



2020

# DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

Ai sensi del D.Lgs 254/2016

Emittente: Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A. - Sito Web: [www.filagroup.it](http://www.filagroup.it)

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 2020

Data di approvazione della Dichiarazione: 22 marzo 2021

# SOMMARIO

Il Manifesto di F.I.L.A.

Lettera del Presidente

Premessa

Dati principali del Gruppo

## 1. Identità e profilo

---

- 1.1. Purpose, Vision e Mission
- 1.2 Valori del Gruppo F.I.L.A.
- 1.3 Struttura e dimensioni del Gruppo
  - 1.3.1 Struttura del Gruppo: una vera presenza globale
  - 1.3.2 Dimensioni del Gruppo
- 1.4 Siti produttivi
- 1.5 La storia del Gruppo F.I.L.A.: fusioni e acquisizioni di successo

## 2. Strategia, modello di business e sostenibilità

---

- 2.1 Strategia e Business del Gruppo F.I.L.A.
  - 2.1.1 Piano strategico integrato
  - 2.1.2 Modello di business verticalmente integrato
  - 2.1.3 Fattori chiave di successo e sfide del Gruppo
- 2.2 Il Gruppo F.I.L.A. e la sostenibilità
  - 2.2.1 Piano di sostenibilità e Sustainable Development Goals - SDGs
  - 2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale
  - 2.2.3 Gli stakeholder del Gruppo F.I.L.A.
  - 2.2.4 Iniziative di dialogo con gli stakeholder del Gruppo
- 2.3 Modello organizzativo del Gruppo
  - 2.3.1 Modello di corporate governance
  - 2.3.2 Organizzazione geografica
  - 2.3.3 La catena del valore
  - 2.3.4 Marchi e prodotti
- 2.4 Corporate Governance e presidio dei rischi
  - 2.4.1 Struttura di governance
  - 2.4.2 Consiglio di amministrazione
  - 2.4.3 Collegio Sindacale
  - 2.4.4 Internal Audit
  - 2.4.5 Identificazione e presidio dei rischi
  - 2.4.6 Modello 231 e Organismo di Vigilanza
- 2.5 Impatti del COVID-19

## 3. Aspetti di natura ambientale

---

- 3.1 Rispetto per l'ambiente e temi rilevanti per F.I.L.A.
  - 3.1.1 Tutela ambientale
- 3.2 Utilizzo di materie prime
- 3.3 Consumo di risorse energetiche
- 3.4 Emissioni in atmosfera
- 3.5 Consumi idrici

### 3.6 Altri temi ambientali

- 3.6.1 Gestione dei rifiuti
- 3.6.2 Investimenti per la protezione dell'ambiente
- 3.6.3 Compliance alle normative ambientali

## 4. Aspetti relativi al personale

---

- 4.1 Rispetto per le persone e temi rilevanti per F.I.L.A.
  - 4.1.1 Composizione della forza lavoro
  - 4.1.2 Turnover del personale
  - 4.1.3 Retribuzioni
  - 4.1.4 Formazione
  - 4.1.5 Relazioni sindacali e tutela dell'occupazione
- 4.2 Pari opportunità
- 4.3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

## 5. Aspetti di natura sociale

---

- 5.1 Ruolo sociale di F.I.L.A. e i temi rilevanti
- 5.2 Qualità e sicurezza dei prodotti
  - 5.2 Qualità dei prodotti
    - 5.2.2 Prodotti classificati come giocattoli
    - 5.2.3 Prodotti classificati come "giocattoli estetici"
    - 5.2.4 Altri aspetti relativi alla sicurezza dei prodotti
    - 5.2.5 Gestione dei temi di sicurezza dei prodotti
- 5.3 Relazioni con i fornitori
- 5.4 Tutela delle diversità nelle comunità locali
- 5.5 Le attività nel sociale del Gruppo

## 6. Aspetti relativi ai diritti umani

---

- 6.1 Rispetto dei diritti umani
- 6.2 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

## 7. Aspetti relativi alla lotta alla corruzione

---

- 7.1 La lotta alla corruzione
- 7.2 Misure per la lotta alla corruzione attiva e passiva
  - 7.2.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione (P.A.)
  - 7.2.2 Rapporti con le autorità ispettive e di vigilanza
- 7.3 Altri temi relativi alla lotta alla corruzione

## Appendice

---

- A. Nota metodologica
  - A.1 Modello di rendicontazione
  - A.2 Processo di rendicontazione e consolidamento
  - A.3 Analisi di materialità
  - A.4 Tabella di raccordo con D.Lgs. 254/16
  - A.5 Perimetro di rendicontazione
  - A.6 Controllo interno e controllo esterno
- B. Società del Gruppo incluse nel perimetro di rendicontazione per ambito di rendicontazione
- C. GRI Content Index
- D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI
- E. Relazione della società di revisione

## Il Manifesto di F.I.L.A.

La creatività è la nostra sfida, i colori e la carta sono i nostri talenti. Orgogliosamente italiani, abbiamo attraversato gli oceani, raggiungendo 150 paesi in 5 continenti, e possiamo pensare a noi stessi come cittadini del mondo. Ci siamo sviluppati insieme a voi, ispirandoci a culture diverse, entrando in milioni di case, scuole, uffici e atelier con più di 25 marchi iconici.

Abbiamo costruito la nostra storia sulla nostra passione per l'arte e la creatività, facendo dei concetti di coerenza e trasparenza principi guida che non abbiamo mai smesso di seguire. L'eccellenza è la nostra missione; la produzione è una vocazione espressa in più di 20 stabilimenti nel mondo. Siamo al tuo fianco da generazioni, con migliaia di prodotti per scrivere, disegnare, colorare, modellare e dipingere. Strumenti insostituibili che alimentano un'immensa passione creativa e che trasformano i tuoi gesti in idee e visioni; le tracce indelebili della vita.

Una storia d'amore che dura da un secolo, plasmata da milioni di mani. Una pagina ancora da scrivere.

**Coloriamo il futuro. Dal 1920.**

# Lettera del Presidente

In un anno caratterizzato a livello globale dall'emergenza sanitaria da pandemia Covid 19, il nostro Gruppo ha ulteriormente accelerato il proprio impegno verso il perseguimento di un successo sostenibile, definendo il Piano Strategico integrato 2021-2025; uno strumento che consente di delineare e progettare nel medio-lungo termine l'identità stessa del Gruppo, i suoi obiettivi di fondo e gli strumenti per raggiungerli, coerentemente con la lunga tradizione che ci ha portato fino a qui.

Con grande serietà e dedizione, nonostante lo straordinario impegno richiesto a tutti i livelli per la gestione della pandemia, abbiamo affrontato con metodo e organizzazione le complesse sfide legate all'inclusione strutturata dei temi sociali, ambientali e di governance nel nostro modo di fare business e di visione nel medio-lungo periodo.

Abbiamo definito la purpose del Gruppo, rivisto di conseguenza vision, mission e valori di riferimento, aggiornando il nostro Codice Etico. A fine 2020 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano Strategico quinquennale, articolato in cinque leve di cui una è il Piano di Sostenibilità, a dimostrazione della visione complessiva con cui intendiamo agire.

Abbiamo identificato i Sustainable Development Goals dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per dare forma e concretezza al nostro contributo. È stato costituito il Comitato manageriale di Sostenibilità a livello di Capogruppo sotto la direzione del Consigliere Delegato, per garantire un allineamento costante con il Consiglio di Amministrazione, e i Comitati di Sostenibilità a livello di singole filiali per assicurare l'inclusione di tutto il Gruppo ai progetti ed attività previsti dal piano operativo.

Nel 2021 lavoreremo su molti progetti, alcuni a livello globale ed altri a livello locale, per dare concretezza ai nostri impegni rispetto ai 15 Sustainable Development Goals in cui ci riconosciamo e per cogliere ulteriori spunti di miglioramento nella gestione dei temi di carattere non finanziario, con l'obiettivo di pubblicare il nostro primo Bilancio di Sostenibilità.

**GIOVANNI GORNO TEMPINI**

*Presidente del Consiglio di Amministrazione di F.I.L.A. S.p.A.*

# Premessa

La Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario (“Dichiarazione Non Finanziaria” o “Dichiarazione”) redatta ai sensi del D.Lgs. 254/2016 di Fabbrica Italiana Lapis e Affini S.p.A. (“F.I.L.A. S.p.A.”, “la Società” o “la Capogruppo”) rendiconta ai diversi *stakeholder* di riferimento le novità, i progetti, i rischi associati l’approccio e le politiche adottati in tema di sostenibilità e i risultati conseguiti nell’anno dal Gruppo F.I.L.A. (“il Gruppo”) in relazione alle *performance* economiche, ambientali e sociali.

La Dichiarazione, pubblicata annualmente e comprensiva di dati comparativi dei due esercizi precedenti, è redatta in conformità a quanto richiesto dagli art. 3 e 4 del D.Lgs. 254/2016 e ai *GRI Standards* (opzione “*core*”) del Global Reporting Initiative (“GRI”).

La rendicontazione non finanziaria si basa sul principio generale secondo cui le informazioni da fornire sono definite in base a un’analisi di materialità che identifica i temi rilevanti in relazione al profilo di business, alle strategie, ai rischi, alle aspettative degli *stakeholder*, al contesto in cui opera il Gruppo, ecc. In questo modo le informazioni contenute nella Dichiarazione rispondono al principio di materialità o rilevanza, come richiesto sia dalla normativa di riferimento che dai *GRI Standards*.

I temi materiali emersi sono di natura ambientale (utilizzo di materie prime, consumo di risorse energetiche, emissioni in atmosfera e consumi idrici), relativi al personale (pari opportunità e salute e sicurezza sul lavoro), di natura sociale (qualità e sicurezza dei prodotti, relazioni con i fornitori, tutela delle diversità), relativi ai diritti umani (libertà di associazione e contrattazione collettiva) e relativi alla lotta alla corruzione attiva e passiva. Nei capitoli seguenti la rendicontazione è stata integrata, ove rilevante, con altre informazioni sulle attività del Gruppo per meglio rappresentare ciascun tema analizzato.

Il documento è articolato nei seguenti capitoli:

- **1. Identità e profilo:** presenta *purpose*, *vision*, *mission* e valori della Società, la struttura e le dimensioni del Gruppo, i siti produttivi e una sintesi dell’evoluzione del Gruppo negli anni
- **2. Strategia, modello di business e sostenibilità** – descrive la strategia e il *business* del gruppo, il Piano di sostenibilità 2021-2025 e i Sustainable Development Goals (SDGs) dell’ONU di riferimento, le Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale, il Modello organizzativo, la *corporate governance* e il presidio dei rischi e il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs 231/01, con un focus sulla gestione dell’emergenza sanitaria da Covid 19
- **3. Aspetti di natura ambientale** – illustra l’approccio del Gruppo con riferimento al rispetto dell’ambiente e i relativi temi rilevanti, inclusi i principali rischi generati e subiti, in particolare per utilizzo di materie prime, consumo di risorse energetiche, emissioni in atmosfera, consumi idrici e altri temi ambientali
- **4. Aspetti relativi al personale** – presenta l’approccio nei confronti dei dipendenti e collaboratori, i temi rilevanti e i relativi rischi generati e subiti, in particolare con riferimento alle pari opportunità e alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- **5. Aspetti di natura sociale** – descrive l’approccio del Gruppo con riferimento al proprio ruolo sociale, i temi rilevanti e i relativi rischi generati e subiti con riferimento alla qualità e sicurezza dei prodotti, alle relazioni con i fornitori, alla tutela delle diversità nelle comunità locali, oltre alle principali attività nel sociale del Gruppo
- **6. Aspetti relativi ai diritti umani** – illustra l’approccio volto al rispetto dei diritti umani e la libertà di associazione e contrattazione collettiva e i relativi rischi generati e subiti
- **7. Aspetti relativi alla lotta alla corruzione** – descrive l’approccio alla lotta alla corruzione, in termini di temi rilevanti e misure per la lotta contro la corruzione attiva e passiva, oltre ai relativi rischi generati e subiti.

In Appendice sono presenti, la *A. Nota metodologica* (contenente, tra l'altro, i dettagli sul modello e processo di rendicontazione adottato, la Tabella di raccordo con i temi richiesti dal Decreto e l'Analisi di materialità), il dettaglio delle *B. Società del Gruppo incluse nel perimetro di rendicontazione per ambito di rendicontazione*, il *C. GRI Content Index*, le *D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI* e la *E. Relazione della società di revisione*.

La presente Dichiarazione costituisce un documento distinto dalla Relazione sulla Gestione ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di F.I.L.A. S.p.A. in data 22 marzo 2021.

Le richieste di chiarimento su dati e informazioni contenute nella Dichiarazione possono essere indirizzate a [info.dnf@fila.it](mailto:info.dnf@fila.it).

Per quanto riguarda le raccomandazioni dell'ESMA (European Securities and Markets Authority, European Accounting Enforcers To Enhance Transparency On COVID-19 Impact, del 28/10/20) e della Consob (Richiamo di attenzione n. 1/21 del 16/02/21), si precisa che:

- gli impatti sulle singole tematiche non finanziarie e le azioni di mitigazione adottate sono trattati nei paragrafi relativi a ciascun tema;
- le questioni sociali e attinenti al personale sono affrontate nel capitolo *4. Aspetti relativi al personale* in particolare nei paragrafi *4.1 Rispetto per le persone e temi rilevanti per F.I.L.A.*, *4.3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, *4.1.4 Formazione*, *4.3 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, oltre che nel paragrafo *2.5 Impatti del COVID-19*;
- il modello di business, la creazione di valore e l'interconnessione tra informazioni finanziarie e informazioni non finanziarie sono affrontati nel capitolo *2. Strategia, modello di business e sostenibilità*;
- i rischi relativi al cambiamento climatico sono analizzati nel capitolo *2.4.5 Identificazione e presidio dei rischi*.

## Dati principali del Gruppo

Anno di costituzione: **1920**

Numero di società operative del Gruppo: **35** in **5** continenti

Presenza in oltre **150** paesi

Fatturato consolidato: **+605** milioni di euro

Numero di stabilimenti di produzione: **22**

Investitori incontrati: oltre **200**

Investiti **+700 milioni** in acquisizioni dal **1994**

Numero di dipendenti al 31 dicembre 2020: **8.070**

Numero di brand iconici: **25**

Popolazione aziendale composta da donne: **46%**

Dipendenti con meno di 30 anni: **48%** percentuale che sale al **72%** se si considerano i dipendenti con meno di 40 anni

Forza lavoro composta per il **72%** da operai, per il **25%** da impiegati e per il **3%** da management

% dipendenti presenti nei siti dotati di certificazione ambientale: **6,7%**

**50.030** ore di formazione nel 2020, di cui il **23%** su temi operativi e di salute e sicurezza sul lavoro

Incidenza degli infortuni sulla forza lavoro media pari a meno del **2%**

Il **99%** dei rifiuti solidi prodotti dal Gruppo sono non pericolosi.

Energia rinnovabile recuperata dagli scarti della polvere di legno pari a **146.561.280 MJ**.



# 1. Identità e profilo

Il Gruppo F.I.L.A. è tra i principali operatori a livello mondiale specializzato nella ricerca, nel *design*, nella produzione e nella vendita di strumenti di espressione creativa. Il Gruppo progetta, produce e confeziona strumenti e supporti per il disegno, per colorare, per la pittura e paste per modellare, per bambini, giovani e adulti. A oggi conta su un'offerta di oltre 25 brand iconici e migliaia di prodotti disponibili in tutti i continenti.

## 1.1 PURPOSE, VISION E MISSION

Mentre la *purpose* serve a rispondere alla domanda “PERCHE’ ESISTE F.I.L.A.?”, la *vision* spiega “COSA VOGLIAMO ESSERE” e la *mission* “COME LO FACCIAMO”. Dopo un lungo e articolato lavoro di analisi, che ha visto coinvolte tutte le società del Gruppo sotto il coordinamento del Comitato manageriale di Sostenibilità e l’approvazione del Consiglio di Amministrazione, ecco le nostre risposte!

### PURPOSE

Inspirare e arricchire la vita di tutte le persone attraverso il pensiero creativo e artistico.

### VISION

Diventare il principale punto di riferimento per tutte le persone che desiderano esprimere la propria creatività attraverso il più ampio portfolio di marchi e prodotti per l’arte e l’educazione creativa

### MISSION

Produrre e creare tutto ciò che occorre per dare forma alle idee, offrire oggetti belli, accessibili e sicuri, per nutrire gesti semplici, ma anche grandi passioni creative, permettendo a ognuno di esprimersi in ogni momento della propria vita e in tutto il mondo

## 1.2 VALORI DEL GRUPPO F.I.L.A.

Il lavoro di riflessione sul set di *purpose*, visione e *mission* ha necessariamente implicato una rivisitazione, in chiave più coerente e aggiornata, dei nostri valori, condivisi con tutte le società del Gruppo sotto il coordinamento del Comitato manageriale di Sostenibilità e approvati del Consiglio di Amministrazione.

## VALORI

**Legacy** - abbiamo una grande tradizione e una lunga storia che ispira il nostro futuro e crea senso di appartenenza

**Solidità** - curiamo con attenzione il ritorno degli investimenti per garantire il percorso di crescita del Gruppo

**Integrità** - operiamo quotidianamente con trasparenza, correttezza, onestà e coerenza

**Responsabilità** - agiamo nel rispetto di tutte le persone con cui ci relazioniamo e dell'ambiente per creare valore sostenibile

**Eccellenza** - ricerchiamo con impegno e curiamo con costanza la qualità, il servizio, la sicurezza e la performance

Il **Codice Etico** di F.I.L.A. S.p.A. è il documento che esprime principi, valori e regole comportamentali in cui il Gruppo si rispecchia, nonché gli impegni e le responsabilità etiche che assume, a cui si conforma nell'esercizio dell'impresa e che regolano il comportamento di chiunque in esso e per esso operi. Nel primo trimestre 2021 F.I.L.A. ha formalizzato un importante aggiornamento del Codice Etico di Gruppo integrandolo con specifici valori e aspetti relativi ai temi *Environment, Social & Governance* (ESG), alla sostenibilità del *business* e al proprio impegno verso gli *stakeholder*. Il Codice Etico è disponibile sul sito della Società.

## 1.3 STRUTTURA E DIMENSIONI DEL GRUPPO F.I.L.A.

### 1.3.1 STRUTTURA DEL GRUPPO: UNA VERA PRESENZA GLOBALE

Il Gruppo F.I.L.A. include, oltre alla capogruppo F.I.L.A. S.p.A., le società soggette a direzione e coordinamento e le rispettive società controllate e collegate.

A fine 2020, il Gruppo F.I.L.A. è presente nei 5 continenti con 35 filiali operative con 22 stabilimenti di produzione. Le società del Gruppo più rilevanti in termini di volumi produttivi e di fatturato sono:

- F.I.L.A. S.p.A.
- Dixon Ticonderoga negli USA e in Canada
- DOMS in India
- Dixon Ticonderoga in Messico
- Canson in Francia
- Daler-Rowney in Gran Bretagna e Repubblica Dominicana
- Lyra in Germania
- F.I.L.A. Dixon Kunshan in Cina.

Maggiori informazioni circa le partecipazioni del Gruppo sono contenute nella Relazione Finanziaria 2020. L'Appendice *B. Società del gruppo incluse nel perimetro di rendicontazione per ambito di rendicontazione* fornisce informazioni in merito a quali aspetti sono trattati nella Dichiarazione per ciascuna società rientrante nel perimetro di rendicontazione.

## Una vera presenza globale



### 1.3.2 DIMENSIONI DEL GRUPPO

A fine 2020 i numeri del Gruppo F.I.L.A. sono i seguenti:

- Numero totale di dipendenti: 8.070 (10.067 nel 2019)
- Numero totale di filiali: 51 di cui 35 operative in 5 continenti con 22 stabilimenti di produzione (21 nel 2019), di cui 2 in Italia
- Numero di paesi in cui il Gruppo è presente: in più di 150 (invariato rispetto al 2019)
- Quantità di prodotti e servizi forniti: 25 brand iconici (invariato rispetto al 2019) e 50 categorie di prodotto (50 nel 2019).

Il Gruppo a fine 2020 ha Immobilizzazioni pari a 607,4 milioni di euro (616,6 milioni nel 2019), un Capitale Circolante Netto pari a 276,6 milioni di euro (294,9 milioni nel 2019) e una Posizione Finanziaria Netta negativa pari a 493,5 milioni (-498,1 milioni nel 2019). A livello economico, il fatturato di 607,4 milioni di euro (682,7 milioni nel 2019), un Risultato del periodo di 8,1 milioni di Euro (26,1 milioni nel 2019) e un Risultato di Gruppo pari a 8,6 milioni di Euro (24,0 milioni nel 2019).

Per ulteriori dettagli si rimanda alla Relazione Finanziaria Annuale consolidata 2020 di Gruppo. Nell'Appendice *D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI* sono riportate le tabelle che forniscono alcune sintetiche informazioni di natura economico, patrimoniale e finanziaria del Gruppo F.I.L.A. per gli esercizi 2020, 2019 e 2018.

Al 31 dicembre 2020 il capitale sociale di F.I.L.A. S.p.A. era composto da azioni ordinarie e azioni classe B (a voto plurimo). Per maggiori dettagli si rimanda all'Appendice *D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI*, alla Relazione Finanziaria Annuale consolidata e alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari pubblicate sul sito della Società.

## 1.4 SITI PRODUTTIVI

La tabella seguente presenta alcune informazioni sui 22 siti produttivi del Gruppo F.I.L.A.:

FILIALE	Anno di fondazione	Dipendenti al 31.12.2020	SITO PRODUTTIVO	PRODOTTI
<b>EUROPA</b>				
F.I.L.A.	1920	201	Rufina, Firenze	Pennarelli Paste per modellare Strumenti di scrittura
INDUSTRIA MAIMERI	1923	51	Bettolino di Mediglia, Milano	Colori per le belle arti
CANSON	1557	340	St Germain La Ville, Francia	Gessetti Tempere uso scolastico Colle
			Baldersheim, Francia	Marcatori industriali in tubetto
			Grand Mourier, Annonay, Francia	Carta per belle arti Carta per uso scolastico
			Moulin du Roy, Francia	Bobine di carta
ARCHES	1492	58	Arches, Francia	Carta per belle arti
LYRA	1806	91	Norimberga, Germania	Matite uso scolastico Matite per belle arti
DALER-ROWNEY	1783	241	Bracknell, Gran Bretagna	Colori per belle arti
ST. CUTHBERTS	1700	52	Wells, Gran Bretagna	Carta per belle arti di alta fascia
<b>AMERICHE</b>				
DIXON MEXICO	1953	866	Tultitlán, Messico	Matite grafite e colorate Matite estruse Temperie uso scolastico Pastelli di cera Paste per modellare Pastelli uso industriale Gessetti
			Oaxaca, Messico	Tavolette di legno per produzione di matite
DIXON TICONDE ROGA COMPANY.	1975	512	Appleton, USA	Carta uso scolastico - hobby
			Neenah, USA	Carta per belle arti
DIXON TICONDE-ROGA ART ULC		82	Barrie, Canada	Carta per uso scolastico
DALER-ROWNEY BRIDESHORE	1969	518	La Romana, Repubblica Dominicana	Pennelli e telai
CANSON BRAZIL	2007	50	Indaiatuba SP, Brasile	Carta per belle arti Carta per uso scolastico Paste per modellare Temperie uso scolastico
F.I.L.A. ARGENTINA	1996	27	San Isidro, Argentina	Matite estruse
<b>ASIA</b>				
F.I.L.A. DIXON KUNSHAN	2013	316	Kunshan, Cina	Matite grafite e colorate
F.I.L.A. DIXON YIXING ART & CRAFT	2015	56	Yixing, Cina	Temperie uso scolastico

FILIALE	Anno di fondazione	Dipendenti al 31.12.2020	SITO PRODUTTIVO	PRODOTTI
DOMS	1974	4.392	Umargan, India	Matite grafite e colorate Matite estruse Temperini Gomme Pennarelli Tempere uso scolastico Paste per modellare Compassi Righe e squadre Pastelli a cera Pastelli a olio Strumenti di scrittura Colle
			Jammu, India	Tavolette di legno per produzione di matite

## 1.5 LA STORIA DEL GRUPPO F.I.L.A.: FUSIONI E ACQUISIZIONI DI SUCCESSO

La storia del Gruppo, che ha superato i 100 anni di attività, è caratterizzata da un percorso di crescita e di espansione, caratterizzato da fusioni e acquisizioni di successo, che ha consentito a F.I.L.A. di diventare tra i principali attori a livello mondiale specializzati nella ricerca, nel design, nella produzione e nella vendita di strumenti di espressione creativa.

