordance" scelta	Nota metodologica	6
102-55	Indice dei contenuti del GRI	GRI Content Index	55
102-56	Attestazione esterna	Relazione società di revisione	60
	APPROCCIO DEL MANAGEMENT		
103-1	Spiegazione dei temi materiali e del loro perimetro	Identità e profilo (La sostenibilità del disegno strategico - Obiettivi di sostenibilità)	12-14
		Gli aspetti rilevanti	18
		La governance e la gestione dei rischi	25
		L'Ambiente	29
		Le risorse umane	39
103-2	Approccio di gestione e sue componenti	Identità e profilo (La sostenibilità del disegno strategico - Obiettivi di sostenibilità)	12-14
		Gli aspetti rilevanti	18
		L'Ambiente	29
		Le risorse umane	39
103-3	Valutazione dell'approccio di gestione	Identità e profilo (La sostenibilità del disegno strategico)	12
		Gli aspetti rilevanti	18
GRI 200 - ECONOMIC TOPICS			
	PERFORMANCE ECONOMICA		
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	I risultati economici	27
201-2	Implicazioni economico finanziarie e altri rischi/opportunità connessi ai cambiamenti climatici	I risultati economici	28
201-3	Obblighi assunti in sede di definizione del piano pensionistico	Le risorse umane - I dipendenti e i collaboratori	43
201-4	Finanziamenti ricevuti dal Governo e sussidi ricevuti	I risultati economici e finanziari	28
	PRESENZA SUL MERCATO		
202-1	Rapporto tra i salari standard base per genere rispetto al salario minimo locale	Le risorse umane	41
202-2	Percentuale di dirigenti assunti nella comunità locale	Le risorse umane	41
	IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI		
203-1	Investimenti in infrastrutture e in servizi di interesse per la collettività	I risultati economici	28
203-2	Principali impatti economici indiretti	I risultati economici	28
	POLITICHE DI APPROVVIGIONAMENTO		
204-1	Quota di acquisti effettuati da fornitori locali	L'Ambiente - Materiali e lavorazioni esterne	30
	LOTTA ALLA CORRUZIONE		
205-1	Operazioni valutate per rischi di corruzione	La governance e la gestione dei rischi	23
205-2	Comunicazione e formazione su politiche e procedure anticorruzione	La governance e la gestione dei rischi	23
205-3	Casi di corruzione e azioni intraprese	La governance e la gestione dei rischi	23
	COMPORTAMENTI ANTI-COMPETITIVI		

206-1	Numero totale di azioni legali relative a concorrenza sleale, antitrust e pratiche monopolistiche e relative sentenze	Il cliente - Qualità e sicurezza del prodotto	51
GRI 300 - ENVIRONMENTAL TOPICS			
	MATERIALI		
301-1	Materiali utilizzati	L'Ambiente - Materiali e lavorazioni esterne	30
301-2	Materiali riciclati utilizzati	L'Ambiente - Materiali e lavorazioni esterne	30
301-3	Prodotti rigenerati e relativi materiali di imballaggio	L'Ambiente - Materiali e lavorazioni esterne	30
302-1	Consumi diretti di energia	L'Ambiente - Energia	31
302-2	Consumi indiretti di energia	L'Ambiente - Energia	31
302-3	Indice di intensità energetica	L'Ambiente - Energia	31
302-4	Risparmio energetico	L'Ambiente - Energia	32
302-5	Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi	L'Ambiente - Energia	32
	ACQUA		
303-1	Prelievi idrici per fonte	L'Ambiente - La risorsa acqua	33
303-2	Fonti significativamente interessate dal prelievo idrico	L'Ambiente - La risorsa acqua	33
303-3	Acqua riciclata e riutilizzata	L'Ambiente - La risorsa acqua	33
	BIODIVERSITA'		
304-1	Siti operativi ubicati in aree protette e ad elevata biodiversità	L'Ambiente - Biodiversità	33
304-2	Significativi impatti dell'attività sulla biodiversità	L'Ambiente - Biodiversità	33
304-3	Habitat protetti o ripristinati	L'Ambiente - Biodiversità	33
304-4	Specie della Lista Rossa IUCN e di liste nazionali di conservazione con habitat nelle aree di operatività	L'Ambiente - Biodiversità	33
	EMISSIONI		
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	L'Ambiente - Emissioni	35
305-2	Emissioni dirette di GHG (Scope 2)	L'Ambiente - Emissioni	35
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	L'Ambiente - Emissioni	35
305-4	Intensità delle emissioni GHG	L'Ambiente - Emissioni	35
305-5	Riduzione delle emissioni GHG	L'Ambiente - Emissioni	35
305-6	Emissioni di sostanze che riducono lo strato di ozono	L'Ambiente - Emissioni	36
305-7	Emissioni di NOx, SOx e altre emissioni significative	L'Ambiente - Emissioni	36
	SCARICHI E RIFIUTI		
306-1	Scarichi idrici per qualità e destinazione	L'Ambiente - Scarichi e rifiuti	36
306-2	Rifiuti prodotti per tipologia e metodo di smaltimento	L'Ambiente - Scarichi e rifiuti	37
306-3	Sversamenti significativi	L'Ambiente - Scarichi e rifiuti	38
306-4	Trasporto di rifiuti pericolosi	L'Ambiente - Scarichi e rifiuti	38
306-5	Corpi idrici interessati da scarichi idrico e/o deflussi	L'Ambiente - Scarichi e rifiuti	38
	COMPLIANCE CON LEGGI E REGOLAMENTI AMBIENTALI		
307-1	Inosservanza di leggi e regolamenti ambientali	L'Ambiente - Il rispetto delle norme ambientali	38
308-1	Nuovi fornitori sottoposti a screening in base a criteri ambientali	L'Ambiente - L'ambiente e la gestione della supply chain	38
308-2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	L'Ambiente - L'ambiente e la gestione della supply chain	38
GRI 400 SOCIAL TOPICS			
	OCCUPAZIONE		