## 1920



23 giugno. E' fondata a Firenze la Fabbrica Italiana Lapis ed Affini. Il conte Giuseppe Della Gharardesca è il primo presidente dell'azienda. Il pittore Severo Pozzati, in arte Sepo, disegna il primo logo ispirandosi al giglio, emblema della città di Firenze.

## 1921

Sono registrati i marchi Tosca e Orion per l'utilizzo sulle matite in grafite.



## 1922

Di questo anno è il primo listino presente nell'archivio storico della Fila. I primi listini e cataloghi comprendono oltre 100 prodotti: matite in grafite (le linee più importanti sono la Orion e la Selecta), matite copiatrici (3 linee in ordine di qualità e prezzo: Turandot, Tosca e Fiorenza), matite per stenografi, pastelli colorati e matite da falegname o da borsetta, e prodotti affini come salvapunte in ottone e nichel.

## 1925



La gamma di pastelli Giotto fa il suo ingresso nel mercato affiancandosi alle già esistenti linee Tiziano e Raffaello; seguirà, pochi anni dopo, la linea Leonardo.

## 1927

La prima pubblicità su un quotidiano nazionale viene pubblicata su La Stampa di Torino.

## 1928

FILA bandisce la prima Gara Nazionale Scolastica di Disegno a colori e in nero.

## 1929

FILA apre un deposito a Milano, in viale Premuda 34.

## 1930

FILA presenta il primo catalogo di colori e materiali per pittura che include i colori Tiziano per artisti.

## 1931

La gamma Giotto si amplia con i 37 colori ad acquerello.



## 1933

E' realizzata (e registrata) l'immagine raffigurante Giotto che disegna su una pietra al cospetto del maestro Cimabue. Da allora è presente su tutti i prodotti a marchio Giotto ed è un riferimento iconico entrato nell'immaginario collettivo.



## 1938

Il catalogo FILA si arricchisce sia nell'offerta di matite e pastelli, sia in quella di affini quali portamina, mine e portapenne.

## 1939

FILA rievoca la SIR (Stabilimenti Italiani Riuniti) di Imola, la cui attività principale è la produzione di gessetti.

## 1943

Renato Candela, futuro Amministratore Delegato di FILA, si salva miracolosamente dal bombardamento della fabbrica della Presbitero in via Farini a Milano, dove ricopriva la carica di Amministratore Delegato nonché di azionista.



### 1944

Il disegno di Sepo che raffigura una testa con una matita dietro l'orecchio, risalente ai primi anni '30, è registrato come logo e sarà utilizzato fino al 1974.



### 1949

FILA brevetta la matita Pronostico, con i simboli 1, X e 2 alla sommità, e la matita Cruciverba.



### 1952

FILA sigla un accordo con Lyra Italiana, FIM (Fabbrica Inchiostri e Matite) e Presbitero per la vendita delle matite pubblicitarie.

FILA brevetta la matita a sfera Sferon.

### 1956

Dopo aver acquistato nel 1953 la Lyra Italiana, Renato Candela diviene azionista di FILA.

### 1961

Una linea di grande successo è la Tirone, una matita perfetta per stenografare. FILA produce per la prima volta le "penne a feltro" Scrifix e la Fibra-Fila, adatta a scrivere sulla ceramica.



### 1962

Inizia la commercializzazione di Penfix, prima penna a feltro ricaricabile di FILA.

### 1964

Alberto Candela affianca il padre Renato, che guidava l'azienda da 8 anni.

### 1965

La gamma Giotto si amplia con il pennarello Giotto Feltro in 12 colori differenti.

### 1966

Sono fuse Lyra Fabbrica Italiana Matite SPA e Fabbrica Italiana Lapis ed Affini SPA, con incorporazione della prima nella seconda. La sede amministrativa viene trasferita da Firenze a Milano, in via Alberto Mario 65.

### 1971

Si avvia la produzione del pennarello Giotto Fibr con punta sintetica e un assortimento di 24 colori.



### 1973

Nel nuovo stabilimento di Limbiate (MI), FILA avvia la produzione di matite cosmetiche. Nello stesso anno la sede amministrativa viene spostata a Pero (MI), dove era già presente dal decennio precedente un altro stabilimento dedicato allo stampaggio e alla produzione di puntine e penne a sfera fra cui le famose Lyretta 23 e Sferetta 03.



### 1974

Giorgio Macchi disegna il nuovo logo, caratterizzato dal giglio stilizzato.



### 1975

E' lanciato sul mercato il Tratto Pen, la prima penna-pennarello. Vende in 4 giorni 4 milioni di pezzi.

### 1976

Inizia la commercializzazione della matita in grafite a marchio Giotto e della matita in grafite Schema.

### 1979

La linea Tratto, a cui nel 1977 si era aggiunto Tratto Clip, vince il Compasso d'Oro, il primo e più prestigioso premio di design industriale al mondo, per il design e la funzionalità.



### 1985

Entra sul mercato la gamma di pennarelli Giotto Turbo Color e Giotto Turbo Maxi.

## 1986

Nasce la linea Tema. Oltre alla Tema Sfera, uno dei prodotti più rappresentativi è la matita in grafite Temagraph, definita "la matita perfetta". Un prodotto che cambierà aspetto nel corso degli anni, ancora oggi in produzione.



## 1991

Massimo Candela assume il ruolo di Amministratore Delegato di FILA, subentrando al padre Alberto, da allora Presidente Emerito dell'azienda.

## 1994

FILA acquisisce, da Mondadori, la storica azienda Adica Pongo, nata nel 1960 e proprietaria dei marchi Pongo, Didò e DAS.

## 1998

La fabbrica FILA a Firenze, attiva dal 1920, chiude i battenti. La produzione si trasferisce nella nuova sede di Rufina (FI).

## 2000

In un anno si concretizzano l'acquisizione dell'azienda francese Omyacolor SA, principale produttore mondiale di gessetti per scrivere e colorare oltre che importante realtà francese nell'ambito dei prodotti per disegnare, colorare e modellare, e l'acquisizione del 50% di CLAC Ltda (Compañia de Lapices y Alines Chile), joint venture cilena specializzata nella produzione di articoli da disegno.

## 2002

Acquisizione della spagnola Papeleria Mediterranea SI, già distributore esclusivo a partire dal 1996 per il territorio spagnolo e prima filiale estera del Gruppo. Le filiali operative di FILA nel mondo oggi sono 35.



## 2002

Nasce Giotto be-bè, la linea di colori dedicata ai bambini dai 2 ai 5 anni che rivoluziona il mercato degli strumenti per la creatività rivolti alla prima infanzia.



## 2005

E' acquisita l'americana Dixon Ticonderoga Company, presente anche in Canada, Cina e Messico nonché proprietaria dello storico marchio Ticonderoga, dal 1913 icona delle matite in grafite per la scrittura ed il disegno.



## 2008

FILA acquisisce la tedesca LYRA. Fondata nel 1806 a Norimberga, è uno dei marchi più antichi al mondo. Un'icona assoluta nella produzione di matite famose per la loro eccellenza.



## 2010

Sono acquisite la messicana Lapicera Mexicana, produttrice di pastelli e matite, la brasiliana Lycin, per i prodotti per modellare e la pittura, e una quota di minoranza dell'indiana Whitefine Products Private (oggi DCMS Industries), di cui nel 2015 verrà perfezionata l'acquisizione della quota di maggioranza.

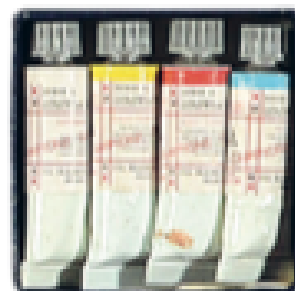


## 2011

In occasione del 150° anniversario dell'Unità d'Italia, FILA produce l'Unità, la matita ufficiale del Comitato Italia 150.

## 2014

Si costituisce Industria Maimeri, joint venture tra FILA e Maimeri, azienda italiana attiva dal 1923 nella produzione e del commercio di colori e accessori per le belle arti.





### 2015

FILA celebra EXPO Milano 2015 lanciando una collezione limitata dei suoi marchi più iconici – FILA, Giotto, Tratto, Didò.

### 2016

FILA è quotata alla Borsa di Milano, segmento STAR. È l'inizio di un nuovo approccio strategico e di crescita a livello globale.

### 2016

FILA acquisisce lo storico gruppo britannico Daler-Rowney Lukas, tra i key player mondiali del fine art & craft, la St. Cuthberts Holding Limited, storica cartiera inglese situata nell'area sud-ovest dell'Inghilterra e attiva nella produzione della carta da disegno di alta qualità per fini artistici, e la francese Canson. Fondata da Jacques Montgolfier nel 1557, è l'azienda più prestigiosa al mondo nell'ambito della produzione e distribuzione di carte ad alto valore per le belle arti, la scuola e il tempo libero.



### 2018

FILA sottoscrive l'acquisto del 100% del gruppo statunitense Pacon, tra i principali operatori nel mercato educational e art & craft, che annovera fra i suoi marchi gli iconici Princeton e Strathmore.



### 2020

A marzo viene acquisito, dal Gruppo Ahlstrom-Munksjö, il ramo d'azienda specializzato nella produzione di carte premium per artisti ed operante attraverso il marchio ARCHES®.



### 2020

Il Ministero dello Sviluppo Economico emette un francobollo ordinario dedicato a FILA, della serie "le Eccellenze del sistema produttivo ed economico".



Nel giugno **2019** è stato sottoscritto con il gruppo Ahlstrom-Munksjö un accordo di distribuzione mondiale in esclusiva dei prodotti a marchio **ARCHES®**, storico marchio francese di carte premium per artisti, con efficacia a partire da gennaio 2020. A ottobre 2019 è stato firmato un *memorandum of understanding* non vincolante per l'acquisto da parte di F.I.L.A. (o di una società interamente controllata da F.I.L.A.) del ramo d'azienda specializzato nel *fine art* in cui il Gruppo Ahlstrom-Munksjö opera attraverso il marchio ARCHES®, producendo carta *premium* utilizzata per etichette, stampe e belle arti, operazione perfezionata il 2 marzo **2020**.

Il grafico seguente rappresenta evidenza come la crescita sia sempre stata nel DNA di F.I.L.A., che dal 1994 ha intrapreso un costante processo di internazionalizzazione soprattutto grazie ad una oculata strategia di M&A che ha portato ad acquisizioni importanti e di successo. L'espansione geografica a lungo raggio è accompagnata dal consolidamento nei mercati maturi attraverso l'espansione della gamma di prodotti al segmento Fine Art & Crafts.

	1994	2000	2005	2008	2010	2012	2014	2015	2016	2018	2020
											
<b> Mercati</b>	Italia	Francia	USA, Canada, Messico, China	Germania	Messico	India, Brasile	Italia	Italia	Francia, UK	USA	Francia
<b> Razionale</b>	Espansione dei prodotti per la creatività e l'educazione	Internazionalizzazione	Ingresso nel segmento delle Belle Arti	Ingresso sui mercati emergenti	Crescita della presenza nel segmento Belle Arti	Quotazione alla Borsa di Milano nel segmento STAR	Incremento della presenza nel mercato Belle Arti and Craft	Incremento della presenza in uno dei mercati più grandi e dinamici del mondo	Consolidamento della presenza nel mercato Belle Arti		

## 2. Strategia, modello di business e sostenibilità

Ragionare su strategie e modello di *business* di un'azienda permette di comprendere come essa decida di creare, distribuire e raccogliere valore, nel rispetto del proprio ruolo sociale e dei temi ambientali. Ogni azienda ha un proprio modello di *business* ben preciso che, durante la vita dell'organizzazione, può avere importanti cambiamenti dovuti sia da situazioni di crisi, ma anche da situazioni di innovazione. In questo capitolo sono forniti degli elementi che, partendo dalla strategia adottata e formalizzata nel nuovo Piano Strategico 2021-2025, descrivono in sintesi il modello di *business* del Gruppo F.I.L.A., l'approccio alla sostenibilità, per poi affrontare gli aspetti organizzativi, con focus sulla *corporate governance* e il presidio dei rischi, e una sintesi degli impatti che l'emergenza sanitaria da Covid 19 ha avuto sul Gruppo.

### 2.1 STRATEGIA E BUSINESS DEL GRUPPO F.I.L.A.

#### 2.1.1 PIANO STRATEGICO INTEGRATO

Il Gruppo F.I.L.A. è tra i principali attori a livello mondiale specializzato nella ricerca, nel design, nella produzione e nella vendita di strumenti di espressione creativa, in un settore sempre più concentrato tra pochi *player* a livello globale e una forte *brand loyalty*.

Negli ultimi cinque anni la massima priorità è stata l'integrazione delle principali acquisizioni (illustrate nel paragrafo [1.5 Evoluzione del Gruppo F.I.L.A.: fusioni e acquisizioni di successo](#)) che hanno "raddoppiato" le dimensioni del Gruppo ed è stata accompagnata dal progetto di trasformazione avviato nel 2016 (*Drawing New Attitude – "DNA"*) che si è focalizzato principalmente su:

- definizione del Modello Organizzativo di Gruppo (paragrafo [2.3.1 Modello di corporate governance](#) seguente)
- definizione della business blueprint per l'adozione di un unico ERP di Gruppo (SAP) e dei 13 *roll-out* già effettuati, nonché *dei roll-out* dell'infrastruttura di Gruppo, dei *tool* di *integrated business planning*, di gestione della forza vendita e di ottimizzazione dei processi aziendali
- 11 fusioni aziendali per razionalizzare l'aspetto organizzativo
- costruzione e realizzazione del magazzino centroeuropeo
- armonizzazione del portafoglio prodotti, della politica commerciale e la riorganizzazione delle funzioni di marketing / vendite.

Il Piano Strategico approvato a fine 2020 definisce le linee guida 2021-2025 per la gestione del Gruppo in un'ottica di crescita sostenibile:

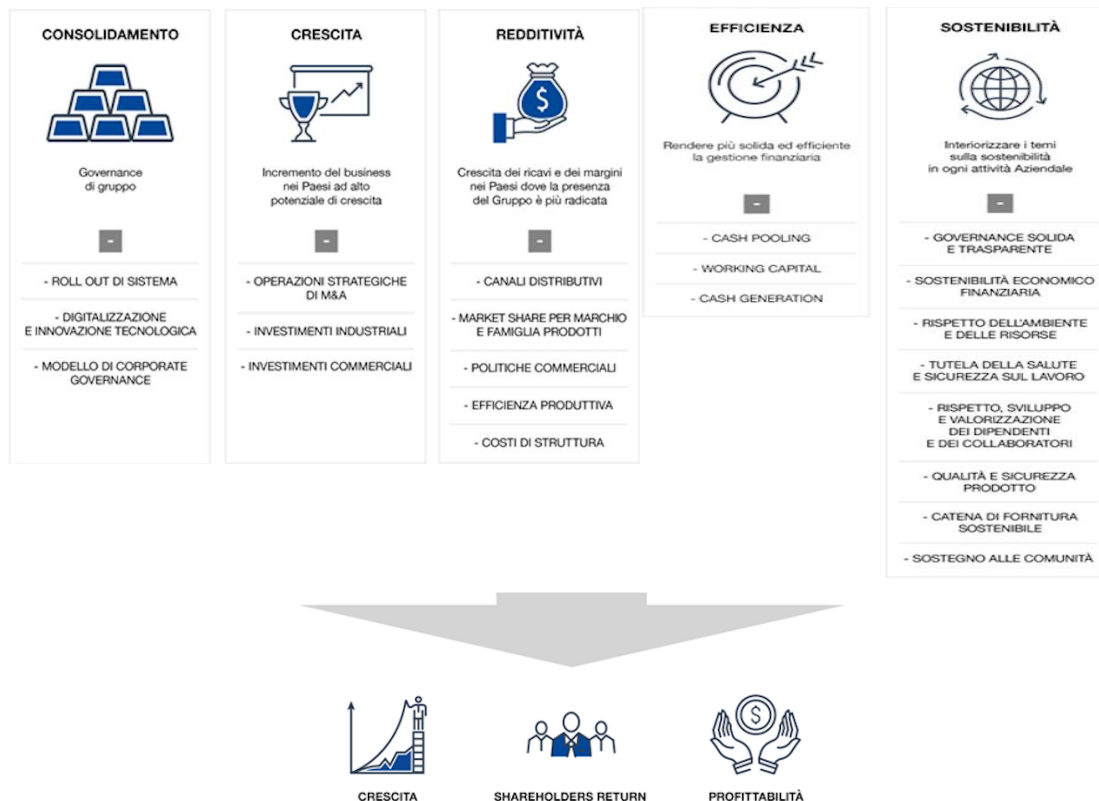
- è uno strumento che consente di definire e pianificare nel medio-lungo termine l'identità del Gruppo, i suoi obiettivi fondamentali, le azioni necessarie e gli strumenti per raggiungerli
- è un'attività di gestione organizzativa utilizzata per stabilire priorità, concentrare energie e risorse, rafforzare le operazioni, garantire che i dipendenti e altri stakeholder lavorino verso obiettivi comuni, stabilire un accordo sui risultati previsti e valutare e adattare la direzione dell'organizzazione in risposta in un ambiente in evoluzione.

Le riflessioni sono partite dall'analisi della situazione attuale in cui si trova il Gruppo e, valutando le prospettive future di evoluzione del PIL, *trend* demografico, tassi di alfabetizzazione e istruzione, *trend* di mercato, scenario competitivo, per definire le linee strategiche rilevanti, a loro volta suddivise in progetti e attività dettagliate.

La costruzione del Piano Strategico ha visto il coinvolgimento di tutti gli Officer e Vice President della Capogruppo che, sotto il coordinamento dell'Amministratore Delegato, hanno definito le linee strategiche, le leve e i progetti/attività del quinquennio in piena coerenza con *purpose*, *vision* e *mission* e valori.

Il Piano Strategico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 10 dicembre 2020 e successivamente presentato al *top management* delle Filiali più rilevanti che provvederanno al suo *deployment*, con forme e dettagli consoni, a tutti i livelli dell'organizzazione.

Il Piano Strategico 2021-2025 si articola in 5 linee strategiche e 22 leve:



### 2.1.2 MODELLO DI BUSINESS VERTICALMENTE INTEGRATO

F.I.L.A. ha il pieno controllo di ogni processo, «dal legno alla matita». Il Gruppo F.I.L.A. ha definito un modello di business verticalmente integrato, raro per il settore e che consente il controllo di ogni fase della filiera produttiva e distributiva.

La presenza globale di F.I.L.A. consente un'elevata flessibilità e intercambiabilità per ridurre al minimo i rischi di approvvigionamento legati a eventuali contrazioni della capacità produttiva in determinati siti e il potenziale impatto della variazione dei dazi d'importazione in determinati Paesi. Il modello di *business* integrato consente a F.I.L.A. produrre la quasi totalità del proprio catalogo mantenendo un forte legame con gli utenti finali attraverso tutti i canali di distribuzione disponibili.



Il modello di *business* del Gruppo F.I.L.A., articolato nelle proprie *business unit* (“Scuola e ufficio” e “Belle Arti”), si basa, da una parte, su una rete di importanti relazioni con i *key partner*, e, dall'altra, sulla gestione delle relazioni

con clienti e consumatori finali. Grazie alla strategia perseguita dal Gruppo di produrre nei propri stabilimenti i prodotti offerti al mercato attraverso una forte integrazione verticale produttiva, consente un puntuale controllo dei costi e garantisce livelli qualitativi definiti per ogni prodotto. Il presidio coerente dei vari canali di vendita, attuato attraverso politiche commerciali equilibrate, permette un migliore presidio del mercato e favorisce il consolidamento e la crescita delle proprie quote, mantenendo margini in linea con le aspettative. Grande attenzione è attribuita al processo di crescita per acquisizioni al fine di integrare e rafforzare la presenza a livello globale.

Il settore **“Scuola e ufficio”** è caratterizzato dalla presenza di:

- grandi operatori globali, con una produzione diversificata (c.d. *diversified*) o *multi-business*. I primi sono contraddistinti da un portafoglio costituito sia di strumenti per la scuola e l’ufficio che di prodotti correlati, come ad esempio giochi educativi per bambini; i secondi, invece, sono società conglomerate che operano in categorie merceologiche anche molto diverse
- società specializzate (c.d. *specialist*) con presenza prevalentemente locale e produzione dedicata ai prodotti scuola e ufficio.

Il settore **“Belle Arti”** è caratterizzato prevalentemente da operatori specializzati in due principali famiglie merceologiche:

- colori acrilici e ad olio, acquerelli, tele, cavalletti, pennelli
- carta per pitture ad acquerello, acriliche o ad olio, albume blocchi da disegno, carta per stampe fotografiche.

A marzo 2020 F.I.L.A. ha completato l'acquisizione dal Gruppo Ahlstrom-Munksjö del 100% del marchio ARCHES®, uno dei marchi più noti nella produzione e distribuzione globale di carta premium per Belle Arti, per 43,6 mln di Euro. Il valore dell'integrazione di ARCHES® all'interno del portafoglio F.I.L.A. ha ulteriormente rafforzato il posizionamento del Gruppo come leader riconosciuto nel settore delle Belle Arti e conferma la coerenza del percorso di F.I.L.A. nel mercato delle Belle Arti iniziato più di 10 anni fa.

La vendita dei prodotti a uso scolastico avviene prevalentemente tra il secondo e terzo trimestre in occasione della “campagna scuola”, mentre la vendita dei prodotti per le belle arti registra il picco delle vendite negli ultimi mesi dell’anno. I prodotti offerti dal Gruppo F.I.L.A. garantiscono i massimi standard qualitativi per la fascia di utilizzo a cui sono destinati.

### 2.1.3 FATTORI CHIAVE DI SUCCESSO E SFIDE DEL GRUPPO

Tra il 2005 e oggi il Gruppo F.I.L.A. ha moltiplicato la propria presenza internazionale e il numero di stabilimenti di produzione è salito negli ultimi anni fino a 22, consentendo oggi di produrre praticamente tutta la propria gamma di prodotti nei propri stabilimenti.

Le linee strategiche 2021-2025 del Gruppo F.I.L.A., a loro volta articolate in varie leve, sono:

- consolidamento a livello di governance del Gruppo
- crescita, con aumento del business nei paesi con alto potenziale di sviluppo
- profittabilità, con crescita di ricavi e margini nelle nazioni in cui la presenza del Gruppo è più radicata
- efficienza, attraverso una gestione finanziaria più solida e più efficiente
- sostenibilità, internalizzandone i temi in tutte le attività di business.

I principali punti di forza del Gruppo sono riconducibili ai seguenti aspetti:

- leadership riconosciuta nei mercati di riferimento
- presenza globale
- modello di business integrato
- produzione diversificata all’interno del proprio *core business*
- ampiezza della gamma di prodotti e *brand identity*
- *track record* di successo di operazioni di acquisizione
- *performance* economico-finanziaria
- management team solido

- unico sistema ERP di Gruppo
- unico hub logistico in Annonay per l'Europa centrale.

Le principali sfide che il Gruppo si troverà ad affrontare riguardano:

- Tempi di integrazione delle ultime società acquisite in concomitanza con l'avvio del progetto DNA
- Roll-out di sistemi e infrastrutture
- Formalizzazione delle pratiche operative in linea con il nuovo ERP
- *Business intelligence*
- Digitalizzazione e innovazione nella gestione delle relazioni con i consumatori finali.

Gli investimenti del 2020 hanno interessato il rinnovamento di macchinari di produzione e attrezzature industriali, l'implementazione del sistema SAP, dei tool collegati e dell'infrastruttura IT di Gruppo secondo la *roadmap* definita.

## 2.2 IL GRUPPO F.I.L.A. E LA SOSTENIBILITA'

### 2.2.1 PIANO DI SOSTENIBILITA' E SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS - SDGs

Il Gruppo F.I.L.A. si impegna a operare in modo responsabile, integrando in modo sempre più strutturato la sostenibilità nel proprio modello di business.

La redazione del Piano di Sostenibilità 2021-2025, integrato nel Piano Strategico di Gruppo, si pone come obiettivo quello di interiorizzare i temi sulla sostenibilità in ogni attività aziendale, sulla base dei seguenti pilastri:

- Governance solida e trasparente
- Sostenibilità economico - finanziaria
- Rispetto dell'ambiente e delle risorse
- Rispetto, sviluppo e valorizzazione di dipendenti e collaboratori
- Tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- Qualità e sicurezza di prodotto
- Catena di fornitura sostenibile
- Sostegno alle comunità.

Il Piano di Sostenibilità elaborato dal Top Management di F.I.L.A. con il contributo delle filiali di maggior rilevanza valorizza l'impegno del Gruppo sulle tematiche di sostenibilità, in un'ottica di miglioramento continuo e definisce in modo chiaro gli indirizzi strategici del Gruppo in tema di sostenibilità nei confronti di tutti i propri *stakeholder*, condividendo obiettivi, principi e valori.

Il 25 settembre 2015, le Nazioni Unite hanno sottoscritto il documento "Trasformare il nostro mondo. L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile". L'**Agenda 2030** definisce un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità, attraverso 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – **SDGs** nell'acronimo inglese), articolati in 169 Target. L'attuazione dell'ambiziosa Agenda Globale richiede un importante coinvolgimento di tutti i Paesi e le parti in causa, compreso il settore privato.

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Il Piano è stato predisposto attraverso l'analisi, l'integrazione e lo sviluppo di diversi elementi, tra cui i l'analisi di materialità del Gruppo e i 17 Sustainable Development Goals (SDGs) al 2030 promossi dalle Nazioni Unite, ispirandosi ai "Dieci Principi" del Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC), identificando i seguenti SDGs di riferimento per il Gruppo F.I.L.A.



## Piano di Sostenibilità 2021-2025



Il Piano è disponibile sul sito internet della Società <https://www.filagroup.it/piano-di-sostenibilita>.

### 2.2.2 POLICY E LINEE GUIDA DEL GRUPPO IN AMBITO SOCIO- AMBIENTALE

Il Gruppo F.I.L.A. è dotato di un sistema di Policy e Linee guida di indirizzo su tematiche sociali e ambientali che partono dal Codice Etico di Gruppo e dalla **Policy di Corporate Social Responsibility** (approvata dal Consiglio di Amministrazione di F.I.L.A. S.p.A. nel 2016 e diffusa a tutto il Gruppo nel 2017).

La Politica di **Corporate Social Responsibility** (CSR) afferma l'impegno a:

- operare nel rispetto dei diritti umani del proprio personale, garantendo retribuzioni previste dalle



normative locali che consentano per lo meno il soddisfacimento dei bisogni primari

- non utilizzare, né dare sostegno, a situazioni di lavoro forzato o minorile
- non praticare forme di discriminazione razziale, di sesso, religione o fede politica
- garantire luoghi di lavoro salubri, nel rispetto della normativa in tema di salute e sicurezza adeguandosi progressivamente agli standard internazionali più stringenti
- sviluppare e tutelare le pari opportunità, per tutti i dipendenti, in tutti i ruoli
- assicurare tutte le pratiche per la qualità e sicurezza dei prodotti, adeguandosi agli standard internazionali e anche eventualmente alle norme non armonizzate
- operare nel rispetto delle norme di tutela ambientale, dell'utilizzo delle risorse naturali e di smaltimento dei rifiuti, nonché per la riduzione dell'inquinamento
- continuare a cercare e implementare soluzioni operative volte a ridurre l'impatto ambientale dei propri prodotti lungo tutto il ciclo di vita
- non tollerare pratiche di corruzione, in qualsiasi forma o modo
- operare secondo una buona *governance* fiscale, garantendo la trasparenza, lo scambio di informazioni e concorrenza fiscale leale
- sviluppare e trasferire conoscenze e beni a beneficio degli *stakeholder* e delle comunità locali.

Il Gruppo F.I.L.A. è impegnato a rispettare i principi etici e le regole di integrità aziendale previsti dal Codice Etico anche in ambito fiscale. Seppur non abbia formalizzato una propria politica di strategia fiscale in un documento specifico, il Gruppo attua costantemente i principi di una corretta gestione delle tematiche fiscali, garantendo che tutte le società del Gruppo rispettino le normative fiscali in vigore nei Paesi in cui opera. Il corretto adempimento degli obblighi fiscali è presidiato attraverso procedure interne che individuano ruoli e responsabilità, attività di operatività e di controllo e i flussi informativi necessari. Le dichiarazioni fiscali e il pagamento delle imposte sono soggette al controllo da parte dei revisori esterni.

La Capogruppo ha integrato il proprio Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/01 con le fattispecie di reati tributari introdotti nel corso del 2020 dal d.lgs. n. 75 del 2020, attuativo della direttiva PIF: modifiche al codice penale, punibilità del tentativo di alcuni reati tributari e ampliamento del catalogo dei reati presupposto ex 231. Il Piano di Sostenibilità prevede azioni specifiche per sensibilizzare le principali società del Gruppo ai principi della trasparenza fiscale e ai rischi di reati tributari.

Il Gruppo ha iniziato una serie di riflessioni in tema di sostenibilità, partendo con l'identificazione nel 2017 dei temi rilevanti (materiali) su cui rendicontare, attivandone la mappatura e affinando negli anni il sistema di raccolta delle informazioni utili a livello delle società rientranti nel perimetro di consolidamento. Per cogliere appieno tutte le opportunità di questa attività, rafforzando in parallelo anche il sistema di controlli, sono state effettuate ulteriori analisi su come strutturare e rafforzare il sistema di *governance* della sostenibilità. Il processo, avviato inizialmente a livello di Capogruppo innanzitutto per garantire una maggiore coerenza con le strategie aziendali, è stato condiviso con i *Chief Executive Officer* delle principali filiali e sarà ulteriormente affinato grazie al presidio del Comitato Mangeriale di Sostenibilità della Capogruppo in collaborazione con i Comitati locali della filiali di maggior rilievo. La predisposizione e l'approvazione del Piano di Sostenibilità 2021-2025 rappresenta un ulteriore importante passo avanti in questa direzione.

A livello di Gruppo le altre politiche in tema socio-ambientale esistenti sono:

- Politica Ambientale
- Politica sulla Diversity
- Politica Diritti Umani
- Politica Salute e Sicurezza
- Politica Product Safety
- Politica Anti-bribery and Corruption.

Di seguito i principali elementi delle Politiche in ambito sociale e ambientale adottate dal Gruppo, aggregati per argomento.

## RISPETTO DELL'AMBIENTE

F.I.L.A. si impegna a salvaguardare l'ambiente coinvolgendo i propri partner, fornitori e con il contributo del proprio personale, adottando i principi generali rispetto ai seguenti temi:

- approccio preventivo
- riduzione dell'impatto ambientale
- miglioramento continuo
- rispetto della legge
- gestione responsabile della catena di fornitura
- sensibilizzazione del personale.

## RISPETTO DELLE PERSONE E DEI DIRITTI UMANI

F.I.L.A. si prende cura del proprio personale e dei collaboratori adottando i principi generali rispetto ai seguenti temi:

- diversità e pari opportunità
- non discriminazione
- meritocrazia
- rispetto dei diritti umani
- condizioni di lavoro adeguate
- divieto di lavoro forzato e tratta di esseri umani
- orario di lavoro sostenibile, salario minimo e benefit
- divieto di lavoro minorile
- luoghi di lavoro sani e sicuri
- sicurezza sul posto di lavoro
- libertà di associazione e contrattazione collettiva
- Privacy
- Comunità e coinvolgimento degli stakeholder.

## QUALITA' E SICUREZZA DEI PRODOTTI

F.I.L.A. si impegna a produrre prodotti sicuri adottando i principi generali rispetto ai seguenti temi:

- impegno e responsabilità della leadership
- livello di sicurezza del prodotto
- conformità a norme vigenti
- mantenimento e miglioramento della sicurezza del prodotto
- approccio coerente
- comunicazione trasparente delle informazioni sulla sicurezza del prodotto.

## COMPLIANCE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

F.I.L.A. vieta qualsiasi pratica di corruzione e si impegna a rispettare tutte le normative vigenti locali, nazionali e sovranazionali.

I documenti si ispirano ai principi di correttezza, trasparenza, onestà e integrità che caratterizzano la gestione delle attività del Gruppo, in coerenza con le principali linee guida e standard internazionali in materia di gestione responsabile del business. Nei capitoli seguenti è fornita informativa delle pratiche e procedure utilizzate dal Gruppo e, ove rilevante, dai singoli Paesi.

### 2.2.3 GLI STAKEHOLDER DEL GRUPPO F.I.L.A.

Le aziende sono sempre più consapevoli delle interconnessioni e della complessità delle questioni di natura ambientale, sociale ed economica derivanti dal proprio agire e riconoscono di non poter agire da sole per trovare

soluzioni. Diventa pertanto sempre più importante considerare i propri *stakeholder* (portatori di interesse) e individuare adeguati meccanismi di coinvolgimento, in ottica di miglioramento continuo.

Gli *stakeholder* del Gruppo F.I.L.A. possono essere raggruppati nelle seguenti categorie:

- **persone**: dipendenti, agenti e collaboratori esterni
- **mercato**: clienti, consumatori, fornitori, partner progettuati, concorrenti e investitori istituzionali
- **ambiente**: comunità locali, generazioni future
- **governance**: azionisti, organi di governo e sociali
- **comunità**: società, autorità di vigilanza, comunità finanziaria, pubblica amministrazione, insegnanti, associazioni di consumatori, media.

I temi materiali relativi alle varie tipologie di *stakeholder* oggetto di rendicontazione, riepilogati nella Tabella dedicata nel paragrafo “A.3 Analisi di materialità” della “Nota metodologica” in Appendice, sono affrontati e sviluppati nei capitoli successivi, coprendo quelli di natura ambientale, sociale, relativi al personale, ai diritti umani e alla lotta alla corruzione.

#### 2.2.4 LE INIZIATIVE DI DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER DEL GRUPPO

Le iniziative di dialogo in essere con gli stakeholder del Gruppo, indipendentemente dal processo di rendicontazione intrapreso ai fini della redazione della Dichiarazione di carattere Non Finanziario, sono stati:

- confronto con i *Chief Executive Officer* delle principali società controllate per la condivisione dei temi materiali di rilevanza del Gruppo
- dialogo con le Rappresentanze Unite Sindacali
- confronto con i consumatori e clienti
- incontri periodici con gli investitori
- canale per le segnalazioni anonime.

L'identificazione e la selezione degli *stakeholder* con cui attivare una forma di dialogo tiene conto del loro contributo, reale e potenziale, al raggiungimento di *purpose, vision e mission* del Gruppo nel rispetto dei principi di trasparenza e collaborazione. Il dialogo con le categorie di *stakeholder* è attivato secondo le tipologie di confronto e una periodicità ritenute utili sulla base della reciproca conoscenza e dei temi emersi di volta in volta. Con l'obiettivo di predisporre il primo Bilancio di Sostenibilità per il 2021, il Gruppo attiverà un percorso di coinvolgimento degli stakeholder più strutturato e sistematico.

In particolare, la frequenza degli incontri con le **organizzazioni sindacali**, laddove previste dalla normativa locale, è in stretta relazione alle dimensioni e alle attività di ogni singola filiale. I principali temi affrontati riguardano il modello organizzativo, la visione strategica di Gruppo, la declinazione in ogni realtà locale, la definizione degli obiettivi, le modalità di attuazione, la salute e sicurezza, i risvolti sull'organizzazione del lavoro e la verifica del raggiungimento degli stessi obiettivi in un'ottica di miglioramento continuo.

I punti di contatto (*touch point*) primari con i consumatori – in senso allargato – e con i clienti sono principalmente raggruppabili nelle seguenti macro-categorie:

- Scuola-Casa-Professione: ambito in cui il Gruppo entra in contatto con i propri consumatori attraverso sia il prodotto offerto che le attività di comunicazione e di coinvolgimento a essi rivolti
- Punti Vendita
- Attività di *marketing* rivolte al *trade* (fiere settoriali, *road show* presso i clienti, *convention*, ecc.) e ai consumatori finali (*workshop*, fiere, iniziative didattiche, ecc.)
- Attività di *Web Marketing* e *Social Media Marketing* (*blog* aziendale, *newsletter*, cataloghi informativi, siti di prodotto e sito corporate, ecc.)
- Media: rapporti con giornalisti e ufficio stampa.

F.I.L.A. ritiene che la credibilità delle relazioni con i propri *stakeholder*, e in particolare con la comunità finanziaria, sia particolarmente importante. La funzione di **Investor Relations** (IR) di Gruppo risponde all'esigenza di assicurare una comunicazione completa, corretta e trasparente con l'esterno con l'obiettivo di consentire a investitori e analisti di valutare il corretto valore delle azioni e degli altri strumenti di capitale e di fornire loro un supporto per poter comprendere adeguatamente la strategia dell'azienda, al fine di assicurare il corretto posizionamento e l'attrattività dello strumento finanziario sul mercato. La funzione di Investor Relations garantisce inoltre un'accurata e ampia analisi delle diverse valutazioni e opinioni esterne allo scopo di fornire al *management* una chiara e completa visione delle aspettative del mercato sulla Società.

L'attività di Investor Relations in F.I.L.A., ritenuta di estrema importanza per il Gruppo, è gestita direttamente dal *Chief Financial Officer*, con il supporto di una società di consulenza specializzata.

L'Investor Relations di F.I.L.A. espleta le proprie attività di comunicazione e dialogo, obbligatorie e volontarie, principalmente con tre tipologie di *stakeholder*, azionisti, analisti e banche, generalmente attraverso *conference call* programmate e *meeting* sia in Italia che all'estero. In particolare, gli incontri periodici con il mercato rientrano nel piano di comunicazione finanziaria, preparato annualmente con l'obiettivo di incontrare il maggior numero di investitori in Italia e nelle principali piazze finanziarie internazionali, con lo scopo di consolidare la base azionaria della Società e di estenderla in vari mercati.

Le attività di comunicazione obbligatorie sono regolate dalla tempistica dei provvedimenti normativi o da eventi aziendali price sensitive, che possono avere un potenziale impatto sul corso azionario. I mezzi per effettuare la comunicazione di tali eventi sono i comunicati stampa, i report finanziari periodici e le presentazioni per gli investitori che sono messi a disposizione degli stakeholder presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket STORAGE" ([www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)), sul sito internet di Borsa Italiana S.p.A. ([www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it)) e sul sito internet della Società (<http://www.fila.it>), all'interno della sezione "Investors". Tali attività sono principalmente concentrate a ridosso delle presentazioni trimestrali dei risultati di Gruppo.

Le attività di comunicazione volontarie sono tutte le attività di marketing finanziario come *roadshows*, *conference call*, conferenze organizzate da Borsa italiana o da Broker che seguono il titolo e si svolgono con una cadenza più regolare. Questa tipologia di incontri ha lo scopo di approfondire quanto già comunicato attraverso l'informazione obbligatoria e permette una maggiore interazione tra investitori e Società.

Gli *stakeholder* hanno la possibilità di contattare l'Investor relations tramite e-mail o numero telefonico, disponibili sul sito internet della Società alla sezione *Investors*, ogni qualvolta abbiano bisogno di risposte su diverse questioni. Tali attività di comunicazione hanno come primo obiettivo la trasparenza verso gli investitori del Gruppo, garantendo comunque il rispetto della normativa in materia di società quotate e rendicontazione di informazioni privilegiate.

Gli incontri con gli investitori, iniziati nel 2015 a valle della quotazione sul segmento STAR di Borsa Italiana, sono proseguiti anche negli anni successivi con cadenza regolare e incrementando i contatti con gli investitori esteri.

Nel 2020, nonostante le difficoltà determinate dalla diffusione dell'emergenza sanitaria legata al COVID-19, che ha comportato l'implementazione di misure volte a limitare la mobilità e a favorire il distanziamento sociale, l'attività di confronto con la comunità finanziaria è stata portata avanti regolarmente, attraverso la partecipazione a numerosi momenti di incontro organizzati in modalità di Virtual Meetings che hanno sostituito i consueti incontri in presenza. La Società ha, in particolare, partecipato ad eventi organizzati da Borsa Italiana quali la Virtual STAR conference nei mesi di maggio e ottobre e a numerosi Virtual Road Show, Virtual Group Meeting e *one to one* organizzati da diversi Broker, per un totale di oltre 200 investitori incontrati.

F.I.L.A. ha manifestato ampia disponibilità a fornire dati e informazioni ulteriori rispetto a quelli pubblici alle società di rating di sostenibilità che ne hanno fatto richiesta.

Nell'ambito delle attività di recepimento delle previsioni del Codice di Corporate Governance è previsto che la Società adotti, nel corso dell'esercizio 2021, una procedura per il dialogo con gli Azionisti, alla luce delle Raccomandazioni contenute in detto Codice e delle politiche di *engagement* adottate dagli investitori istituzionali e dai gestori degli attivi.

A livello di Capogruppo sono stati attivati i canali di comunicazione all'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per le **segnalazioni** di competenza. (<https://www.fila.it/it/it/contatti/>)

La Capogruppo F.I.L.A. partecipa alle seguenti associazioni di categoria con ruolo di governo: Assoscrittura e Federvarie (Confindustria), oltre ad essere associata *Toy Industries of Europe* (TIE).

## 2.3 MODELLO ORGANIZZATIVO DEL GRUPPO

### 2.3.1 MODELLO DI CORPORATE GOVERNANCE

A maggio 2020 il Consiglio di Amministrazione di F.I.L.A. ha adottato il nuovo **Modello di Corporate Governance del Gruppo**, ad integrazione e sostituzione di quello approvato a Novembre 2016, che si pone come obiettivo quello di formalizzare le scelte organizzative e di governance per tutte le società del Gruppo. Tale documento rappresenta il *Governance Framework* di Gruppo, contiene dettagli della struttura organizzativa della Capogruppo, di Dixon US e della struttura organizzativa adottata da altre Entità del Gruppo (escluse le controllate minori).

Il documento include anche una descrizione delle responsabilità primarie degli Organi di Amministrazione Aziendale (es. Consiglio di Amministrazione e Comitati / Organi di Controllo) e delle Funzioni di Gruppo e Locali.

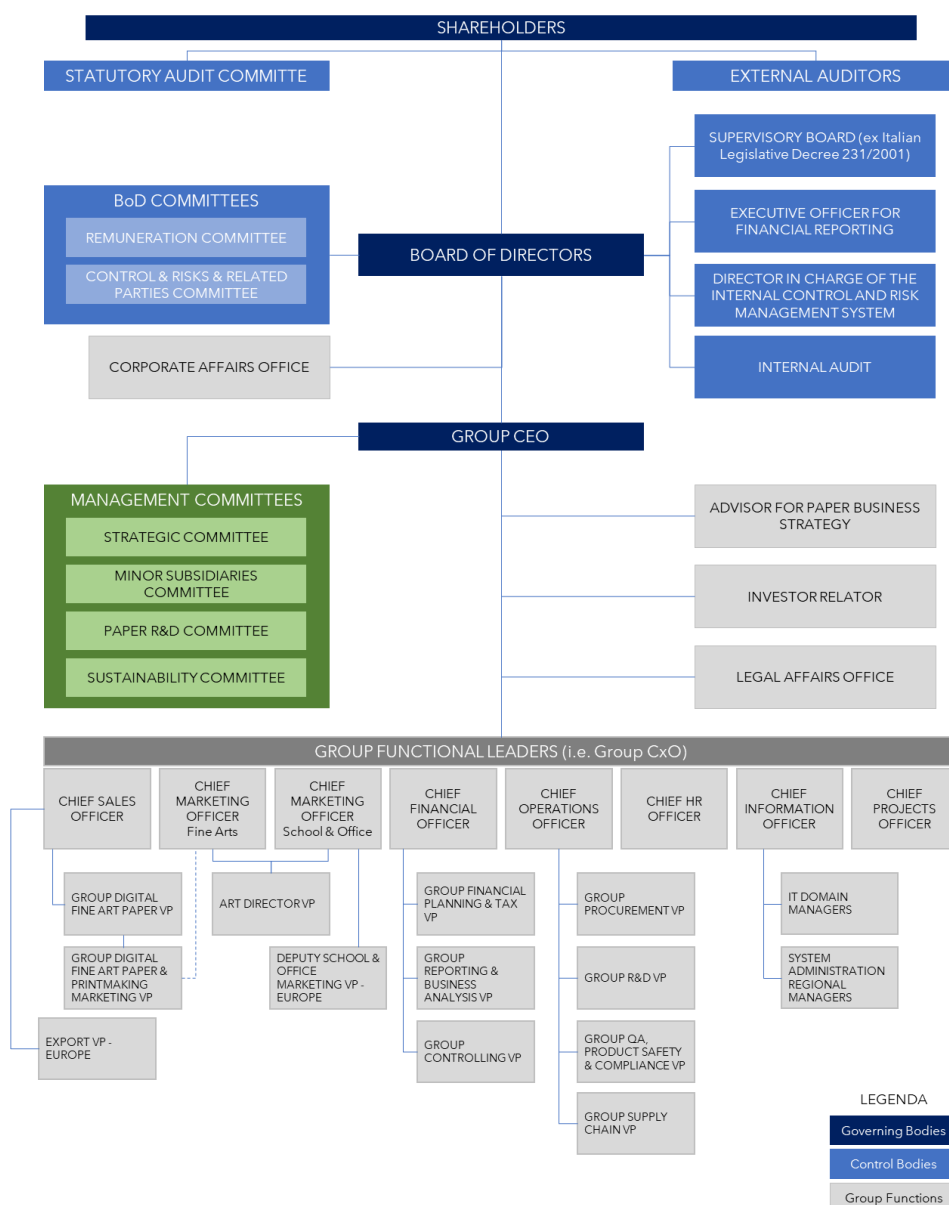
Questo Modello definisce le funzioni centrali di Gruppo e le linee di riporto funzionali dalle varie società garantendo maggiore omogeneità organizzativa all'interno delle singole società controllate.

Da segnalare la costituzione dei seguenti *Management Committee*:

- Comitato Strategico: costituito dal Group CEO, Group COO e dai CEO locali
- Comitato *Minor Subsidiaries*: coordinato da un Supervisor, a cui fanno parte il CFO Gruppo e i Chief Marketing Officers (*Fine Art* e *School & Office*)
- Comitato Paper R&D
- Comitato Sostenibilità: costituito Chief Operations Officer Chief HR Officer, Chief Marketing Officers (*Fine Art* e *School & Office*) e Group Procurement Officer
- Paper Committee: costituito dai Chief Marketing Officers e responsabili Marketing / R&D di Canson, Arches e Saint Cuthberts.

Il Modello di Corporate Governance del Gruppo è integrato all'interno del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi di Gruppo e deve essere inteso come parte integrante del Modello 231 e del Modello 262, adottato a Livello di Gruppo per le finalità e gli effetti della Legge 262/2005.

La figura seguente sintetizza il Modello organizzativo adottato dal Gruppo.



### 2.3.2 ORGANIZZAZIONE GEOGRAFICA

Il Gruppo offre principalmente beni di consumo e i suoi principali prodotti sono matite, pastelli, pennarelli, temperamatite, gomme, paste modellabili, pennelli, colori e carta sia per la scuola, che per le belle arti e il tempo libero. I prodotti sono fabbricati tramite una filiera produttiva integrata che comprende 22 stabilimenti, con un limitato ricorso all'esternalizzazione.

Il Gruppo F.I.L.A. distribuisce i suoi prodotti attraverso una pluralità di canali commerciali e punti vendita, per fare in modo che essi siano disponibili ai consumatori e ad altri utilizzatori ovunque essi preferiscano acquistarli. Tali canali comprendono i supermercati, gli operatori dell'e-commerce, i *discount*, le drogherie/negozi di alimentari e i punti vendita di articoli di vario genere; i negozi specializzati, cartolerie e ferramenta; rivenditori indipendenti e ipermercati.