401-1	Nuove assunzioni e turnover dei dipendenti	Le risorse umane - I dipendenti e i collaboratori	42
401-2	Benefit per i dipendenti	Le risorse umane - I dipendenti e i collaboratori	43
401-3	Congedo parentale	Le risorse umane - Salute e sicurezza sul lavoro	46
RAPPORTI NELLA GESTIONE DEL LAVORO			
402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Le risorse umane - I dipendenti e i collaboratori	43
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI			
403-1	Rappresentanza dei lavoratori in comitati per salute e sicurezza, formati da lavoratori e dalla direzione	Le risorse umane - Salute e sicurezza sul lavoro	44
403-2	Infortuni sul lavoro, malattie professionali, assenteismo e decessi connessi al lavoro	Le risorse umane - Salute e sicurezza sul lavoro	45
403-3	Personale esposto ad alta incidenza o ad alto rischio di malattie professionali	Le risorse umane - Salute e sicurezza sul lavoro	46
403-4	Accordi formali con i sindacati per la sicurezza e la salute	Le risorse umane - Salute e sicurezza sul lavoro	45
FORMAZIONE E ISTRUZIONE			
404-1	Ore medie annue di formazione pro capite	Le risorse umane - La formazione	46
404-2	Programmi di gestione delle competenze e di assistenza alla transizione	Le risorse umane - La formazione	46
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono regolarmente valutazioni delle prestazioni e dello sviluppo di carriera	Le risorse umane - La formazione	47
DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA'			
405-1	Composizione degli organi di governo e del personale per indicatori di diversità	La Governance e la gestione dei rischi (CdA)	22
		Le risorse umane - I dipendenti e i collaboratori	41
405-2	Rapporto dello stipendio base e della retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Le risorse umane - I dipendenti e i collaboratori	41
NON DISCRIMINAZIONE			
406-1	Episodi di discriminazione e azioni correttive intraprese	Le risorse umane - Politiche e valori di riferimento	39
LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA			
407-1	Operazioni e fornitori in cui la libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	I fornitori - La responsabilità della supply chain	48
LAVORO MINORILE			
408-1	Operazioni e fornitori a rischio significativo per incidenti di lavoro minorile	I fornitori - La responsabilità della supply chain	48
LAVORO FORZATO E OBBLIGATO			
409-1	Operazioni e fornitori a rischio significativo per incidenti di lavoro forzato o obbligato	I fornitori - La responsabilità della supply chain	48
PRATICHE DI SICUREZZA			
410-1	Personale di sicurezza addestrato in politiche o procedure per i diritti umani	Le risorse umane - La formazione	47
DIRITTI DELLE POPOLAZIONI INDIGENE			
411-1	Incidenti o violazioni dei diritti delle popolazioni indigene	Il rispetto delle norme	52
DIRITTI UMANI			
412-1	Operazioni che sono state oggetto di revisioni dei diritti umani o di valutazioni d'impatto	I fornitori - La responsabilità della supply chain	48

412-2	Formazione dei dipendenti su politiche o procedure inerenti i diritti umani	I fornitori - La responsabilità della supply chain	48
412-3	Significativi accordi di investimento e contratti che comprendono clausole sui diritti umani o sottoposti a screening dei diritti umani	I fornitori - La responsabilità della supply chain	48
COMUNITÀ LOCALI			
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali	La relazione con il territorio	53
413-2	Attività con impatti negativi sulle comunità locali	La relazione con il territorio	53
Valutazione sociale dei fornitori			
414-1	Nuovi fornitori sottoposti a verifiche secondo criteri sociali	I fornitori - La responsabilità della supply chain	48
414-2	Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	I fornitori - La responsabilità della supply chain	48
POLITICHE PUBBLICHE			
415-1	Contributi finanziari a partiti politici e relative istituzioni	La relazione con il territorio -	Nessuno
SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI			
416-1	Prodotti/servizi valutati sugli impatti sulla salute e sicurezza	Il cliente - Qualità e sicurezza del prodotto	51
416-2	Non conformità di prodotti e servizi in materia di salute e sicurezza	Il cliente - Qualità e sicurezza del prodotto	51
MARKETING ED ETICHETTATURA			
417-1	Requisiti delle informazioni su prodotti e servizi ed etichettatura	Il cliente - Qualità e sicurezza del prodotto	51
417-2	Non conformità per informazione e etichettatura di prodotti/servizi	Il cliente - Qualità e sicurezza del prodotto	51
417-3	Non conformità per comunicazioni di marketing	Il cliente - Qualità e sicurezza del prodotto	51
PRIVACY DEI CLIENTI			
418-1	Reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita di dati dei clienti	Il cliente - Qualità e sicurezza del prodotto	51
COMPLIANCE SOCIO-ECONOMICA			
419-1	Inosservanza di leggi e regolamenti in area sociale ed economica	Il rispetto delle norme	52

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE



GRI 102-56

**Relazione della società di revisione indipendente
sulla dichiarazione consolidata di carattere
non finanziario ai sensi dell'art. 3, c. 10, D.Lgs. 254/2016
e dell'art. 5 regolamento Consob n. 20267**

Ria Grant Thornton S.p.A.
San Donato, 197
40127 Bologna

T +39 051 6045911
F +39 051 6045999

*Al Consiglio di Amministrazione di
CSP International Fashion Group S.p.A.*

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della CSP International Fashion Group S.p.A e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 predisposta ex art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 aprile 2018 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

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

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

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

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

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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Società di revisione ed organizzazione contabile Sede Legale: Corso Vercelli n.40 - 20145 Milano - Iscrizione al registro delle imprese di Milano Codice Fiscale e P.IVA n.02342440399 - R.E.A. 1985420. Registro dei revisori legali n.157902 già iscritta all'Albo Speciale delle società di revisione tenuto dalla CONSOB al n. 49 Capitale Sociale: € 1.832.610,00 interamente versato Uffici: Ancona-Bari-Bologna-Firenze-Genoa-Napoli-Padova-Palermo-Perugia-Pescara-Pordenone-Rimini-Roma-Torino-Trento-Venezia.

www.ria-grantthornton.it



Grant Thornton refers to the brand under which the Grant Thornton member firms provide assurance, tax and advisory services to their clients and/or refers to one or more member firms, as the context requires. Ria Grant Thornton spa is a member firm of Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL and the member firms are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered by the member firms. GTIL does not provide services to clients. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate one another and are not liable for one another's acts or omissions.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI 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 *"ISAE 3000 Revised"*), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi *limited assurance*.

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

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

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

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di CSP International Fashion 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 della DNF.

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

- a livello di capogruppo e società controllate:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

- per i siti di Ceresara (MN) della società CSP International Fashion Group S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base della loro attività, del contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato una visita in loco, nel corso della quale ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali 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 la DNF del Gruppo CSP relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

Altri aspetti

I dati comparativi presentati nella DNF in relazione all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2016 non sono stati sottoposti a verifica.

Bologna, 27 aprile 2018

Ria Grant Thornton S.p.A.

Silvia Fiesoli
Socio