I prodotti del Gruppo F.I.L.A. sono venduti in oltre 150 Paesi, con importanti quote di mercato negli USA, Europa, India, Messico e Sud America. In alcuni paesi in cui il Gruppo non aveva storicamente una presenza diretta, ha costituito delle filiali, in generale con i propri principali *partner* distributori, per meglio presidiare il mercato, implementare la propria strategia, promuovere la distribuzione, consolidare e incrementare le proprie quote.

L'area geografica è infatti la discriminante principale e predominante nelle analisi svolte e nelle decisioni prese dal Management del Gruppo e, di conseguenza, la reportistica interna è predisposta secondo tale impostazione. Le aree geografiche in cui opera il Gruppo F.I.L.A. sono:

- Europa
- Nord America
- America Centrale e Meridionale
- Asia
- Resto del Mondo (Sud Africa e Australia).

In Appendice (*D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI*) è disponibile una tabella che illustra le società del Gruppo rientranti in ciascuna area geografica a fine 2020.

Ciascuna società operante nelle cinque aree geografiche, sotto il coordinamento della Capogruppo, propone al mercato i prodotti realizzati negli Stabilimenti del Gruppo con marchi conosciuti dai consumatori e richiesti dagli utilizzatori finali e utilizzati nelle scuole, a casa e sul lavoro.

### 2.3.3 LA CATENA DEL VALORE

Il Gruppo F.I.L.A. copre l'intera catena di valore (ad esclusione della vendita al consumatore finale tramite negozi ed *e-commerce*) del proprio modello di business: marketing e comunicazione, ricerca e sviluppo, pianificazione, approvvigionamento, produzione, distribuzione e vendita.

La gestione della catena del valore risulta particolarmente complessa nel Gruppo F.I.L.A. essendo la risultanza di una matrice di numerose Società produttive con alcune produzioni spesso specializzate e Società Distributive / Marchi / Ampiezza dell'assortimento / Integrazione verticale spinta.

La definizione del Piano Strategico - riflesso di *purpose*, *vision* e *mission* – contiene progetti e attività coerenti con i valori del Gruppo, scadenze e responsabilità chiare, al fine di gestire in modo ordinato tale complessità.



Nella tabella seguente sono presentate in sintesi le principali attività svolte dai dipartimenti, responsabili della catena di valore del modello di *business* del Gruppo F.I.L.A. e il personale addetto:

Dipartimento	Attività
Marketing e Comunicazione	Stabilisce le linee guida della strategia di marketing e comunicazione a lungo termine e coordina le attività commerciali
Ricerca e Sviluppo	Sviluppa i prodotti, svolge attività di ricerca di nuovi materiali e nuove soluzioni tecniche
Pianificazione	Garantisce il soddisfacimento dei fabbisogni di produzione sulla base dei forecast di vendita
Acquisti	Seleziona e acquista le materie prime e materiali necessari per la produzione dei propri prodotti
Produzione	Fabbrica i propri prodotti negli stabilimenti industriali specializzati nella produzione di diversi prodotti e gestiti in vari paesi
Assicurazione di Qualità	Controlla e garantisce il rispetto delle policy del Gruppo per quanto riguarda gli standard di qualità e sicurezza dei propri prodotti, fornitori e produzione
Vendite e Distribuzione	Pianifica le attività di vendita e raccoglie gli ordini di vendita successivamente evasi dai propri centri distributivi

La maggior parte dei dipendenti del Gruppo a livello mondiale rientra nell'area di produzione. Questo, come si vedrà più avanti, ha degli inevitabili impatti sulla composizione (in termini di qualifica professionale) e sulla localizzazione della forza lavoro (in corrispondenza dei principali stabilimenti produttivi).

La struttura produttiva del Gruppo F.I.L.A. è articolata in 22 stabilimenti in 5 continenti. Un riepilogo dei siti produttivi per area geografica, anno di fondazione e linee di prodotto è riportato al paragrafo "1.4 Siti produttivi del Gruppo F.I.L.A." precedente.

Le funzioni Ricerca e Sviluppo (R&D) e *Quality Assurance* e *Product Safety & Compliance (QA PS&C)* sono coordinate dalla Capogruppo e svolte localmente da *team* dedicati presso le diverse società produttive del Gruppo. Gli uffici si



avvalgono, ove necessario, del supporto degli impiegati tecnici e di produzione per la realizzazione e la verifica dei progetti specifici pianificati.

Nello specifico, la funzione **Ricerca e Sviluppo** è coordinata a livello centrale dal dipartimento Ricerca e Sviluppo della Capogruppo e a livello locale mediante *team* dedicati presso le varie società manifatturiere del Gruppo, soprattutto in Europa, America Centrale e Meridionale e in Asia. Le attività di ricerca e sviluppo sono realizzate da figure esperte, tenute frequentemente aggiornate anche mediante appositi corsi di formazione. Il forte impegno del Gruppo a comprendere i propri consumatori finali e a progettare prodotti che soddisfino le loro aspettative ha un ruolo rilevante nella strategia di sviluppo dei prodotti.

La funzione Ricerca e Sviluppo, composta da un *team* di quasi 50 persone a livello di Gruppo, è focalizzata essenzialmente sulle seguenti attività:

- studio e progettazione di nuovi materiali e nuove soluzioni tecniche in relazione all'innovazione o al lancio di nuovi prodotti e/o del *packaging*
- definizione del livello qualitativo dei prodotti sulla base degli incipit della funzione Marketing
- analisi comparative con i prodotti dei concorrenti
- innovazione dei processi produttivi in collaborazione con l'Ufficio Studi della produzione, in ottica del miglioramento dell'efficienza aziendale.

Nel corso degli ultimi anni i progetti elaborati dal *team* dedicato alla ricerca e sviluppo hanno portato allo sviluppo di prodotti innovativi, quali ad esempio nuove formule per le paste da modellare, l'utilizzo di nuove materie plastiche, nuovi design per prodotti *packaging*, nuovi prodotti dell'area industriale e la matita in polimero ("woodfree").






















La funzione **Quality Assurance, Product Safety & Compliance** coordinata dalla Capogruppo, conta circa 130 persone ed è responsabile del coordinamento dell'area qualità e compliance, al fine di garantire il rispetto dei requisiti qualitativi e di sicurezza stabiliti sui prodotti. In alcuni casi, in funzione della dimensione dello stabilimento, la funzione *Quality Assurance* può essere parte della funzione Ricerca e Sviluppo.

La funzione, al fine di garantire il rispetto delle normative sulle caratteristiche fisico-chimiche dei prodotti, verifica costantemente gli sviluppi delle norme (quali, ad esempio quelle relative all'utilizzo di conservanti nei vari formulati), collaborando con la funzione Ricerca e Sviluppo per modificare i formulati al fine di essere *compliant* ai requisiti applicabili o ai più stringenti definiti internamente. Ulteriori elementi sulle attività svolte a tutela della sicurezza e qualità dei prodotti sono contenute nel paragrafo "[5.2 Qualità e sicurezza dei prodotti](#)".

### 2.3.4 MARCHI E PRODOTTI

Il portafoglio marchi del Gruppo F.I.L.A., composto da marchi estremamente radicati nei gusti e nelle preferenze dei consumatori, è uno dei più importanti, completi e diversificati portafogli marchi del settore, in termini di numero complessivo di registrazioni e di copertura del territorio internazionale.

Al 31 dicembre 2020, il Gruppo F.I.L.A. è titolare di circa 600 marchi con oltre 1.800 registrazioni di marchio. Il seguente grafico presenta il **portafoglio dei principali marchi di proprietà** del Gruppo F.I.L.A. suddiviso per segmenti di riferimento.

CATEGORIE DI PRODOTTO					
 Carta					Carta per Belle Arti Carta per scuola Carta per il tempo libero e craft Carta colorata Carta per stampa artistica tradizionale Carta per stampa artistica digitale
 Bellr Arti & Craft					Colori a olio e acrilici Acquerelli e tempere Tele e pennelli Accessori Craft generico
 Scrittura					Matite in grafite Penne a sfera e fineliners penne a inchiostro in gel Evidenziatori e marcatori
 Disegno e Colore					Matite colorate e matite in grafite Pastelli a cera e a olio Pennarelli tempere a acquerelli Gessi e colle
 Modellaggio					Plastilina Pasta per giocare Pasta per modellare
	scuola infanzia    scuola primaria    scuola secondaria  Scuola	 Scuole d'arte hobbisti e artisti	 Ufficio	 Industry	<b>CATEGORIA DI CONSUMATORE</b>

## 2.4 CORPORATE GOVERNANCE E PRESIDIO DEI RISCHI

### 2.4.1 STRUTTURA DI GOVERNANCE

F.I.L.A. adotta il modello di governance tradizionale, che prevede la nomina da parte dell'Assemblea degli Azionisti di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione effettua la supervisione strategica del Gruppo e ne verifica l'attuazione. L'Amministratore Delegato, coadiuvato dal Consigliere Delegato per quanto di competenza, è incaricato della gestione aziendale e dell'attuazione degli indirizzi strategici. Il Collegio Sindacale svolge una funzione di controllo.

F.I.L.A. dal 2016 ha aderito al Codice di Autodisciplina, adottando tutte le misure e i presidi volti a garantire l'effettiva implementazione delle raccomandazioni previste. In data 11 febbraio 2021 la Società ha aderito al nuovo Codice di Corporate Governance, in vigore dal 1° gennaio 2021 in sostituzione del Codice di Autodisciplina. Nel corso del 2021 saranno valutate e adottate le misure necessarie per rendere la Società *compliant* con le nuove disposizioni applicabili. Per maggiori dettagli relativi ai compiti e ruoli dei vari organi e della *corporate governance* adottata in generale si rimanda alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari 2021 ai sensi dell'articolo 123-bis del D.Lgs. 58/1998" disponibile sul sito aziendale al link: <http://www.F.I.L.A.group.it/governance/>.

La composizione degli organi di gestione e controllo in F.I.L.A. avviene nel rispetto delle norme di legge applicabili, come stabilito dallo Statuto e sulla base delle indicazioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, anche con riferimento all'adeguata ripartizione tra i generi.

#### 2.4.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione presieduto da Giovanni Gorno Tempini e composto alla data dell'approvazione della presente Dichiarazione da 9 consiglieri: 2 amministratori sono esecutivi (l'Amministratore Delegato e il Consigliere Delegato) e 7 non esecutivi, di cui 5 indipendenti.

La presenza di 5 amministratori indipendenti è preordinata alla più ampia tutela del buon governo societario da attuarsi attraverso il confronto e la dialettica fra tutti gli amministratori. Il contributo degli amministratori indipendenti permette, inoltre, al Consiglio di Amministrazione di verificare che siano valutati con adeguata indipendenza di giudizio i casi di potenziale conflitto di interessi della Società con quelli dell'azionista di controllo. Tutti gli amministratori sono in possesso dei requisiti di eleggibilità e onorabilità previsti dalla legge e dalle altre disposizioni applicabili e il Collegio Sindacale vigila in tal senso. Oltre al Consiglio di Amministrazione è stato nominato un Presidente Onorario, nella persona di Alberto Candela.

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione sono costituiti i seguenti comitati:

- Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate
- Comitato Remunerazione

ciascuno di essi costituito da quattro amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.

In data 16 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio di F.I.L.A. al 31 dicembre 2020, tra le altre cose, la proposta di modifica dello Statuto al fine di consentire ai soci, tra l'altro, di presentare liste con un numero di candidati inferiori a 3, per allineare lo Statuto *alle best practice*, nazionali e internazionali, in materia di *corporate governance* della società quotate; e di prevedere che, qualora dall'applicazione del criterio di riparto tra i generi non risulti un numero intero di componenti del genere meno rappresentato, tale numero sia arrotondato per eccesso all'unità superiore, ad eccezione degli organi sociali formati da 3 componenti per i quali l'arrotondamento avviene all'unità inferiore. Tale modifica è volta ad adeguare lo Statuto alla nuova formulazione dell'articolo 144-undecies.1, comma 3, del Regolamento Emittenti in materia di equilibrio tra generi.

	Giovanni Gorno Tempini	Massimo Candela	Luca Pelosin	Annalisa Barbera	Paola Bonini	Gerolamo Caccia Dominioni	Alessandro Potestà	Francesca Prandstraller	Filippo Zabban
	Presidente	Amministratore e Delegato	Consigliere Delegato						
Anno di nascita	1962	1965	1966	1969	1967	1955	1968	1962	1957
Nazionalità	Italiana	Italiana	Italiana	Italiana	Italiana	Italiana	Italiana	Italiana	Italiana
Background professionale	Manager Docente	Imprenditore	Manager	Avvocato	Manager	Manager	Professionista	Docente	Notaio
Comitati consiliari				CR	CCRPC CR	CCRPC P	CCRPC	CR P	CCRPC CR
Data di prima nomina	6 agosto 2019	4 giugno 2015	4 giugno 2015	22 luglio 2015	27 aprile 2018	22 luglio 2015	13 novembre 2018	29 luglio 2014	27 aprile 2018
In carica fino al	Approvazione Bilancio 2020	Approvazione Bilancio 2020	Approvazione Bilancio 2020	Approvazione Bilancio 2020	Approvazione Bilancio 2020	Approvazione Bilancio 2020	Approvazione Bilancio 2020	Approvazione Bilancio 2020	Approvazione Bilancio 2020
Indipendenza					x	x	x	x	x
Esecutivo		x	x						

CCRPC: Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate  
 CR: Comitato Remunerazione  
 P: Presidente

Nel corso della riunione del 16 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione ha effettuato la propria valutazione annuale, ai sensi del Criterio applicativo 1.C.1. lett. g) del Codice di Autodisciplina, prendendo atto del giudizio positivo emerso dall'attività di autovalutazione sul corretto funzionamento del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati, nonché sulla dimensione e composizione dei predetti, nonché dei relativi suggerimenti, anche in relazione ai criteri di cui all'articolo 2 del Codice di Autodisciplina.

Tale processo di valutazione, che si è svolto nei mesi di febbraio e marzo 2021, ha riguardato il 2020 ed è stato effettuato per mezzo di un questionario trasmesso a tutti gli amministratori. Il questionario di autovalutazione è stato predisposto dalla Società tenendo conto anche delle raccomandazioni contenute nella lettera del 22 dicembre 2020 del Presidente del Comitato per la Corporate Governance e prevedeva la possibilità di proporre suggerimenti e commenti, con garanzia di anonimato. Esso risultava strutturato in diverse sezioni, aventi ad oggetto le tematiche ritenute più rilevanti e in particolare: (i) la dimensione, la composizione e il funzionamento del Consiglio di Amministrazione; (ii) la dimensione, la composizione e il funzionamento dei Comitati; (iii) la comunicazione tra il Consiglio di Amministrazione e l'alta direzione; e (iv) la corporate governance e la gestione del rischio.

Una volta compilato da tutti gli amministratori su base anonima, il Consiglio di Amministrazione ne ha esaminato gli esiti nella seduta del 16 marzo 2021. Per la valutazione del proprio funzionamento, il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto necessario avvalersi di consulenti esterni all'Emittente.

Pur non ricorrendone i presupposti, il Consiglio di Amministrazione, in data 27 aprile 2018, ha deliberato di nominare un *lead independent director*, individuando tale soggetto nella persona dell'Amministratore indipendente Gerolamo Caccia Dominioni. Tale scelta si è fondata, essenzialmente, sul riconoscimento dell'utilità del ruolo del *lead independent director* nel dotare la Società di un sistema di *governance* equilibrato e che valorizzi l'apporto degli amministratori non esecutivi e indipendenti. Al *lead independent director* è affidato il compito di raccogliere e coordinare le istanze e i contributi degli amministratori non esecutivi, in particolare degli amministratori indipendenti, nonché di collaborare con il Presidente del Consiglio di Amministrazione affinché gli amministratori

ricevano un'adeguata e tempestiva informativa, con facoltà di convocare riunioni di soli amministratori indipendenti per discutere in merito al funzionamento del Consiglio di Amministrazione e alla gestione sociale.

Nell'ambito del processo di strutturazione e rafforzamento del sistema di gestione e controllo dei rischi il Consiglio di Amministrazione ha nominato, in data 27 aprile 2018, Luca Pelosin quale **Amministratore Incaricato dell'istituzione e del mantenimento di un efficace sistema di controllo interno** e gestione dei rischi ("Amministratore Incaricato"). L'attività del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate e quella della funzione di internal audit svolte nel 2020 permettono all'Amministratore Incaricato di mantenere un adeguato livello di aggiornamento dei principali rischi riferiti ai principali processi aziendali del Gruppo, tenendo conto delle caratteristiche delle attività svolte dalla Società. Tali rischi sono stati portati all'attenzione del Consiglio, attraverso le relazioni periodiche del responsabile della funzione Internal Audit.

Tra le attività di approfondimento effettuate nel corso del periodo, si segnala che in data 10 dicembre 2020, si è tenuta una riunione nel corso della quale è stata data ampia informativa sulle novità introdotte dal nuovo Codice di Corporate Governance e sulle attività necessarie per la sua implementazione.

Nel 2020 e in occasione di più riunioni del Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori e Sindaci sono stati inoltre costantemente e tempestivamente aggiornati in merito alle principali modifiche normative e regolamentari occorse, anche mediante appositi interventi di *induction* da parte degli *advisor* legali della Società e la messa a disposizione di connessi documenti informativi.

### 2.4.3 COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale è composto da 3 sindaci effettivi e 2 supplenti, nominati sulla base di liste presentate dagli azionisti secondo la procedura illustrata nello Statuto. I Sindaci restano in carica tre esercizi, sono rieleggibili e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica.

	<b>Gianfranco Consorti</b>	<b>Pietro Michele Villa</b>	<b>Elena Spagnol</b>	<b>Stefano Amoroso</b>	<b>Sonia Ferrero</b>
	Presidente	Sindaco	Sindaco	Supplente	Supplente
Anno di nascita	1950	1967	1968	1964	1971
Nazionalità	Italiana	Italiana	Italiana	Italiana	Italiana
Data di prima nomina	27 aprile 2018	22 luglio 2015	27 aprile 2018	22 luglio 2015	22 luglio 2015
In carica fino al	Approvazione e Bilancio 2020	Approvazione e Bilancio 2020	Approvazione e Bilancio 2020	Approvazione e Bilancio 2020	Approvazione e Bilancio 2020

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha curato che i Sindaci ottenessero un'adeguata conoscenza del settore di attività in cui opera il Gruppo, delle dinamiche aziendali e delle loro evoluzioni, dei principi di corretta gestione dei rischi nonché del relativo quadro normativo di riferimento. In particolare, durante gli incontri del Consiglio di Amministrazione i Sindaci hanno ricevuto costanti approfondimenti su ciascun specifico settore in cui F.I.L.A. svolge la propria attività al fine di comprendere al meglio le dinamiche aziendali sottese al *business* e i relativi sviluppi intercorsi nel periodo.

Inoltre nel 2020 il Collegio Sindacale ha partecipato con i Consiglieri a tutte le riunioni organizzate dalla Società per approfondire gli impatti sul Gruppo delle novità introdotte dal nuovo Codice di Corporate Governance e delle principali modifiche normative e regolamentari occorse.

### 2.4.4 INTERNAL AUDIT

A seguito dell'ammissione delle azioni della Società alla negoziazione sul segmento STAR, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate e sentito il Collegio Sindacale, ha deliberato di implementare un'attività di verifica generale sulla struttura e sulla funzionalità dei

controlli interni (c.d. revisione interna o Internal Audit) e, quindi, di istituire la funzione di *Internal Audit*, affidandola in outsourcing a Key Advisory S.r.l., nella persona di Massimiliano Rigo quale responsabile della funzione di Internal Audit.

Per rafforzare ulteriormente l'impegno del Gruppo in materia di sostenibilità, da segnalare in particolare che il **Piano di Audit** per il 2020, approvato dal Consiglio di Amministrazione (così come quello per il 2021) include specifiche attività relativamente ai temi ESG:

- review del processo di rilevazione dei KPI's inclusi nella Dichiarazione Non Finanziaria
- esame dei progetti rilevanti in materia di ESG (es. plastiche di origine vegetale o da risorse rinnovabili, ..)
- verifica delle modalità di adozione delle policy di Gruppo sulla sostenibilità.

## 2.4.5 IDENTIFICAZIONE E PRESIDIO DEI RISCHI

Sulla base dei risultati dell'attività di *risk assessment* è regolarmente predisposto l'aggiornamento del quadro procedurale e l'adeguamento del sistema di controllo interno, verificandone l'adeguatezza complessiva al quadro legislativo e regolamentare, l'efficacia e l'efficienza nella dinamica delle condizioni operative.

Nel 2020 è stato completato, con il supporto di una società di consulenza specializzata, l'aggiornamento periodico del **risk assessment**, utilizzando una metodologia in linea con le più avanzate *best practice* tale da consentire di identificare il profilo di rischio associato ai rischi strategici e in grado di supportare la diffusione della cultura di gestione dei rischi all'interno del Gruppo. Il documento finale di *risk assessment* è stato esaminato per valutare i temi materiali e i rischi di natura non finanziaria menzionati nella Dichiarazione di carattere Non Finanziario.

Partendo dalla *review* della metodologia sottostante (ERM - *Enterprise Risk Management*), che prevede la valutazione di probabilità (molto improbabile, improbabile, probabile e molto probabile) e impatto (sulla base di quattro dimensioni, economica, finanziaria, operativa e reputazionale), sono stati identificati i principali rischi del Gruppo attraverso interviste con il *top* e il *middle management* di tutto il Gruppo, passando poi alla valutazione e alla prioritarizzazione dei rischi e l'identificazione di azioni di mitigazione riferite ai "*top risks*". La fase finale del processo ha visto la predisposizione di un report di *risk assessment* aggiornato.

L'analisi è stata svolta anche in ottica ESG identificando rischi, referenti e azioni di mitigazione per le varie categorie previste.

Il Gruppo F.I.L.A. si pone l'obiettivo di presidiare correttamente i rischi individuati in tutte le attività, condizione primaria per conservare il rapporto di fiducia con gli *stakeholder* e per garantire la sostenibilità d'impresa nel tempo. Per assicurare un efficiente sistema di controllo di tutti i rischi assunti o assumibili, il Gruppo F.I.L.A. si è dotato di strumenti e procedure adeguati e svolge attività di controllo con l'ausilio di risorse tecnologiche e organizzative. F.I.L.A. si è impegnata a diffondere la cultura del rischio in tutto il Gruppo: il Consiglio di Amministrazione, il *top management*, le filiali sono attivamente coinvolti per assicurare che gli impegni assunti siano sostenibili dal punto di vista economico-finanziario e coerenti con un equilibrato profilo di rischio.

In specifiche sedute del Comitato Controllo Rischi e Parti Correlate e del Consiglio di Amministrazione sono periodicamente presentati *focus* di approfondimento in materia di rischio, di sostenibilità e la reportistica della funzione *Internal Audit* sull'andamento delle attività effettuate rispetto al Piano Annuale.

Oltre ai rischi descritti all'interno della **Relazione Finanziaria Annuale**, nel paragrafo "*Informazioni e Gestione dei Rischi Finanziari di Impresa*", cui si rimanda per maggiori informazioni, l'attività svolta dal Gruppo è esposta a rischi di natura non finanziaria, generati o subiti.

La tabella seguente sintetizza i principali rischi potenziali di natura non finanziaria applicabili al Gruppo, anche come emersi dall'attività di aggiornamento periodico del *risk assessment*, menzionando i principali presidi di controllo in essere, il legame con gli eventuali temi materiali di riferimento e aggiungendo il rimando a dove sono forniti maggiori dettagli all'interno della Dichiarazione Non Finanziaria.

TIPOLOGIE DI RISCHIO TEORICI NON FINANZIARIO	PRINCIPALI PRESIDIO DI CONTROLLO	TEMA MATERIALE	APPROFONDIMENTI NELLA DNF
RISCHI OPERATIVI			



TIPOLOGIE DI RISCHIO TEORICI NON FINANZIARIO	PRINCIPALI PRESIDI DI CONTROLLO	TEMA MATERIALE	APPROFONDIMENTI NELLA DNF
Rischi di subire perdite in conseguenza dell'inadeguatezza o del mancato funzionamento di procedure, risorse umane e sistemi interni, o provocate da eventi esterni. I rischi possono comportare perdite derivanti da frodi, errori umani, interruzioni dell'operatività, indisponibilità dei sistemi informatici, inadempienze contrattuali, catastrofi naturali. Includono, tra l'altro, temi legati alla gestione di progetti rilevanti, alla pianificazione della produzione, alla catena di fornitura e di sub fornitura, alla gestione di vendite, logistica e distribuzione, la <i>business continuity</i> , elementi in materia di qualità, salute e sicurezza.	Adozione di un sistema di politiche, procedure, istruzioni e prassi operative con caratteristiche specifiche per le varie realtà sotto il coordinamento della Capogruppo; Attività di formazione in aula e <i>on the job</i> per prevenire e gestire il rischio operativo generato dalle proprie attività; Attivazione di azioni specifiche di mitigazione per singoli rischi; Monitoraggio delle aree a maggior rischio da parte della funzione Internal Audit; Progetti volti all'ottimizzazione dei consumi energetici che hanno come riflesso il contenimento dei gas ad effetto serra.	Utilizzo di materie prime Consumo di risorse energetiche Emissioni in atmosfera Consumi idrici Pari opportunità Salute e sicurezza sul lavoro Qualità e sicurezza prodotti Relazioni con i fornitori Tutela delle diversità Rispetto diritti umani Libertà di associazione e contrattazione collettiva Misure contro la corruzione	<a href="#">2.4 Corporate Governance e presidio dei rischi</a> <a href="#">3. Aspetti di natura ambientale</a> <a href="#">4. Aspetti in relativi al personale</a> <a href="#">5. Aspetti in materia sociale</a> <a href="#">6. Aspetti relativi ai diritti umani</a> <a href="#">7. Aspetti relativi alla lotta alla corruzione attiva e passiva</a>
<b>RISCHI DI NON CONFORMITÀ ALLA NORMATIVA</b>			
Rischi di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme imperative (leggi, regolamenti) ovvero di autoregolamentazione (ad es. statuti, codici di condotta, codici di autodisciplina). Possono includere rischi inerenti a materie di certificazione di qualità, ambiente e salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.	Il Gruppo ha definito politiche, procedure e prassi operative per la gestione del rischio di non conformità a leggi e regolamenti; Politica Ambientale di Gruppo; Politica sulla Diversità di Gruppo; Politica sui Diritti Umani di Gruppo; Adesione al Codice di Corporate Governance; Politica AntiCorruzione di Gruppo; Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 213/01; Monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza; Monitoraggio delle aree a maggior rischio da parte della funzione Internal Audit.	Emissioni in atmosfera Consumi idrici Pari opportunità Salute e sicurezza sul lavoro Qualità e sicurezza prodotti Rispetto diritti umani Libertà di associazione e contrattazione collettiva Misure contro la corruzione	<a href="#">2.4 Corporate Governance e presidio dei rischi</a> <a href="#">3. Aspetti di natura ambientale</a> <a href="#">4. Aspetti relativi al personale</a> <a href="#">5. Aspetti in materia sociale</a> <a href="#">6. Aspetti relativi ai diritti umani</a> <a href="#">8. Aspetti relativi alla lotta alla corruzione attiva e passiva</a> <a href="#">2.4.6 Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01</a>
<b>RISCHI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO</b>			
Rischi che si verificano incidenti o infortuni nei luoghi di lavoro, ovvero situazioni tali da compromettere le prestazioni fisiche e psichiche dei propri lavoratori.	Come previsto dalla normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.), le società italiane del Gruppo verificano periodicamente i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che vengono raccolti all'interno dei Documenti di Valutazione dei Rischi; Certificazione dei sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro UNI ISO 45001 di F.I.L.A. per la sede di Pero e lo Stabilimento di Rufina; Certificazione UNI ISO 45001, negli Stabilimenti di Canson France dello stabilimento Grand Mourier e di Moulin du Roy, nonché prossimo rilascio nello Stabilimento di S-Germain-La-Ville e dello	Salute e sicurezza sul lavoro Qualità e sicurezza prodotti Relazioni con i fornitori Rispetto diritti umani	<a href="#">2.4 Corporate Governance e presidio dei rischi</a> <a href="#">4. Aspetti in relativi al personale</a> <a href="#">5. Aspetti in materia sociale</a> <a href="#">6. Aspetti relativi ai diritti umani</a> <a href="#">1.2 Valori del Gruppo F.I.L.A.</a> <a href="#">2.4.6 Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01</a>

TIPOLOGIE DI RISCHIO TEORICI NON FINANZIARIO	PRINCIPALI PRESIDI DI CONTROLLO	TEMA MATERIALE	APPROFONDIMENTI NELLA DNF
	<p>Stabilimento di Yixing (Canson Cina);</p> <p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 213/01;</p> <p>Monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza;</p> <p>Monitoraggio delle aree a maggior rischio da parte della funzione Internal Audit.</p>		
<b>RISCHI DI NATURA AMBIENTALE</b>			
<p>Rischi legati alla possibilità di generare o imbattersi in problematiche di carattere ambientale del Gruppo, principalmente in relazione, a questioni connesse all'utilizzo di materie prime, consumo di risorse energetiche, emissioni in atmosfera, consumi idrici, rispetto delle normative e regolamentazioni di natura ambientale, oltre ad altri temi di minore rilevanza (gestione dei rifiuti, investimenti per la protezione dell'ambiente e <i>compliance</i> alle normative ambientali).</p> <p>Attualmente il Gruppo non è soggetto a specifici <i>requirement</i> normativi in materia di gas ad effetto serra (<i>climate change</i>).</p>	<p>Politica Ambientale di Gruppo;</p> <p>Certificazione ambientale ISO14001 degli stabilimenti produttivi di F.I.L.A. S.p.A. (stabilimento di Rufina e della sede di Pero) e di Canson Francia (stabilimenti di Grand Mourier e Moulin du Roy, in fase di rilascio nello Stabilimento di S- Germain-La-Ville e dello Stabilimento di Yixing (Canson Cina);</p> <p>Politica di <i>Corporate Social Responsibility</i> di Gruppo;</p> <p>Codice Etico;</p> <p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 213/01;</p> <p>Monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza;</p> <p>Monitoraggio delle aree a maggior rischio da parte della funzione Internal Audit.</p>	<p>Utilizzo di materie prime</p> <p>Consumo di risorse energetiche</p> <p>Emissioni in atmosfera</p> <p>Consumi idrici</p>	<p><i>3. Aspetti di natura ambientale</i></p> <p><i>2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio- ambientale</i></p> <p><i>2.4 Corporate Governance e presidio dei rischi</i></p> <p><i>1.2 Valori del Gruppo F.I.L.A.</i></p> <p><i>2.4.6 Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01</i></p>
<b>RISCHI LEGATI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE, DIVERSITY E DIALOGO CON LE PARTI SOCIALI</b>			
<p>Rischi connessi ai rapporti con i propri lavoratori. In alcuni casi possono essere determinati da un'errata applicazione della normativa giuslavoristica, in altri, attengono a una dimensione prettamente gestionale, quali ad esempio l'efficacia organizzativa, la gestione delle risorse chiave o i piani di successione.</p>	<p>Politica per la Diversità di Gruppo;</p> <p><i>Politica di Corporate Social Responsibility</i> di Gruppo;</p> <p>Politica sui Diritti Umani di Gruppo;</p> <p>Codice Etico;</p> <p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 213/01;</p> <p>Monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza;</p> <p>Monitoraggio delle aree a maggior rischio da parte della funzione Internal Audit;</p> <p>Modello Organizzativo di Gruppo</p> <p>Politica sulla Remunerazione Aziendale adottata nelle filiali di maggiore rilevanza.</p>	<p>Pari opportunità</p> <p>Salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>Rispetto dei diritti umani</p> <p>Libertà di associazione e di contrattazione collettiva</p>	<p><i>2.4 Corporate Governance e presidio dei rischi</i></p> <p><i>1.2 Valori del Gruppo F.I.L.A.</i></p> <p><i>2.4.6 Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01</i></p> <p><i>2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio- ambientale</i></p> <p><i>4. Aspetti in relativi al personale</i></p> <p><i>5. Aspetti in materia sociale</i></p> <p><i>6. Aspetti relativi ai diritti umani</i></p> <p><i>2.3 Modello organizzativo del Gruppo</i></p>
<b>RISCHIO CORRELATI AL REATO DI CORRUZIONE</b>			
<p>Rischio di commissione del reato di corruzione nei confronti sia della Pubblica Amministrazione che di soggetti privati, considerato a sé stante rispetto al più ampio rischio di mancata <i>compliance</i> normativa.</p>	<p>Politica AntiCorruzione di Gruppo;</p> <p>Codice Etico;</p> <p>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 213/01;</p> <p>Monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza;</p>	<p>Misure contro la corruzione</p> <p>Relazioni con i fornitori</p>	<p><i>7. Aspetti relativi alla lotta alla corruzione</i></p> <p><i>1.2 Valori del Gruppo F.I.L.A.</i></p> <p><i>2.4.6 Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01</i></p> <p><i>5. Aspetti di natura sociale</i></p>



TIPOLOGIE DI RISCHIO TEORICI NON FINANZIARIO	PRINCIPALI PRESIDI DI CONTROLLO	TEMA MATERIALE	APPROFONDIMENTI NELLA DNF
	Monitoraggio delle aree a maggior rischio da parte della funzione Internal Audit.		
<b>RISCHI LEGATI ALLA GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA</b>			
La catena di fornitura è notoriamente tra le aree più soggette al rischio. I fattori di rischio possono essere molteplici, soprattutto in aziende che hanno catene di fornitura estese. Questi rischi possono derivare da un mancato screening etico, sociale e ambientale dei fornitori o sub fornitori, preventivo e/o periodico, possono implicare l'interruzione delle forniture, aumento indiscriminato dei prezzi, fornitura di materiali non corrispondenti agli standard qualitativi definiti o non conformi alla normativa applicabile.	Attivazione nel 2019 richiesta di conferma di impegno nel rispetto di valori, quali ad es. correttezza, rispetto dell'ambiente, qualità del prodotto, tutela dei diritti umani, sui principali fornitori di F.I.L.A. S.p.A.; Codice Etico; Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01; Monitoraggio dell'Organismo di Vigilanza; Monitoraggio delle aree a maggior rischio da parte della funzione Internal Audit.	Relazioni con i fornitori Qualità e sicurezza prodotti Rispetto dei diritti umani	<i>5. Aspetti di natura sociale</i> <i>1.2 Valori del Gruppo F.I.L.A.</i> <i>2.4.6 Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01</i> <i>2.4 Corporate governance e presidio dei rischi</i>
<b>RISCHIO REPUTAZIONALE</b>			
Rischio attuale o prospettico di contrazione degli utili per mancata espansione commerciale o mancata capacità di cogliere aperture in nuovi mercati o canali di vendita, di perdita di valore economico o di pregiudizio al proprio ruolo istituzionale, di deterioramento della posizione strategica derivante da una percezione negativa dell'immagine di F.I.L.A. o del Gruppo da parte di clienti, controparti, azionisti, investitori, Autorità di Vigilanza o altri stakeholder.	Codice Etico; Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01; Monitoraggio delle aree a maggior rischio da parte della funzione Internal Audit; Modello Organizzativo di Gruppo	Utilizzo di materie prime Consumo di risorse energetiche Emissioni in atmosfera Consumi idrici Pari opportunità Salute e sicurezza sul lavoro Qualità e sicurezza prodotti Relazioni con i fornitori Tutela delle diversità Rispetto dei diritti umani Libertà di associazione e contrattazione collettiva Misure contro la corruzione	<i>1.2 Valori del Gruppo F.I.L.A.</i> <i>2.4.6 Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/01</i> <i>2.4 Corporate governance e presidio dei rischi</i> <i>2.3 Modello organizzativo del Gruppo</i>

## 2.4.6 MODELLO 231 E ORGANISMO DI VIGILANZA

Al fine di prevenire la commissione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001 ("D.Lgs. 231/2001"), e in ossequio alle disposizioni della normativa adottata dalla CONSOB e al Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione di F.I.L.A. S.p.A. ha adottato il proprio **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ("Modello 231"), oggetto di aggiornamenti periodici in relazione alle modifiche normative e organizzative eventualmente intervenute.

Il Modello 231 è stato predisposto per rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività a rischio di reato
- prevedere specifici protocolli per la prevenzione dei reati rilevanti
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie per la prevenzione dei reati rilevanti
- prevedere obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza dei modelli (Organismo di Vigilanza)
- introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel

### Modello 231.

I criteri per la prevenzione della commissione di reati sono stati elaborati sulla base del c.d. “rischio accettabile”, da intendersi nella residuale “possibilità di commettere un illecito solo violando fraudolentemente un protocollo preventivo”. Il Modello 231 ha l’obiettivo principale di rendere tutti i destinatari pienamente consapevoli che l’attività di F.I.L.A. è ispirata all’osservanza rigorosa delle leggi e normative applicabili e che l’osservanza delle prescrizioni in esso previste è tesa ad evitare che le persone fisiche e le Società del Gruppo F.I.L.A. possano incorrere in responsabilità derivanti dalla commissione di reati.

L’osservanza del Modello 231 è obbligatoria e le eventuali violazioni dello stesso costituiscono inadempimento del mandato intercorrente con i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e, per i dipendenti, violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e determina l’applicazione delle sanzioni previste nel Sistema Disciplinare.

Salva l’applicazione in ogni caso del Codice Etico e delle policy e procedure di Gruppo rilevanti, le Società Controllate non sono destinatarie dirette del Modello adottato da F.I.L.A., ma sono obbligate e sollecitate dalla Capogruppo ad adottare adeguati sistemi di gestione e controllo tesi ad assicurare la legalità e correttezza delle rispettive attività e conformità alla normativa applicabile.

Elemento essenziale del Modello 231 è il **Codice Etico**, che riepiloga i principi generali cui deve essere inderogabilmente ispirata la condotta di tutti i componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei dipendenti della Capogruppo F.I.L.A., nonché dei dipendenti delle Società Controllate e di tutti coloro che intrattengano rapporti contrattuali con la Società.

Il Codice Etico del Gruppo F.I.L.A. (disponibile sul sito aziendale [www.filagroup.it](http://www.filagroup.it)), rappresenta il cuore e il punto di riferimento di tutte le politiche del Gruppo. Maggiori dettagli sono inclusi al paragrafo [1.2 Valori del Gruppo F.I.L.A.](#) precedente.

Sull’aggiornamento e corretto funzionamento del Modello 231 vigila l’**Organismo di Vigilanza**, nominato dal Consiglio di Amministrazione e a cui riferisce in merito periodicamente.

Il rispetto del Codice Etico e del Modello 231 è monitorato attraverso una specifica procedura per la segnalazione di potenziali violazioni e da audit interni di *compliance* 231 rivolti a tutte le aree aziendali, anche su aspetti ambientali e di salute e sicurezza dei lavoratori.

Nel primo trimestre 2021 F.I.L.A. ha formalizzato un importante aggiornamento del Codice Etico di Gruppo integrandolo con specifici valori e aspetti relativi ai temi ESG, alla sostenibilità del business e al proprio impegno verso gli stakeholder.

## 2.5 IMPATTI DEL COVID-19

Come noto, a partire dal mese di gennaio 2020 sul mercato cinese e gradualmente dal mese di Marzo 2020 nel resto del mondo, lo scenario è stato caratterizzato dalla diffusione del Covid-19 (cosiddetto “*Coronavirus*”) e dalle conseguenti misure restrittive per il suo contenimento, poste in essere da parte delle autorità pubbliche dei Paesi interessati. L’attuale emergenza sanitaria, oltre agli enormi impatti sociali, sta avendo ripercussioni, dirette e indirette, anche sull’andamento generale dell’economia e sulla propensione ai consumi e agli investimenti, determinando un contesto di generale incertezza.

Il Gruppo F.I.L.A. ha monitorato l’evolversi della situazione al fine di minimizzarne gli impatti sociali e di salute e sicurezza sul lavoro, economici, patrimoniali e finanziari, mediante la definizione e implementazione di piani di azione flessibili e mirati alla tempestività di azione. In particolare, sin dall’inizio della pandemia, il Gruppo ha lavorato incessantemente per garantire la massima salute e sicurezza per i propri dipendenti, clienti e fornitori. Il Gruppo ha prontamente implementato una serie di misure protettive per il personale, attivando il **Protocollo di risposta alla crisi**, ha sviluppato un piano di risposta alla crisi specifica e ha immediatamente messo in atto una serie di misure a tutti i livelli dell’organizzazione, sia nella sede centrale che all’estero, nelle sedi operative e presso gli stabilimenti produttivi.

A tal riguardo, con riferimento ai *lockdown* legati alla pandemia Coronavirus, si evidenzia la chiusura dello stabilimento di Yixing dal 4 al 21 febbraio e di quello di Kunshan dal 4 al 28 febbraio, di quelli indiani dal 22 marzo sino al 3 maggio, di quelli italiani di F.I.L.A. S.p.A. dal 23 marzo al 10 aprile e di Industria Maimeri dal 16 marzo al

30 aprile, degli stabilimenti della Repubblica Dominicana dal 23 marzo al 3 aprile, di quelli messicani dal 6 al 17 aprile.

Alla data della presente relazione gli Stabilimenti del Gruppo sono tutti operativi, in conformità alla normativa di riferimento per singolo Paese, anche se non tutti al pieno delle proprie potenzialità in funzione dei fabbisogni di produzione dei mercati di riferimento. Ad eccezione dell'India, dove c'è stato un blocco totale produttivo e commerciale per tutto il mese di aprile, e più limitatamente per le filiali Cinesi ed Industria Maimeri, le spedizioni ai Clienti non si sono mai interrotte, seppur talvolta limitate dalle inefficienze logistiche che hanno caratterizzato il periodo di *lockdown*.

La maggioranza delle società del Gruppo ha aggiornato le procedure interne per garantire un ambiente di lavoro sicuro al fine di minimizzare eventuali rischi di contagio, alternando, ove possibile, la presenza fisica dei lavoratori a modalità di lavoro in remoto con modalità di *smart-working*. Ogni società controllata ha attivato tutti gli ammortizzatori e le azioni correttive utilizzabili per far fronte al calo dell'attività, quali il contenimento di tutti i costi fissi legati ad attività non strettamente necessarie nel 2020 e allo spostamento nell'anno 2021 di tutti quegli investimenti non ritenuti strettamente strategici nell'esercizio. Gli aiuti pubblici si sono prevalentemente concretizzati in ammortizzatori sociali per contenere il costo del lavoro (prevalentemente in Italia sotto forma di CIGO Covid, Francia, Germania e Inghilterra), mentre non si segnalano significativi aiuti pubblici a fondo perduto. Gli impatti sul *business* sono stati afferenti principalmente alla diminuzione delle vendite registrata nel mercato cinese in febbraio e parte di marzo, e progressivamente dalla seconda metà del mese di marzo nel Resto del Mondo (si segnala il blocco totale del mercato indiano nel mese di aprile), ad eccezione dei clienti che vendono *on-line* e della Grande Distribuzione e Distribuzione Organizzata, ove tale impatto è stato minimo in quanto tali canali di vendita sono stati operativi anche durante i *lockdown*.

La parziale riapertura delle scuole in Europa e Nord America avvenuta a partire dal terzo trimestre, seppur non sempre con totale presenza fisica e con qualche rallentamento nel quarto trimestre per il riacutizzarsi della pandemia, ha permesso un parziale recupero del fatturato dei prodotti consumabili utilizzati da bambini in età scolare, recupero che non si è registrato in India e Messico per la mancata riapertura delle scuole che, allo stato attuale, è avvenuta solamente in India mentre non si è ancora sbloccata in Messico. Il fatturato della *business unit* Fine Art ha invece mostrato una crescita costante e significativa rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. In merito a potenziali scenari di tensione finanziaria, la direzione aziendale ha effettuato e continua ad effettuare un monitoraggio costante della liquidità di Gruppo, corrente e prospettica.

Ad oggi si può affermare che il Covid-19 non abbia fermato e modificato i piani di sviluppo e la strategia del Gruppo, ma che li abbia solamente rallentati.

Il Gruppo F.I.L.A. continuerà a monitorare l'evolversi della situazione al fine di minimizzarne gli impatti sociali e di salute e sicurezza sul lavoro, economici, patrimoniali e finanziari, mediante la definizione e implementazione di piani di azione flessibili e mirati alla tempestività

## 3. Aspetti di natura ambientale

### 3.1 RISPETTO PER L'AMBIENTE E TEMI RILEVANTI PER F.I.L.A.

Il Gruppo F.I.L.A. opera con 22 siti produttivi dislocati nelle diverse aree geografiche (Italia, Francia, Germania, Gran Bretagna, Argentina, Brasile, Canada, Messico, Repubblica Dominicana, USA, Cina, e India). Le attività produttive sono soggette alle normative di tutela ambientale oltre che di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro vigenti in ciascun paese. Nei paragrafi seguenti sono analizzati e rendicontati gli aspetti legati allo svolgimento delle attività aziendali e alla produzione.

Importante innanzitutto sottolineare che la protezione dell'ambiente naturale nella conduzione e nello sviluppo delle proprie attività non deriva solo dal mero rispetto delle normative applicabili, ma è un valore centrale del Gruppo F.I.L.A. sancito dal Codice Etico, che prevede esplicitamente la tutela ambientale come un principio fondamentale della propria condotta ( “1.2 Valori del Gruppo F.I.L.A.” precedente).

#### 3.1.1 TUTELA AMBIENTALE

*“La Società contribuisce alla diffusione ed alla sensibilizzazione sulle tematiche della tutela dell'ambiente, gestendo in modo eco-compatibile le attività ad essa affidate, nel rispetto delle normative nazionali vigenti, sia presso la propria sede che in ogni sito nel quale svolga la propria attività imprenditoriale.*

*A tal fine la gestione operativa delle attività aziendali deve far riferimento, in tema di prevenzione e protezione ambientale, ai più adeguati criteri di salvaguardia dell'ambiente, smaltimento dei rifiuti ed efficienza energetica.*

*Il responsabile preposto effettua il necessario coordinamento e controllo circa l'attuazione delle prescrizioni di legge, nazionale ed internazionale, in materia ambientale, edilizia, urbanistica, di inquinamento e smaltimento rifiuti, ecc. da parte delle Società del Gruppo.”*

Le attività del Gruppo F.I.L.A. sono svolte in coerenza con il “**Precautionary approach**” introdotto dal Principio 15 della Dichiarazione di Rio delle Nazioni Unite. Tale principio sancisce che l'approccio precauzionale deve essere ampiamente applicato dalle organizzazioni in base alle loro capacità e che, in caso di minacce di danno grave o irreversibile, la mancanza di piena certezza scientifica non deve essere utilizzata come motivo per rinviare misure efficaci in termini di costi per prevenire il degrado ambientale.

Come anticipato nel paragrafo 2.2.2 *Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale*, F.I.L.A. ha definito e diffuso a tutte le società consolidate la propria **Politica Ambientale**. Tale Policy si basa sul principio che le attività del Gruppo debbano avvenire nel rispetto del Codice Etico, con particolare riferimento alla protezione dell'ambiente e il rispetto delle norme applicabili. I principi generali enunciati dalla politica di Gruppo sono:

- approccio preventivo per valutare gli impatti potenziali delle attività
- contenimento degli impatti ambientali
- miglioramento continuo
- rispetto della legge
- gestione responsabile della catena della fornitura
- aumento della consapevolezza di tutto il personale.

I temi di natura ambientale rilevanti per il Gruppo F.I.L.A., così come risultanti dall'analisi di materialità (descritti nel dettaglio nell'Appendice “A.3- *Analisi di materialità*”), sono:

- utilizzo di materie prime
- consumo di risorse energetiche

- consumi idrici
- emissioni in atmosfera
- produzione di rifiuti

La pandemia da Covid 19 non ha avuto impatti significativi sui rischi di natura ambientale cui fa fronte il Gruppo.

I **principali materiali** utilizzati per la produzione di molti dei prodotti del Gruppo F.I.L.A. sono carta, fibre di cellulosa, legno, plastica, gesso, argilla, carbonato di calcio, pigmenti, grafite e, talvolta, materiali semilavorati e finiti, quali ad esempio le colle.

Il consumo di materie prime **rinnovabili e non rinnovabili** per le attività produttive costituisce un aspetto certamente significativo in termini di impatti sull'utilizzo delle risorse: il legno per le matite e i pastelli colorati, la plastica per i pennarelli, le farine per le paste da modellare e le fibre di cellulosa sono alcuni dei materiali impiegati dal Gruppo F.I.L.A. che meritano attenzione dal punto di vista degli impatti ambientali del loro consumo.

Gli impianti produttivi del Gruppo F.I.L.A. necessitano di energia per il loro funzionamento e la scelta delle fonti energetiche ha impatti significativi sull'ambiente sia in termini di consumo di risorse fossili (ad esempio, gas naturale) sia in termini di emissioni di gas a effetto serra derivanti dalla combustione (ad esempio, CO<sub>2</sub>). Le produzioni di carte, tempera, paste per giocare e gessi richiedono l'utilizzo di acqua nei processi produttivi e, pertanto, l'impiego responsabile di questa materia prima rappresenta un aspetto rilevante per il Gruppo F.I.L.A.

Le attività produttive di Gruppo F.I.L.A. non prevedono reazioni chimiche o fasi di processo che generano significative emissioni inquinanti in atmosfera. Tuttavia, i consumi di risorse energetiche implicano una produzione (principalmente indiretta) di gas a effetto serra dai processi di combustione.

Nei paragrafi successivi sono approfondite le modalità di gestione degli aspetti significativi sopra descritti e sono illustrati i relativi indicatori scelti per rappresentarli in accordo con i GRI Standards.

Gli stabilimenti del Gruppo sono, ciascuno nell'ambito del Paese di ubicazione, soggetti alla normativa in materia di tutela ambientale che, tra l'altro, impone il rispetto di determinati limiti in relazione alle emissioni nell'atmosfera, alle concentrazioni di inquinanti nel suolo, nel sottosuolo e nelle acque, agli scarichi idrici e allo smaltimento dei rifiuti. In particolare, in Italia tale normativa è interamente contenuta nel D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (il c.d. "Testo Unico Ambientale") che mira tra l'altro ad attuare, per quanto attiene le attività industriali, il coordinamento e l'integrazione delle disposizioni legislative relative alla gestione dei rifiuti e alla bonifica dei siti contaminati, alla tutela delle acque dall'inquinamento, alla difesa del suolo, alla gestione delle aree protette, alla tutela risarcitoria contro i danni all'ambiente, alle procedure per la valutazione di impatto ambientale e alla riduzione delle emissioni nell'aria e dell'inquinamento acustico.

Il Gruppo F.I.L.A. ha avviato un piano di certificazione ambientale dei propri stabilimenti produttivi. Alla data della presente Dichiarazione, Canson Francia ha attiva la certificazione del proprio Sistema di Gestione Ambientale in base all'ISO 14001: 2015. La Capogruppo ha ottenuto nel 2019 la certificazione ISO 14001: 2015, relativamente alle attività dello stabilimento di Rufina (Firenze) e della sede di Pero. Attualmente 541 persone operante negli Stabilimenti produttivi, pari al 6,7% del personale del personale di tutto il Gruppo lavora in siti con certificazione ISO 14001:2005.

### 3.2 UTILIZZO DI MATERIE PRIME

Il Gruppo F.I.L.A. negli anni ha focalizzato la propria attenzione sul riutilizzo, ove tecnicamente possibile, di alcune delle materie prime utilizzate per la produzione. La produzione di tavolette di legno da cui son realizzate le matite prevede il riutilizzo di scarti primari di produzione, come, ad esempio, l'accoppiamento di assi di dimensioni inferiori allo standard (o "*finger joint*") o di tavolette di larghezza ridotta, la produzione delle cornici dei telai artistici ("*canvas*").

Le principali materie prime utilizzate nel processo produttivo del Gruppo F.I.L.A. sono:

- legname (in particolare il legno di cedro, di pioppo e di pino), in stecche o in tavolette, per produrre matite colorate e in grafite, fabbricate negli stabilimenti situati in Messico, India e Cina, e per le cornici dei *canvas*
- materie plastiche per la produzione di pennarelli, evidenziatori e marcatori, imballaggi e altri strumenti per scrittura (quali temperini e righelli) ed è acquistata soprattutto in Italia e in India
- carbonato di calcio e solfato per la produzione di gessetti, tempere e paste modellanti e sono acquistati principalmente in India (carbonato) e in Francia (carbonato e solfato), dove il Gruppo conta su un fornitore locale, soprattutto grazie alla prossimità allo stabilimento di produzione a Saint Germain La Ville
- farine per la produzione di paste per giocare
- grafite per la produzione delle mine delle matite
- cera per la produzione di pastelli a cera e mine
- carta per la produzione di carta a uso scolastico nel mercato nordamericano
- fibre di cellulosa per la produzione di carte di alta qualità in Francia e nel Regno Unito
- argilla per la produzione di paste da modellare
- paraffina per la produzione di pastelli, acquistata in Messico e India.

Con riferimento alle proprie attività, il Gruppo ha identificato come **principali rischi** legati al consumo di materie prime lo sfruttamento incontrollato di risorse e materie prime naturali, i consumi eccessivi di energia da fonti non rinnovabili e il consumo incontrollato di acqua. Per mitigare tali rischi sono state poste in essere azioni per la rilevazione dei consumi, il monitoraggio degli stessi nel tempo e un confronto tra situazioni comparabili tra diverse società del Gruppo.

Il **legno** è la materia prima principale, dopo la carta, utilizzata nei processi produttivi del Gruppo per la produzione di matite grafite e colorate. Tronchi, tavolette e assi di legno sono acquistati per la produzione di matite negli stabilimenti produttivi ubicati in Messico, India e Cina.

Il Gruppo F.I.L.A., negli ultimi anni, ha intrapreso un percorso di certificazione (c.d. "Chain of Custody") dei legnami con il *Forest Stewardship Council* e con l'adesione al Programme for Endorsement of Forest Certification schemes per una gestione forestale economicamente sostenibile. Tali certificazioni garantiscono che i prodotti certificati siano stati realizzati utilizzando legname proveniente da fornitori che aderiscono alle medesime certificazioni con riferimento alla sostenibilità dei sistemi di gestione forestale.



La certificazione *Forest Stewardship Council*® (FSC®) è una certificazione internazionale, indipendente e di parte terza, specifica per il settore forestale e i prodotti - legnosi e non legnosi - derivati dalle foreste certificate.



Lo schema di certificazione forestale PEFC (*Programme for Endorsement of Forest Certification schemes*) è fondato su tre principi fondamentali:

- il rispetto dei Criteri e degli Indicatori definiti nelle Conferenze Ministeriali per la protezione delle foreste in Europa (Helsinki 1993, Lisbona 1998) che hanno dato avvio al cosiddetto "Processo pan-europeo"
- l'applicazione a livello regionale o di gruppo (anche se è possibile un'adesione individuale)
- le verifiche ispettive e la certificazione affidate a una terza parte indipendente e accreditata.

Il Gruppo F.I.L.A. acquista i legnami in Centro/Sud America, dove sono utilizzati negli stabilimenti produttivi in Messico, a Tultitlán e Oaxaca; in Asia, per gli impianti di Kunshan in Cina e in India e presso gli stabilimenti in Gujarat e Jammu. Inoltre anche il legname acquistato in Nord America è utilizzato negli stabilimenti produttivi in Cina. I produttori di legno a livello mondiale sono pochi e concentrati e pertanto le relazioni con le relative società sono particolarmente rilevanti per chi opera nel nostro settore.

Il 57% del legname consumato dal Gruppo nel 2020 è sotto forma di tronchi (60% nel 2019) e il 40% sotto forma di tavolette (quasi il 40% nel 2019).



Relativamente alle tavolette, dei totali 18.985 metri cubi acquistati nel periodo il 29% è certificato FSC (5.520 metri cubi), rispettivamente acquistate da:

- Bridesshore (Repubblica Dominicana): 2.790 metri cubi, pari all'85% del materiale acquistato;
- Dixon Kunshan (Cina): 2.730 metri cubi, pari al 100% del materiale acquistato.

Gli acquisti di assi di legno nel corso del periodo, totalmente riferibili allo stabilimento di Dixon Kunshan (Cina), sono certificati al 100% PEFC.

La tabella GRI 301-1 LEGNAME ACQUISTATO E CERTIFICAZIONI nell'Appendice "D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI" fornisce dettagli sul consumo di legname in forma di tronchi, assi e tavolette e la relativa copertura delle certificazioni.

Nell'ottica di ottimizzazione degli acquisti e di sinergie tra società del Gruppo, una parte del legno lavorata negli stabilimenti produttivi è ceduta alle altre società che hanno linee di produzione di matite (ad esempio, in Lyra Germania per lo stabilimento di Norimberga). Il **recupero del legno** è una prassi consolidata per il Gruppo F.I.L.A. e, nello specifico, molte fasi della produzione delle tavolette prevedono il riutilizzo degli scarti di legno nel processo produttivo per la fabbricazione di prodotti attraverso la tecnica del c.d. "finger joint", grazie alla quale sono recuperati scarti di legname e create linee di matite *environmental friendly* (ad esempio la Ticonderoga Envirostik). Dagli scarti del legno derivanti dalla linea di produzione delle tavolette nello stabilimento di Oaxaca in Messico sono prodotte le cornici per i *canvas*, poi assemblate nello stabilimento di Bridesshore in Repubblica Dominicana.

Poiché il legno è la materia prima più onerosa e a maggior impatto ambientale per le produzioni del Gruppo, è stato effettuato un investimento in una **piantagione** di pioppi, per un totale di circa 250 mila alberi a Xinjiang, nel Nord-Ovest della Cina, con l'obiettivo di garantire in futuro almeno in parte l'utilizzo di legno proveniente da proprie foreste rinnovabili. Il progetto iniziale prevedeva che l'investimento potesse andare a regime, con l'utilizzo del primo ciclo di alberi, a partire dal 2021/2022, producendo il 40% degli approvvigionamenti necessari per la produzione dello stabilimento cinese (ossia il 15% degli approvvigionamenti totali del Gruppo F.I.L.A.) e un progressivo taglio con successiva piantumazione di nuovi alberi per almeno 5 cicli. Tuttavia, in conseguenza della siccità che ha colpito la regione nell'ultimo periodo e la scarsità di acqua disponibile, destinata dal governo locale principalmente per le coltivazioni alimentari, i tempi di crescita della piantagione sono posticipati.

In tutti gli stabilimenti di lavorazione del legno sono presenti sistemi di aspirazione dei trucioli e della polvere che sono poi destinati a usi diversi.

Tra le tecniche di riutilizzo degli scarti di legno è apprezzabile citare l'impianto di Lyra a Norimberga di separazione della polvere di legno dalle impurità che, dopo essere pressata e compattata, è rivenduta a terze parti per diverse applicazioni tra cui la produzione di parquet. Nel 2020 tale processo ha permesso di riutilizzare 54,7 tonnellate di polvere di legno da processo (77,7 tonnellate nel 2019). Anche lo stabilimento di Oaxaca in Messico utilizza la corteccia dei tronchi e la polvere di legno come combustibile per la produzione di calore attraverso due impianti di proprietà. La produzione media annua di energia da questa fonte è pari a 119 milioni di MJ.

Il processo produttivo in diversi stabilimenti del Gruppo prevede che, a valle delle varie fasi, gli scarti primari di produzione rientrano nuovamente nel processo produttivo o siano venduti per essere utilizzati da terzi. Tali materiali non sono considerati materiale riciclato. Una stima dell'impatto di tali riutilizzi è, al momento, molto complessa.

Le plastiche sono acquistate per la produzione di articoli da scrittura, da disegno e di packaging. L'attenzione al **riutilizzo delle materie plastiche** si concretizza in alcuni procedimenti di recupero in alcune fasi della produzione.

Per quanto riguarda i materiali plastici recuperati, lo stabilimento di Rufina, nei pressi di Firenze, raccoglie gli scarti della plastica derivanti dalla produzione di penne e pennarelli: nel corso del 2020 è stato recuperato un totale di 59.750 Kg di scarti plastici di produzione quali, ad esempio, macinato, cassoni, scarti da cambio colore presse a iniezione, ecc., (42.950 Kg nel 2019). La Capogruppo F.I.L.A. recupera anche gli scarti di produzione che non raggiungono gli standard qualitativi per essere reimpiegati e li vende ad aziende che utilizzano nel loro processo



produttivo materiale con caratteristiche corrispondenti. Nelle cartiere del Gruppo gli scarti primari di produzione derivanti dal processo produttivo della carta sono reimpiegati nel processo produttivo stesso.

Le principali **materie prime consumate** dal Gruppo sono rotoli di carta (per la produzione di fogli, cartoncini, ...) carbonato di calcio (per la produzione di gessi, tempere scuola e gomme per cancellare), fibre cellulose (per la produzione di fogli di carta, cartoncini, ...), materie prime plastiche non trattate (PHE/PHEG/ABS/ECC) (per la produzione di pennarelli, penne, temperini, ...) e argilla (per la produzione di paste da modellare, ...).

I consumi di materie prime plastiche non trattate (PHE/PHEG/ABS/ECC) sono diminuiti del 30% in conseguenza della contrazione dei volumi in India e Messico a seguito degli impatti della Pandemia.

Nel periodo il consumo di rotoli di carta registrato nel 2020 si è ridotto del 12% in considerazione della riduzione della produzione registrata nel periodo.

Nello stesso periodo si è registrata una riduzione del consumo di carbonato di calcio (-11% rispetto al 2019).

Nel periodo invece sono aumentati il consumo di argilla (+14%) a fronte di maggiori acquisti da parte di F.I.L.A. S.p.A., di solfato di calcio, quasi raddoppiato, e di talco in conseguenza dell'aumento di volumi di pasta autoindurente e pastelli trainato dalle maggiori vendite della divisione Belle Arti.

Il consumo di fibre cellulose nel 2020 si è assestato a 11.249.828 Kg (in contrazione del 19% rispetto al 2019) per minori produzioni dello stabilimento di Annonay in Francia.

Il dimezzamento dei volumi di acquisto di farina registrata nel 2020 è principalmente dovuto alla riduzione di acquisti della materia prima in Brasile a causa della diminuzione dei volumi di produzione nel corso del 2020.

La tabella "GRI 301-1 ALTRI MATERIALI CONSUMATI", disponibile nell'Appendice *D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI*, riassume gli acquisti delle principali materie prime del Gruppo F.I.L.A. effettuati negli ultimi tre esercizi.

### 3.3 CONSUMO DI RISORSE ENERGETICHE

Le **fonti energetiche** sono le sorgenti di energia disponibili sulla Terra, ossia risorse naturali che possono essere utilizzate dall'uomo per produrre calore, muovere gli impianti industriali, illuminare e riscaldare. Le fonti di energia, che possono essere classificate con riferimento alla tecnologia disponibile e dalla conoscenza scientifica acquisita, sono:

- l'energia fossile (o non rinnovabile), ovvero riserve di petrolio, carbone e gas naturale
- l'energia rinnovabile, ovvero energia solare (fotovoltaico), energia del vento (eolico), energia dell'acqua (idroelettrico), energia geotermica e le biomasse (legna, biocarburanti, ecc.).
- l'energia nucleare, che sfrutta l'energia scaturita dall'impatto degli atomi (fissione nucleare) o dalla fusione degli atomi (fusione nucleare).

Le risorse e le materie prime naturali utilizzate dal Gruppo F.I.L.A. nel processo produttivo includono sia fonti energetiche non rinnovabili che fonti energetiche rinnovabili.

La principale differenza tra le fonti di energia fossile e le fonti di energia rinnovabile riguarda principalmente l'entità dei tempi di formazione. Nel caso dell'energia fossile, i tempi di formazione naturale sono molto lunghi (tempi geologici) e, per questa ragione, sono considerate "risorse non rinnovabili". Al contrario, le fonti di energia rinnovabile si ripetono con cicli di breve e di brevissimo periodo (ad esempio il sorgere del sole, le maree, il vento, le biomasse, ecc.). I tempi di formazione delle fonti di energia rinnovabile sono inferiori e per questa ragione sono chiamate "risorse rinnovabili".

Le fonti di energia si possono classificare anche in fonti di energia primarie e fonti secondarie. Le fonti primarie sono quelle il cui contenuto energetico è usato direttamente in quanto si trovano già disponibili in natura, quali le fonti fossili (petrolio, carbone, gas naturale), l'acqua, il sole e il vento. Le fonti secondarie sono il frutto di un

processo di produzione, quali ad esempio i carburanti, prodotto della raffinazione del petrolio greggio, ovvero l'energia elettrica prodotta dalle centrali che utilizzano fonti primarie

Le **fonti energetiche utilizzate** dal Gruppo F.I.L.A. per lo svolgimento delle proprie attività sono :

- energia elettrica
- energia termica
- energia per il raffreddamento degli impianti
- vapore
- carburanti
- gasolio
- gas naturale
- biomasse (polvere di legno).

Con riferimento alle proprie attività, il Gruppo ha identificato come **principali rischi** legati al consumo di risorse energetiche lo sfruttamento incontrollato delle materie prime naturali (ad esempio, combustibili) e i consumi eccessivi di energia da fonti non rinnovabili. Per mitigare tali rischi sono state avviate azioni per la rilevazione e il monitoraggio dei consumi, anche considerando un confronto tra situazioni comparabili anche tra diverse società del Gruppo.

Il Gruppo F.I.L.A. utilizza diverse **fonti di energia** per il funzionamento degli impianti di produzione, per il raffreddamento dei processi e per il riscaldamento degli ambienti di lavoro. In Europa, in Nord America e nel Resto del Mondo, i principali acquisti di energia riguardano l'energia elettrica, in Cina la principale fonte di energia è il vapore.

La principale fonte di energia acquistata dal Gruppo è quella termica, i cui acquisti sono rimasti sostanzialmente invariati rispetto al 2019, essendo una fonte energetica utilizzata per il riscaldamento degli uffici e degli stabilimenti.

La tabella "GRI 302-1 CONSUMI DI ENERGIA" presente in Appendice *D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI*, illustra gli acquisti di energia per tipologia effettuati negli ultimi tre esercizi dal Gruppo F.I.L.A..

Come per l'anno precedente il 96% dei **consumi di combustibili fossili** del Gruppo è rappresentato da gas naturale, utilizzato principalmente per il riscaldamento e per alcuni processi produttivi. Nel periodo si sono verificati degli scostamenti non significativi nell'impiego di gasolio e olio combustibile. Il Gruppo non utilizza carbone.

La tabella "GRI 302-1 CONSUMI DI ENERGIA DA FONTI NON RINNOVABILI" presente in Appendice *D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI* riassume gli acquisti di energia da fonti fossili del Gruppo F.I.L.A. effettuati negli ultimi tre esercizi.

Nel complesso, in base a quanto rappresentato nelle tabelle menzionate, il Gruppo F.I.L.A. nel 2020 ha consumato 65.784 MWh di energia elettrica (81.874 MWh nel 2019), pari a 236.822.400 MJ e utilizzato 232.034.922 MJ di energia da altre fonti (250.736.470 MJ nel 2019), per un totale di 468.857.322 MJ di energia consumata (545.482.870 MJ nel 2019).

A quanto sopra va aggiunta l'energia prodotta dalle **biomasse**, fonte rinnovabile, riferite alla filiale messicana e alla filiale indiana, pari a 146.561.280 MJ, in diminuzione rispetto al 2019 (158.423.280 MJ), a seguito di una minore produzione di biomasse generate da combustione di segatura da parte di DOMS India in conseguenza della riduzione dei volumi di produzione dovuta all'emergenza sanitaria da Covid 19.

Pur in un anno caratterizzato da una riduzione delle attività in conseguenza dell'emergenza sanitaria da Covid, alcune società del Gruppo hanno proseguito, anche se a ritmi meno elevati, nei progetti volti a **migliorare l'efficienza energetica** delle attività, in termini di riduzione dei consumi di energia elettrica per illuminazione, miglioramento dell'efficienza della combustione o di riduzione delle perdite di aria compressa.

I progetti principali di risparmio energetico attuati negli ultimi anni dal Gruppo hanno riguardato la sostituzione delle lampadine "classiche" a incandescenza (non più in commercio in diverse nazioni) e lampade fluorescenti per

lasciare spazio al LED. Questo nuovo sistema di illuminazione da una parte consente un risparmio significativo dei consumi (circa il 90% rispetto alle vecchie lampadine e 70% rispetto alle fluorescenti), dall'altra consente una drastica diminuzione dell'impatto ambientale. Infatti, le lampade al LED hanno una durata significativamente più lunga e non contengono gas nocivi alla salute e sostanze tossiche, come ad esempio il mercurio, rendendone lo smaltimento più semplice.

Da segnalare per il 2020 la riduzione di 1.917.500 MJ di Dixon Ticonderoga Company per nuovi interventi volti a risparmio energetico nell'illuminazione.

Come già indicato, al fine di riutilizzare gli scarti di produzione nel processo di generazione di energia, Dixon Mexico, nel proprio stabilimento di Oaxaca, ha in funzione una centrale di produzione di vapore che utilizza come combustibile la polvere di legno risultante dalle lavorazioni. L'energia media annua autoprodotta da questa fonte è pari a circa 119.118.480 Mega Joule.

In Appendice *D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI* è disponibile la tabella "GRI 302-4 RIDUZIONE DEI CONSUMI DI ENERGIA" in cui sono riepilogati i principali progetti del Gruppo F.I.L.A. in questo ambito degli ultimi tre esercizi.

### 3.4 EMISSIONI IN ATMOSFERA

Il fenomeno del *climate change* è una realtà di dimensioni mondiali, in continua evoluzione, che interessa tutte le componenti dell'ambiente, della società e del sistema economico, con potenziali ricadute significative sulle dinamiche sociali e sulle generazioni future e, di conseguenza, potenzialmente sull'operatività complessiva del Gruppo.

Con "**effetto serra**" si intende il modo con cui l'atmosfera terrestre cattura l'energia dal sole e la trasmette in tutte le direzioni, scaldando sia la superficie della Terra che la parte inferiore dell'atmosfera terrestre. Senza tale effetto la vita sulla Terra sarebbe molto più difficile. Gli scienziati ritengono che le attività industriali e agricole aumentino l'effetto serra naturale: questo fenomeno è chiamato "*global warming*" o "*climate change*". I tipi di gas a effetto serra sono:

- diossido di carbonio (CO<sub>2</sub>), derivante da uso di carburanti fossili, deforestazione, decomposizione delle biomasse, ecc.
- metano
- protossido di azoto
- gas fluorurati

Nonostante non vi siano emissioni significative derivanti dai processi produttivi e non vi siano impianti di autoproduzione interna di energia elettrica, nell'attuale contesto globale e di attualità, il Gruppo ritiene importante monitorare le emissioni di gas ad effetto serra e di altre emissioni al fine di valutare eventuali scelte virtuose per un ridimensionamento della propria "*carbon footprint*". Con riferimento alle proprie attività, il Gruppo ha identificato come principale rischio legato a questo ambito l'utilizzo di un mix di combustibili con elevato impatto sui gas ad effetto serra e come attività di gestione il monitoraggio periodico di acquisti e consumi.

Le emissioni dei gas ad effetto serra sono espresse convenzionalmente in CO<sub>2</sub> equivalente, al fine di considerare il contributo dei principali gas direttamente responsabili dell'effetto serra come definiti nel Protocollo di Kyoto, quali ad esempio il metano (CH<sub>4</sub>), il protossido di azoto (N<sub>2</sub>O) e l'anidride carbonica (CO<sub>2</sub>). Tali gas sono tutti ricondotti alla CO<sub>2</sub> equivalente tramite specifico valore di GWP (Global Warming Potential).

Il Gruppo F.I.L.A. nel 2017 ha iniziato a rilevare e calcolare le **emissioni di gas a effetto serra** per analizzare possibili aree di attività in cui sarà possibile in futuro migliorare le proprie performance. In particolare, la Capogruppo F.I.L.A. ha rilevato e calcolato i dati delle emissioni di CO<sub>2</sub> in base all'indicatore del GRI 305-1 emissioni dirette ("scope 1") e 305-2 emissioni indirette ("scope 2") e in base ai fattori di emissioni desunti dall'International Energy Agency -

Energy And CO<sub>2</sub> Emissions In The OECD (2017) e dall'Intergovernmental Panel on Climate Change (Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories).

Le emissioni dirette di gas a effetto serra (GHG) derivano dai processi di combustione interna dei combustibili utilizzati per le attività produttive che riguardano principalmente il gas naturale. Le emissioni indirette sono state calcolate in base ai consumi di energia elettrica, di vapore e di energia per il riscaldamento acquistati da terzi.

Nel 2020 le emissioni di gas ad effetto serra (CO<sub>2</sub>) sono diminuite del 15% a seguito della diminuzione delle emissioni indirette (-19,7%) e dirette (-7,5%) generata principalmente dalla riduzione dei consumi energetici in virtù della generale diminuzione dei volumi di produzione.

I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni dirette sono tratti dalla metodologia stabilita dal GHG Protocol che utilizza i valori di Global Warming Potential tratti dall' IPCC's Fifth Assessment Report. In Appendice *D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI* è disponibile la tabella "GRI 305-1 305 - 2 EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA" con le emissioni dirette (Scope 1), e la relativa quota di biomassa, e le emissioni indirette (Scope 2) del Gruppo F.I.L.A. degli ultimi tre esercizi.

Il Gruppo F.I.L.A. non acquista, vende o impiega quantitativi significativi di sostanze che riducono lo strato di ozono (meglio note come *Ozone-Depleting Substances - ODS*).

A livello di area geografica, le **altre emissioni inquinanti significative** si riferiscono alle zone in cui sono presenti degli stabilimenti produttivi.

La riduzione registrata negli ultimi anni nelle emissioni di inquinanti organici persistenti (POP), che ha raggiunto livelli contenuti, è il risultato dell'utilizzo di lacce a base d'acqua negli stabilimenti di Dixon Kunshan (Cina). Le emissioni di composti organici volatili (VOC) sono dovute all'impiego di lacche a base di solventi per la produzione di matite, in particolare in India, Sud America e Nord America. La tabella in Appendice *D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI* riporta le altre emissioni inquinanti del Gruppo F.I.L.A. nel 2020, 2019 e nel 2018, espresse in kg. I processi produttivi del Gruppo non generano inquinanti atmosferici pericolosi (*Hazardous air pollutants - HAP*) né altre categorie standard di emissioni in atmosfera identificate dalle regolamentazioni locali applicabili. Le emissioni inquinanti significative rilevate nel 2020 interessano, come per i due anni precedenti, i composti organici volatili (*Volatile organic compounds - VOC*) e le polveri sottili (*Particulate Matters, PM*) e gli inquinanti organici persistenti (*Persistent Organic Pollutants - POP*).

### 3.5 CONSUMI IDRICI

Con il termine "**risorse idriche**" si fa comunemente riferimento a tutte le varie forme di disponibilità dell'acqua, elemento indispensabile per la vita dell'uomo e dell'ecosistema.

Nel processo produttivo del Gruppo F.I.L.A. l'acqua è utilizzata principalmente:

- per la produzione di carte presso le cartiere di St Cuthberts in Gran Bretagna e di Canson in Francia
- per la produzione di pitture, tempere, colle, ecc., principalmente presso gli stabilimenti di Canson in Francia, Gruppo F.I.L.A. Dixon in Messico, Daler-Rowney in Inghilterra, Maimeri in Italia e F.I.L.A. Yixing in Cina, Doms in India e in Canson Brasile
- per la produzione di paste per giocare principalmente presso gli stabilimenti di Rufina in Italia, Canson in Brasile, Gruppo Dixon in Messico.

Tra i **rischi principali** legati alle proprie attività e in relazione all'impiego di acqua, il Gruppo ha identificato il consumo di acqua eccessivo nel processo produttivo. Per mitigare tale rischio sono state poste in essere azioni per migliorare la rilevazione dei consumi idrici, il monitoraggio nel tempo e il confronto tra situazioni comparabili anche tra diverse società del Gruppo.

Nel corso del 2020, gli **approvvigionamenti di acqua** del Gruppo hanno interessato principalmente acque sotterranee pari al 53% del totale delle acque prelevate (59% nel 2019) e acque di superficie pari al 41% (35% nel

2019), mentre i consumi di acque da forniture municipali sono rimaste al 5,5% in linea con il 2019. I consumi di acque di scarico di altri operatori e di acque riciclate restano a livelli molto contenuti.

Tutti i prelievi e gli scarichi idrici del Gruppo sono conformi ai requisiti normativi locali e oggetto di verifica periodica.

La diminuzione del prelievo di acque sotterranee da falda acquifera rispetto al 2019 è legata principalmente alle risorse idriche utilizzate per l'attività del sito di Xinjian in Cina, dedicato alla coltivazione della piantagione di pioppi, dove nel 2019 è stato attivato un nuovo pozzo sotterraneo finalizzato all'irrigazione della piantagione, per far fronte della scarsità di acqua piovana. Il fenomeno legato alla scarsità di risorse idriche nell'area dedicata alla piantagione di pioppi può essere considerato un possibile effetto del cambiamento climatico globale.

Le acque di superficie riguardano principalmente le acque fluviali prelevate da Canson Francia per la produzione della cartiera di Moulin du Roy, i cui prelievi hanno registrato una leggera diminuzione rispetto al 2019. A valle del processo produttivo la cartiera esegue un trattamento interno tramite depuratore degli effluenti industriali che sono poi convogliati nel medesimo corso d'acqua a valori di legge.

Tutti i prelievi idrici del Gruppo interessano fonti di acqua dolce.

Nell'Appendice *D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI* la tabella "GRI 303-3 PRELIEVO DI RISORSE IDRICHE" riepiloga i prelievi di acqua del Gruppo F.I.L.A. per tipologia di fonte effettuati negli ultimi tre esercizi.

In considerazione dell'importanza della gestione delle acque utilizzate nei processi produttivi, diverse sono le iniziative avviate nel tempo a livello locale. Le acque reflue prodotte dal Gruppo F.I.L.A. sono soggette a regolari interventi di monitoraggio interno ed esterno per garantire la conformità con i limiti prescritti. Nella maggior parte dei casi, gli effluenti industriali sono convogliati indirettamente alle fognie locali e ai sistemi di trattamento esterni. Tuttavia, le acque piovane recuperate non sono state rilevate, in quanto, attualmente, non vi sono sistemi per effettuare rilievi attendibili.

In Cina, nello stabilimento di Kunshan, il vapore utilizzato durante le lavorazioni è convogliato in impianti posti sulle tettoie degli stabilimenti, condensato e trasformato in acqua per il riutilizzo negli impianti civili. Al momento non vi sono misuratori per calcolare le quantità di vapore e di acqua recuperata con questo processo. Per maggiori dettagli sugli investimenti effettuati in alcune società del Gruppo si rimanda a quanto illustrato al paragrafo *3.6.2 Investimenti per la protezione dell'ambiente*.

Le acque riciclate internamente negli impianti di produzione nel periodo sono diminuite da 420.034 metri cubi nel 2019 a 407.489 metri cubi nel 2020, in conseguenza principalmente della diminuzione dei volumi di rimpiego di acqua riciclata di Canson France (3%) a fronte della diminuzione dei volumi di produzione della cartiera.

La maggior parte degli **scarichi idrici** del Gruppo è indirizzato ad acque di superficie (92%, in linea con il 2019) e a impianti fognari che conducono a sistemi di trattamento (intorno al 3% rispetto al 6% del 2019), il restante è smaltito nella falda acquifera previo trattamento interno.

Nell'Appendice *D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI* la tabella "GRI 303-4 SCARICHI IDRICI" illustra i dati consuntivi di Gruppo F.I.L.A. per il 2020 di scarichi idrici per quantità e qualità, confrontati con i dati dei due esercizi precedente (importi in metri cubi).

### 3.6 ALTRI TEMI AMBIENTALI

Gli altri temi ambientali per il Gruppo sono:

- gestione dei rifiuti
- investimenti per la protezione dell'ambiente
- compliance alle normative ambientali.

### 3.6.1 GESTIONE DEI RIFIUTI

Un rifiuto è una qualunque materia solida o liquida scarto di un processo, di provenienza domestica, agricola o industriale. I rifiuti sono classificati secondo le normative locali in rifiuti pericolosi e non pericolosi.

I rifiuti prodotti da Gruppo hanno prevalentemente forma solida (93%, 94% nel 2019) e in misura marginale liquida. Gli stessi rifiuti, indipendentemente dalla loro forma, possono essere pericolosi, e quindi dover essere gestiti e trattati secondo specifiche normative, o non pericolosi.

A livello di tipologia di **rifiuto solido** prodotto (in termini di pericolosi/ speciali e non pericolosi) e di area geografica, si evidenzia un comportamento omogeneo tra le varie realtà a livello mondiale, dove la prevalenza di rifiuti non pericolosi è predominante.

Complessivamente i rifiuti prodotti dal Gruppo nel 2020 sono diminuiti del 14%, principalmente in relazione al calo di rifiuti solidi non pericolosi derivanti dal calo di produzione legato alle chiusure temporanee di alcuni stabilimenti in conseguenza dell'emergenza pandemica da Covid-19.

I rifiuti solidi prodotti dal Gruppo sono per la quasi totalità rifiuti non pericolosi (99%, in linea con i due esercizi precedenti). I rifiuti solidi non pericolosi sono il 92% dei rifiuti totali prodotti nell'anno (94% nei due esercizi precedenti).

Sebbene i quantitativi di rifiuti pericolosi siano risibili, rappresentando soltanto l'1% del totale dei rifiuti del Gruppo, nel 2020 sono aumentanti a causa processi straordinari di distruzione e smaltimento avvenuti a fine 2020 in Dixon Tlconderoga Messico e nello stabilimento di Canson France ad Annonay, nonché ad un cambio di formulazione di alcuni prodotti da parte di FILA Yixing che ha portato allo smaltimento di materiale obsoleto.

I rifiuti liquidi, per la quasi totalità non pericolosi, nel 2020 sono stati il 7% del totale dei rifiuti prodotti dal Gruppo (5,5% nel 2019).

Nel presente documento non è stato rendicontato il metodo di smaltimento dei rifiuti prodotti, in quanto il progetto relativo è stato rinviato in conseguenza delle complessità operative derivanti dall'emergenza sanitaria da Covid-19. Il Gruppo si impegna a rendicontare tali informazioni nel 2021.

### 3.6.2 INVESTIMENTI PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE

La protezione dell'ambiente e il rispetto delle normative ambientali richiedono una gestione dedicata e degli investimenti ad hoc, a volte anche significativi.

In Canson Francia, Grand Mournier, nel 2017, è stata costruita una vasca di decantazione delle acque reflue pluviali per la separazione di potenziali forme inquinanti (quali, ad esempio, idrocarburi) prima dell'emissione controllata nell'ambiente. Sempre in Canson Francia, a Moulin du Roy, è attivo un sistema di depurazione delle acque ("effluent plant") per il loro trattamento prima della re-immissione nel corso d'acqua.

Nel sito produttivo di Chalon en Champagne è attivo un depuratore per le acque reflue industriali derivanti dai processi produttivi.

Nella cartiera di St Cuthberts nel 2019 è stato costruito un nuovo impianto di gestione delle acque ("effluent plant") che sono trattate prima di essere parzialmente riutilizzate nel processo produttivo e re-immesse nel corso fluviale.

L'impianto di depurazione delle acque dello stabilimento di Oaxaca di Dixon Mexico separa le acque dalla cera utilizzata nel processo produttivo.

Tra gli investimenti per la protezione dell'ambiente negli USA è in corso una bonifica sul terreno di proprietà afferente a una pregressa attività produttiva svolta sul sito ante acquisizione da parte di F.I.L.A. S.p.A.

### 3.6.3 COMPLIANCE ALLE NORMATIVE AMBIENTALI

Per il Gruppo F.I.L.A. la compliance alle normative applicabili, incluse quelle di natura ambientale, è un elemento imprescindibile.

Il Gruppo ritiene che il sistema di controllo interno che mira ad assicurare il rispetto delle normative ambientali sia in grado di mitigare i possibili rischi di non conformità e di mancata e/o incompleta conoscenza delle normative e dei regolamenti applicabili in materia ambientale in ogni sito in cui opera. Nel corso del 2020 non sono state irrogate sanzioni monetarie in conseguenza di non conformità alla normativa ambientale applicabile.

La razionalizzazione delle attività produttive avviene anche nell'ottica di garantire il rispetto della compliance alle normative ambientali e di ridurre gli impatti sull'ambiente delle operations del Gruppo.



## 4 Aspetti relativi al personale

### 4.1 RISPETTO PER LE PERSONE E TEMI RILEVANTI PER F.I.L.A.

In F.I.L.A. siamo convinti che il successo del Gruppo sia legato in modo indissolubile alle persone che ne fanno parte. Esse costituiscono un elemento importante per la competitività e lo sviluppo di F.I.L.A.

La strategia di crescita per acquisizioni perseguita negli anni, oltre alla crescita organica di alcune aree geografiche di attività, ha generato fino al 2018 una crescita rapida e costante della popolazione aziendale. Oggi il Gruppo F.I.L.A. è presente a livello mondiale nei 5 continenti con 51 filiali di cui 35 operative con oltre 8.000 dipendenti, dove il 72% è costituito da operai, 25% da impiegati e il 3% da manager. Come sarà illustrato più avanti, nel 2020 il personale è diminuito essenzialmente in conseguenza degli impatti derivanti dalla pandemia da Covid 19.

Con riferimento alla gestione del personale i **principali rischi potenziali** individuati sono quelli di scarsa produttività e bassa qualità del lavoro (dovuti, ad esempio, a un elevato *turnover* o assenteismo) e allo scarso livello di formazione e aggiornamento professionale. Per gestire adeguatamente tali rischi sono state messe in atto delle prassi e delle procedure a livello locale nell'ambito delle disposizioni di Gruppo al fine di gestire al meglio gli eventuali impatti negativi e di proporre soluzioni migliorative ove ne ricorrano i requisiti. La pandemia da Covid-19 ha inevitabilmente aumentato il rischio legato alla salute e sicurezza sul lavoro, a fronte del quale il Gruppo ha attivato tutti i protocolli e le misure di salvaguardia necessari per contenerlo (così come meglio descritti nel paragrafo [2.5 Impatti del COVID-19](#)).

La **Politica sulla Corporate Social Responsibility** (emessa a livello di Gruppo nel 2017 ed estesa alle società entrate a far parte del Gruppo successivamente) sancisce l'importanza dell'impegno del Gruppo nella valorizzazione del proprio personale, il rispetto dei diritti umani, l'adeguatezza delle condizioni di lavoro e della *compliance* alle normative applicabili come elementi basilari per continuare a operare con successo. Maggiori dettagli sulle policy e le linee guida in ambito socio-ambientale sono forniti al paragrafo [2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale](#).

La direzione *Human Resources* di Gruppo fornisce le linee guida della politica sulla remunerazione e con il supporto degli *officer* di F.I.L.A. e, in accordo con i CEO locali, definisce l'organizzazione delle filiali nel rispetto del modello organizzativo di Gruppo (si rimanda al paragrafo [2.3.1 Modello di corporate governance](#) precedente), nonché fornisce a tutte le società elementi e indicazioni in termini di selezione, valutazione e sviluppo del personale, così come per gli interventi formativi, nel rispetto delle specificità e delle regolamentazioni applicabili localmente.

Il Gruppo ha emanato una **Politica sui Diritti Umani** (come meglio illustrato nel capitolo [6. Aspetti relativi ai diritti umani](#) seguente) che descrive, anche con riferimento al proprio personale, i principi generali di comportamento in termini di rispetto dei diritti umani, valorizzazione delle diversità e non discriminazione, adeguate condizioni di lavoro, opposizione al lavoro forzato e traffico di esseri umani, orari di lavoro, retribuzioni e benefit, lavoro infantile, luoghi di lavoro sani e sicuri, libertà di associazione e contrattazione collettiva, integrità, rispetto della *privacy* e relazioni con le comunità locali.

Dall'analisi di materialità (illustrata nell'Appendice [A.3 Analisi di materialità](#)) e dal processo di raccolta di dati e informazioni di carattere non finanziario, i temi relativi al personale rilevanti per il Gruppo F.I.L.A. e di cui si forniscono informazioni nel presente documento sono i seguenti:

- Pari opportunità
- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Prima di affrontare nel dettaglio i temi materiali relativi al personale, sono riportate alcune informazioni in merito alla composizione della forza lavoro, al *turnover*, alle retribuzioni e all'attività di formazione.

#### 4.1.1 COMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO

Il Gruppo F.I.L.A. a fine 2020 conta 8.070 dipendenti (10.067 a fine 2019), diminuiti di quasi il 20% rispetto all'anno precedente in conseguenza degli impatti legati all'emergenza sanitaria da Covid 19 e dei relativi ridimensionamenti delle attività produttive in alcune nazioni in cui il Gruppo opera.

L'80% della forza lavoro del Gruppo è infatti concentrata in due aree geografiche nelle quali gli impatti sull'economia e più specificamente sul settore sono stati più marcati: Asia con il 60% del totale dei dipendenti, localizzati principalmente in India in DOMS (4.392 persone a fine 2020), e Centro / Sud America con poco meno del 20% della forza lavoro, operante principalmente in Messico (866 persone a fine 2020), dove si trovano gli stabilimenti produttivi di maggiori dimensioni.

Analizzando la forza lavoro con riferimento al **genere** a fine 2020, il 46% della forza lavoro è composta da donne, in linea con i dati a fine 2019. Sempre in relazione alla presenza degli stabilimenti più rilevanti, la quota più alta di popolazione femminile si trova nelle aree Resto del Mondo (57%) e Centro/Sud America (56%).

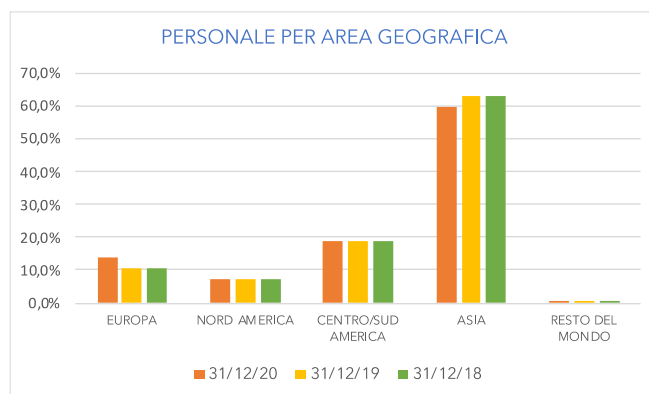
In Europa, dove il 39% della forza lavoro è composto da donne, il personale è leggermente aumentato rispetto al 2019 (1.115 persone a fine 2020 rispetto a 1.081 a fine 2019). In Asia il personale femminile raggiunge livelli numericamente maggiori all'interno del Gruppo, con 2.207 donne a fine periodo, rispetto a 2.906 a fine 2019, in diminuzione per gli effetti dell'emergenza sanitaria, tra cui la chiusura temporanea degli stabilimenti e soprattutto i mancati rientri dopo la stagione dei raccolti, fenomeno che storicamente vede nella forza lavoro di DOMS in India un numero rilevante di operai che a fine primavera lasciano il lavoro per rientrare al proprio paese di origine e poi ripresentarsi in fabbrica al termine dei lavori stagionali nei campi.

Con riferimento alla **tipologia di contratto**, il 99% dei dipendenti del Gruppo ha un contratto di lavoro a tempo pieno. I contratti di lavoro *part time* sono sottoscritti principalmente con donne (67% a fine 2020), percentuale che risulta a fine 2020 in calo rispetto all'anno precedente (76%).

Nell'Appendice "**D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI**" la tabella "GRI 102-8 COMPOSIZIONE DEL PERSONALE" fornisce dettagli sulla composizione della forza lavoro per tipologia di contratto, suddivisa tra tempo pieno e tempo parziale, sia per uomini che per donne, per il 2020 e i due anni precedenti.

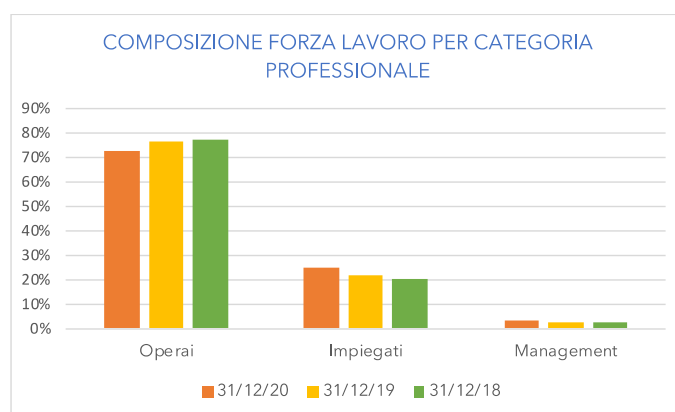
In considerazione delle oggettive difficoltà legate alla gestione della pandemia da Covid 19 verificatesi nel corso del 2020, e il conseguente sovraccarico gestionale del personale a tutti i livelli, il progetto di migliorare ulteriormente la qualità dell'informativa non finanziaria raccogliendo le informazioni sul numero di dipendenti con suddivisione tra tempo determinato e indeterminato e in considerazione della disomogeneità delle normative locali (molte delle quali non contemperano a livello normativo questa suddivisione), inizialmente previsto per il 2019, è stato rimandato.

A livello di **presenza geografica**, la maggior parte della popolazione aziendale si trova nelle aree in cui sono presenti gli stabilimenti di maggiori dimensioni del Gruppo (India, Messico e Cina, come visto nel paragrafo **1.4 Siti produttivi del Gruppo F.I.L.A.** precedente). In Asia è infatti presente il 60% della popolazione del Gruppo, seguita dal Centro e Sud America con quasi il 19%, dall'Europa con il 14%, dal Nord America con il 7% e Resto del Mondo con 0,3%. Come rappresentato dal grafico seguente la distribuzione della popolazione del Gruppo nelle varie aree geografiche è rimasta sostanzialmente invariata nell'ultimo triennio.



Se storicamente la crescita della popolazione aziendale in aree extra-europee è andata di pari passo con il processo di acquisizioni che ha interessato il Gruppo a partire dal 2005 (come illustrato al paragrafo [1.5 La storia del Gruppo F.I.L.A.: fusioni e acquisizioni di successo](#) precedente), la diminuzione di circa il 20% della forza lavoro registrata a fine 2020 rispetto all'anno precedente è da ricondursi principalmente alle uscite della popolazione aziendale in DOMS India e, in misura meno rilevante in Dixon Ticonderoga Mexico, in considerazione degli effetti della pandemia da Covid 19 sulla chiusura temporanea e/o al temporaneo ridimensionamento dei volumi produttivi degli stabilimenti nel rispetto della legislazione locale. In India, a questo si è inoltre aggiunto il fenomeno del mancato rientro dopo l'estate dei dipendenti che avevano lasciato il lavoro per rientrare ai paesi d'origine per la stagione dei raccolti. Questa variazione ciclica nella composizione e nella numerosità della forza lavoro in India, che caratterizza da anni la storia di DOMS, ha registrato nel 2020 una novità dovuta all'emergenza sanitaria da Covid 19, in quanto è mancato il rientro in massa degli operai a fine stagione estiva. Tuttavia, il recente allentamento delle disposizioni restrittive del Governo e la progressiva riapertura delle scuole in presenza hanno portato a inizio del 2021 a una ripresa delle attività e un conseguente incremento della forza lavoro.

A livello di **composizione della forza lavoro per categoria contrattuale** a fine 2020 il 72% del personale è composto da operai, il 25% da impiegati e per il 3% da *management*. Il grafico seguente illustra l'andamento nell'ultimo triennio.



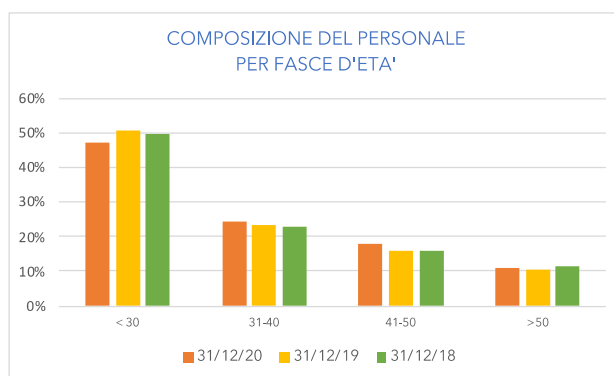
A livello di distribuzione geografica, in Asia gli operai rappresentano l'80% della popolazione aziendale (83% a fine 2019) e complessivamente sono il 66% della categoria a livello di Gruppo (69% a fine 2019). Gli operai in Centro/Sud America sono il 67% della forza lavoro (72% nel 2019), in Nord America il 67% (invariato rispetto al 2019), in Europa poco più della metà (52%, in linea con il 51% del 2019), mentre nel Resto del mondo rappresentano il 39% (26% nel 2019). Questi dati coincidono con la dislocazione delle attività del Gruppo dove sono presenti gli stabilimenti produttivi di maggiori dimensioni, ossia Asia, Centro/Sud America e Nord America.

In termini di valori assoluti il *Management* anche per il 2020 vede una maggiore presenza in Europa, dove ha sede la Capogruppo F.I.L.A. S.p.A., e in Nord America.

Nell'Appendice *D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI* la tabella "GRI 405-1 COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIA E PER AREA GEOGRAFICA" fornisce dettagli sulla composizione della forza lavoro suddivisa tra operai, impiegati e management, per ciascuna delle 5 aree geografiche per il 2020 e i due anni precedenti.

Analizzando la forza lavoro per **fascia d'età**, emerge che al 31 dicembre 2020 poco meno della metà dei dipendenti a livello di Gruppo ha meno di 30 anni (48%), il 24% ha tra i 31 e i 40 anni, per un totale di persone con meno di 40 anni di età pari al 71% del totale, leggermente diminuito rispetto all'anno precedente.

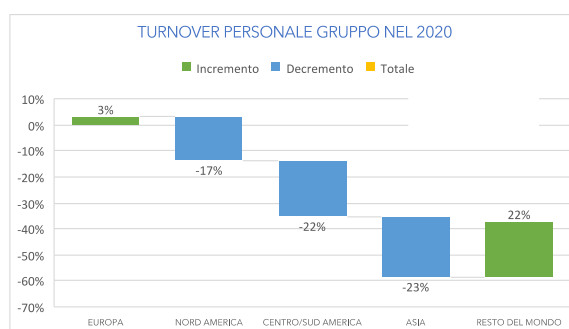
A livello di area geografica, a fine 2020, mentre l'Europa e il Nord America si caratterizzano per una maggioranza di dipendenti sopra i 40 anni (il 70% e 53% rispettivamente), in Asia e nel Centro/Sud America gran parte della popolazione aziendale ha meno di 40 anni (87% e 62% rispettivamente), sostanzialmente in linea con l'anno precedente. Nel Resto del mondo la distribuzione per fasce d'età è più omogenea (50% sotto i 40 anni e 50% sopra).



Nell'Appendice *D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI* la tabella "GRI 405-1 COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER ETA' E PER AREA GEOGRAFICA" fornisce dettagli sulla composizione della popolazione aziendale del Gruppo suddivisa tra per fascia di età (fino ai 30 anni, tra i 31 e i 40 anni, tra i 41 e i 50 anni e oltre i 50 anni), per ciascuna delle 5 aree geografiche per il triennio 2020 -2018.

#### 4.1.2 TURNOVER DEL PERSONALE

Nel periodo il *turnover* (inteso come effetto netto di nuove assunzioni e di uscite di personale) a livello di Gruppo ha registrato un impatto di circa il -20% rispetto al numero di persone all'inizio dell'anno, in netto aumento rispetto a quanto accaduto nel 2019 (5%), in conseguenza degli effetti diretti e indiretti della crisi sanitaria da Covid 19 a livello mondiale e, di conseguenza, sulle attività del Gruppo.



Indipendentemente dalla contingenza legata alla crisi sanitaria da Covid 19, nonostante gli sforzi messi in atto dal Gruppo F.I.L.A., in Asia e Messico l'elevato *turnover* degli operai si spiega considerando le caratteristiche del mondo del lavoro in questi Paesi, nei quali il lavoro è considerato, dagli stessi lavoratori, temporaneo, con ridotta fidelizzazione. Lo stabilimento indiano, sito in un'area rurale, registra uscite in occasione della stagione del raccolto o per riallocazione in zone industriali. È inoltre noto che buona parte degli operai che lavorano negli agglomerati industriali cinesi provengano da zone rurali alle quali tornano, soprattutto per le festività del Capodanno cinese, spesso senza necessariamente rientrare in azienda.

Le iniziative per trattenere i dipendenti messe in atto dal Gruppo F.I.L.A. sono rivolte principalmente ai ruoli potenzialmente critici, mentre non si ritiene necessario intervenire su posizioni la cui attività non ha impatto sulla qualità e sicurezza del prodotto (come, ad esempio, l'attività di confezionamento manuale).

A conferma di quanto sopra, si segnala una maggiore stabilità nel continente europeo dove, per le caratteristiche del mercato, la fidelizzazione al posto di lavoro è più diffusa.

In Asia si è registrata la riduzione più rilevante rispetto all'anno precedente a livello assoluto (-1.501 persone), da ricondurre principalmente alla situazione in India dove, oltre alla chiusura degli stabilimenti in ottemperanza alle disposizioni normative per il contrasto alla diffusione della pandemia, dopo l'estate è mancato il rientro in fabbrica al termine della stagione dei raccolti del personale che era rientrato ai paesi di origine. In aggiunta a ciò, in India, dove il settore di attività è quasi esclusivamente Scuola e ufficio, per la maggior parte del 2020 le scuole sono state chiuse e di conseguenza produzione è rallentata. La riapertura delle attività didattiche a inizio 2021 ha visto un recupero delle attività a ritmi molto elevati, recuperando, se non migliorando, i livelli pre pandemia.

Anche in Centro/Sud America si è registrato un *turnover* più elevato rispetto a quello storicamente conosciuto, con una riduzione di 412 persone a fine anno rispetto a fine 2019, legata principalmente all'uscita di personale registrata in Messico in conseguenza della riduzione temporanea delle attività produttive.

Come prevedibile date le cause scatenanti, la figura professionale che ha avuto un maggior *turnover* è stata quella degli operai seguita dagli impiegati. Il management ha registrato un leggero aumento a livello globale nel periodo, risultato di nuovi ingressi in Europa e di avanzamenti di carriera in Centro/Sud America.

In particolare, il 75% del *turnover* complessivo del periodo del Gruppo è riferito all'Asia, nello specifico alla filiale indiana DOMS India; complessivamente in Asia sono state assunte nel periodo 3.290 persone (di cui 3.052 operai) e si sono registrate 4.791 dimissioni (di cui 4.477 operai). Da notare che le dimissioni del 2019 sono state 4.406 e le assunzioni 4.852, a conferma del rallentamento temporaneo degli ingressi, principalmente in India, in conseguenza degli effetti della crisi sanitaria.

In Centro/Sud America, dove si è registrato il 21% del *turnover* complessivo del 2020, a fronte di 664 assunzioni (erano state 984 nel 2019), di cui 593 operai, si sono registrate 1.076 uscite (erano state 929 nel 2019), di cui 954 operai.

Nell'Appendice *D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI* sono disponibili le seguenti tabelle con i dati del triennio 2020 -2019 e 2018:

- "GRI 401-1 TURNOVER PER CATEGORIA"
- "GRI 401-1 TURNOVER PER GENERE"
- "GRI 401-1 TURNOVER PER GENERE E PER AREA GEOGRAFICA"
- "GRI 401-1 TURNOVER PER ETA'"
- "GRI 401-1 TURNOVER PER ETA' E PER AREA GEOGRAFICA".

#### 4.1.3 RETRIBUZIONI

Le retribuzioni per ciascuna categoria contrattuale sono definite nel rispetto delle normative locali vigenti, alla luce dei contratti collettivi nazionali di categoria, ove esistenti, e in base alla contrattazione privata in funzione delle caratteristiche del mercato del lavoro dei singoli paesi.

La politica retributiva mira a riconoscere, in modo equo e concreto, l'impegno e il contributo delle persone al successo dell'azienda. I livelli retributivi dipendono dal ruolo e dalle responsabilità ricoperti dalle persone, in modo da rifletterne le esperienze e le competenze necessarie, il livello di eccellenza dimostrato e il contributo generale apportato al business, senza alcuna discriminazione.

Gli elementi variabili della retribuzione, in alcune Società del Gruppo, si sostanziano nel premio di risultato per tutti gli operai, impiegati e quadri, regolato dalla “*contrattazione di secondo livello*”, e nel bonus *ad personam* legato alla valutazione delle *performance* e dei risultati per i ruoli di responsabilità.

Nei paesi dove non è prevista la “*contrattazione di secondo livello*” per il personale che ricopre ruoli di responsabilità sono comunque previsti dei bonus *ad personam* legati al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi in linea con la politica sulla remunerazione della Capogruppo. Nel 2016 la Capogruppo F.I.L.A. ha infatti predisposto ed emanato la **Politica sulla remunerazione degli amministratori esecutivi**, dei dirigenti con rilevanza strategica e delle figure manageriali.

In nessun caso sono stati rilevati livelli retributivi al di sotto della remunerazione minima locale per la categoria di riferimento dei nuovi assunti.

#### 4.1.4 FORMAZIONE

Le attività di formazione del 2020 rivolte al personale del Gruppo F.I.L.A. hanno subito degli impatti in relazione all'emergenza sanitaria da Covid 19, che ha ridotto temporaneamente la possibilità di lavorare in presenza, con una riduzione complessiva del numero di ore di training del 14% a livello di Gruppo, più marcata nel Nord America.

Il personale che ha seguito **corsi di formazione e di aggiornamento** è concentrato in particolare nelle aree *operations* e salute e sicurezza, che insieme coprono complessivamente il 95%, in aumento rispetto all'86% del 2019, del totale della formazione erogata a livello di Gruppo, anche allo scopo di rafforzare le prescrizioni a livello di salute e sicurezza in periodo di emergenza sanitaria, oltre che mantenere idonei e adeguati standard conformemente alle *policy* di riferimento.

Le **aree geografiche** che hanno erogato il maggior numero di ore medie di formazione per dipendente nel 2020 sono state il Centro/Sud America (18 ore *pro capite*, in crescita rispetto alle 13 del 2019) ed Europa (11 ore, in calo rispetto alle 13 del 2019). Si rimanda alle tabelle in Appendice per ulteriori dettagli.

In Europa, dove nel periodo si è registrata una diminuzione del 17% delle ore di formazione complessive erogate, la variazione è il risultato principale di una diminuzione delle ore di training del personale sulla lingua inglese.

In Nord America nel 2020, dopo un aumento registrato nel 2019, le attività di formazione sono diminuite di oltre il 71% in conseguenza di una generale diminuzione dell'*operational training* dovuto principalmente al fenomeno dello smart working.

In Centro/Sud America da segnalare che la maggior parte della formazione (oltre il 60%) è stata rivolta a donne. L'incremento nelle ore di formazione del 7% è dovuto principalmente alle attività svolte in materia di *operational training* e di salute e sicurezza dei lavoratori in virtù dell'incremento del *turnover* del personale.

In Asia la formazione erogata nel 2020 è risultata inferiore a quella del periodo precedente del 12%. Tale diminuzione è da ricondurre principalmente alla chiusura temporanea prolungata delle attività in India e in parte in Cina. Tuttavia la diminuzione è spiegata principalmente dalla diminuzione dell'*operational training* in virtù dell'effetto delle chiusure dovute al Covid, nonché dall'effetto della campagna straordinaria di informazione-formazione in materia di anticorruzione effettuata nel 2019. Questo trend è stato più che compensato dall'incremento della formazione sui temi della salute e sicurezza dei lavoratori (+43%) .

Nell'Appendice **D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI** sono disponibili le seguenti tabelle con i dati del 2019 e 2018:

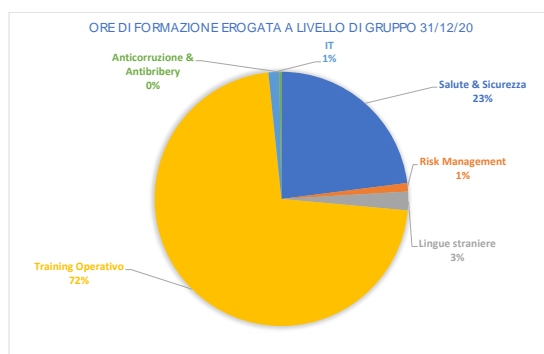
- “GRI 404-1 FORMAZIONE PER GENERE E PER AREA TEMATICA”
- “GRI 404-1 FORMAZIONE PER GENERE E PER AREA GEOGRAFICA”
- “GRI 404-1 FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E PER AREA TEMATICA”

Per quanto riguarda la **formazione per categoria professionale**, nel corso del 2020 il 71% della formazione totale a livello di Gruppo è stata erogata agli operai, in aumento significativo rispetto al periodo precedente (56% nel 2019), il 27% agli impiegati, in calo rispetto al periodo precedente (38%) e il 2% al *management* (6% nel 2019).

Nel 2020 agli operai è stata fatta principalmente formazione su temi operativi (72% di quella ricevuta nel periodo, in linea con il 2019) e in materia di salute e sicurezza sul lavoro (più di un quarto del totale, in linea con il 2019).

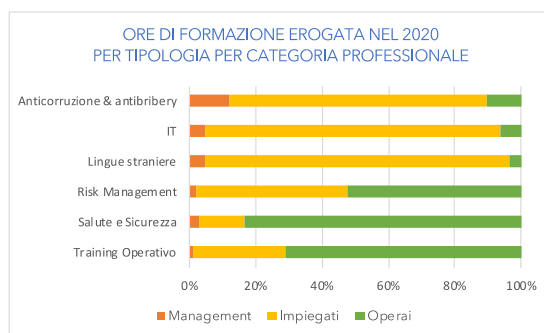
Nel corso del 2020 agli impiegati è stata erogata formazione principalmente su temi operativi (73% in aumento rispetto al 67% dell'anno precedente) e in materia di salute e sicurezza sul lavoro (12%), in aumento rispetto al 2019 (10%), con una riduzione della formazione in lingue straniere, in considerazione dei temi legati alla gestione della pandemia da Covid 19.

Anche al *management* la formazione erogata nel 2020 ha riguardato principalmente temi operativi (50% della formazione totale) in calo rispetto al 2019 (56%) e in materia di salute e sicurezza sul lavoro (37%) in aumento significativo rispetto al 2019 (16%), in considerazione dei temi legati alla gestione della pandemia da Covid 19, e a fronte di una riduzione della formazione in lingue straniere.



A livello di ore di formazione erogata in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, l'83% è stata erogata agli operai, il 14% agli impiegati e il 3% al management.

Gli operai hanno beneficiato della maggior parte della formazione in materia operativa e di salute e sicurezza.



In Europa il 60% della formazione è stata erogata agli impiegati, principalmente su temi operativi (84%) e salute e sicurezza (7%). Gli operai, a cui è andato il 35% del training complessivo nel 2020, hanno ricevuto formazione principalmente su temi operativi (51%) e salute e sicurezza (47%). Anche il management, a fronte del 5% della formazione totale erogata nell'anno, ha ricevuto training principalmente su temi operativi (56%) e salute e sicurezza (32%).

In Nord America il 91% della formazione è stata erogata agli operai, prevalentemente in materia di salute e sicurezza (57%) e temi operativi (43%), il 3% della formazione è stata erogata ai *white collar*, su temi operativi (SAP) e il 6% della formazione è stata erogata al management principalmente su temi salute e sicurezza e operativi.



In Centro/Sud America l'83% della formazione è stata erogata agli operai, prevalentemente su temi operativi (95%), il 17% della formazione è stata erogata agli impiegati, sempre su temi operativi, e le ore residuali al management, prevalentemente su temi operativi.

In Asia il 78% della formazione è stata erogata agli operai su temi di salute e sicurezza (74%) e operativi (22%). Il 21% della formazione è stata erogata agli impiegati, principalmente in temi di salute e sicurezza (38%) e training in materia operations (33%). Il residuale 2% della formazione è stata erogata al management, prevalentemente su temi di salute e sicurezza.

#### 4.1.5 RELAZIONI SINDACALI E TUTELA DELL'OCCUPAZIONE

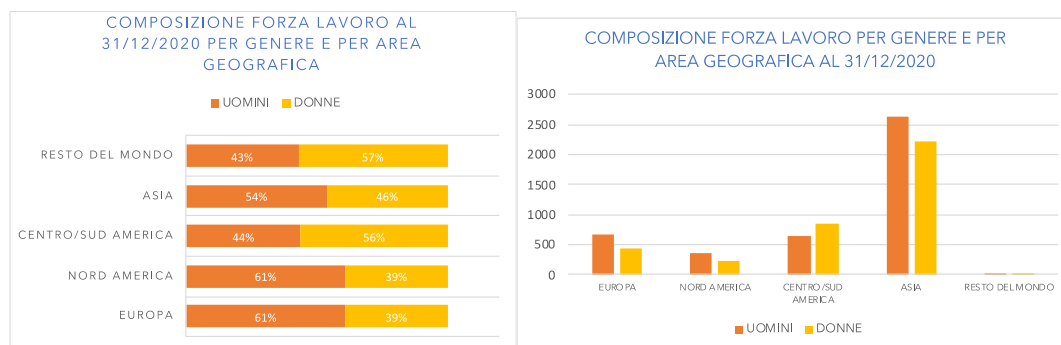
La gestione delle relazioni sindacali nel Gruppo F.I.L.A. è improntata a un rapporto di confronto e fattiva collaborazione nel rispetto dei reciproci ruoli.

In F.I.L.A. S.p.A. si applica il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) "Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per gli addetti alle aziende produttrici di penne, matite, parti staccate di matite e penne ed articoli affini e per gli addetti di aziende produttrici di spazzole, pennelli, scope e preparatrici relative a materie prime", mentre nell'altra controllata italiana quello dell'Industria Chimica, raggiungendo per tutte le società italiane il 100% dei dipendenti coperti dal CCNL. Per quanto riguarda il limite di preavviso per cambiamenti organizzativi i contratti dei dipendenti delle società italiane sono in linea con i contratti collettivi precedentemente richiamati. Al fine di continuare nel processo di affinamento dell'informativa fornita, la raccolta delle informazioni relative al numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva, inizialmente prevista per l'esercizio in corso sarà estesa anche alle società estere, ove applicabile, dal 2021.

Nel corso del 2020, per le società estere del Gruppo non vi sono state novità significative in merito alle attività sindacali significative.

## 4.2 PARI OPPORTUNITÀ

Il personale del Gruppo F.I.L.A. al 31 dicembre 2020 è composto dal 46% da donne e dal 54% da uomini, in linea con l'ultimo biennio.



A livello di presenza per area geografica, l'Asia è la zona con maggiore presenza femminile in termini assoluti (2.207 donne sui 4.830 dipendenti totali, pari al 46%), seguita da Centro/Sud America (con 847 donne, pari al 56% del totale). In tutte le aree geografiche almeno il 39% della popolazione aziendale è composto da donne, con picchi del 56 e 57% in Centro/Sud America e Resto del Mondo.

Come richiamato nella **Politica sulla Corporate Social Responsibility**, per il Gruppo la valorizzazione del personale è un requisito fondamentale per continuare a operare con successo. In tale contesto la diversità di genere e di pensiero è considerata un elemento di cui tenere conto, in quanto fonte di arricchimento culturale e professionale. Nell'ambito del Piano di Sostenibilità 2021-2025 è previsto l'avvio di progetti specifici per assicurare coerenza a

livello di gestione dei temi di pari opportunità a livello di singola società del Gruppo, in coordinamento rispetto agli obiettivi complessivi per il periodo di piano.

Con riferimento ai temi legati alle pari opportunità del personale, il **principale rischio** individuato dal Gruppo è quello di messa in atto di pratiche discriminatorie in contrasto con le disposizioni previste a livello di Gruppo e di normativa.

Il Gruppo nel 2017 ha emanato una **Politica sulla Diversity** in cui sono enunciati i principi generali di pari opportunità, non discriminazione e meritocrazia.

A livello di gestione del personale, sono previsti contratti di lavoro principalmente a tempo pieno (i lavoratori che hanno un contratto *part-time* rappresentano l'1% della forza lavoro, in linea con il 2019), a cui si aggiungono varie opzioni, quali il tempo flessibile, lo *scheduling* stagionale (nei casi di impegno lavorativo concentrato in periodi inferiori ai 12 mesi annui), la settimana di lavoro corta (nel caso di orario lavorativo settimanale ridotto in un numero inferiore di giornate lavorative) e di banca delle ore.

Il Gruppo offre contratti part-time in tutte le aree geografiche. A livello di forme di flessibilità a favore del lavoratore in Europa sono previste tutte le opzioni contrattuali (tempo flessibile, *scheduling* stagionale, settimana corta e banca delle ore), in Nord America lo *scheduling* stagionale e la settimana corta, mentre in Centro/Sud America è previsto il ricorso alla banca delle ore. In Asia è previsto lo *scheduling* stagionale mentre nel Resto del mondo i la settimana corta.

Nell'Appendice **D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI** la tabella "GRI 102-8 COMPOSIZIONE DEL PERSONALE" fornisce dettagli sulla composizione della forza lavoro per **tipologia di contratto**, suddivisi tra contratti a tempo pieno e contratti a tempo parziale, sia per uomini che per donne, per il 2020 e i due anni precedenti.

Come visto nel paragrafo **2.4 Corporate Governance e presidio dei rischi**, a livello di composizione degli organi di amministrazione e controllo del Gruppo F.I.L.A. sono rispettati i requisiti di diversità di genere previsti dalla legge, con la presenza di 3 donne nel Consiglio di Amministrazione composto da 9 componenti e 2 nel Collegio Sindacale, composto da 3 sindaci effettivi e 2 supplenti. Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato di sottoporre all'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020 un aggiornamento dello Statuto per recepire le disposizioni di legge in merito all'equilibrio tra i generi.

A livello di diversità di percorsi di studio e professionali dei Consiglieri, come illustrato al paragrafo **2.4.2 Consiglio di Amministrazione** precedente, il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso ha competenze in materia di direzione aziendale, ruoli operativi, competenze in materia economica, fiscale, legale, nella gestione delle risorse umane e insegnamento accademico.

In aggiunta all'impostazione del sistema disciplinare interno a tutela della non discriminazione di genere, a livello di Capogruppo sono stati introdotti standard migliorativi sulla sicurezza sul lavoro femminile, ad esempio sono previsti limiti più stringenti rispetto alla normativa relativamente alla movimentazione dei pesi.

### 4.3 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

La protezione della salute, della sicurezza e del benessere delle persone nei luoghi di lavoro è un valore importante con cui il Gruppo F.I.L.A. conduce e sviluppa le proprie attività.

Con riferimento ai temi legati alla salute e sicurezza sul lavoro, i **principali rischi** individuati sono quello di infortuni sul lavoro e di non *compliance* con la normativa applicabile. Per gestire tale rischio sono svolte attività di *risk management*, è erogata formazione a tutte le persone interessate e sono effettuati dei monitoraggi periodici sulla normativa di riferimento. L'attività di formazione in materia di salute e sicurezza è stata incrementata nel 2020 per contribuire alla gestione dell'emergenza sanitaria da Covid 19, interessando in termini di ore assolute erogate principalmente operai e impiegati.

Per loro stessa natura, infatti, i rischi legati alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro sono trasversali su praticamente tutte le aree/funzioni aziendali, con maggior accento sulle aree produttive con impiego di macchine ed impianti, ovvero presso i magazzini esterni ove è gestita la logistica.

Come meglio approfondito nella Relazione Finanziaria Annuale, a partire dal mese di gennaio 2020 sul mercato cinese e gradualmente dal mese di marzo 2020 nel resto del mondo, lo scenario è stato caratterizzato dalla diffusione del **Covid 19** e dalle conseguenti misure restrittive per il suo contenimento, poste in essere da parte delle autorità pubbliche dei Paesi interessati.

L'attuale emergenza sanitaria, oltre agli enormi impatti sociali, sta avendo ripercussioni, dirette e indirette, anche sull'andamento generale dell'economia e sulla propensione ai consumi e agli investimenti, determinando un contesto di generale incertezza.

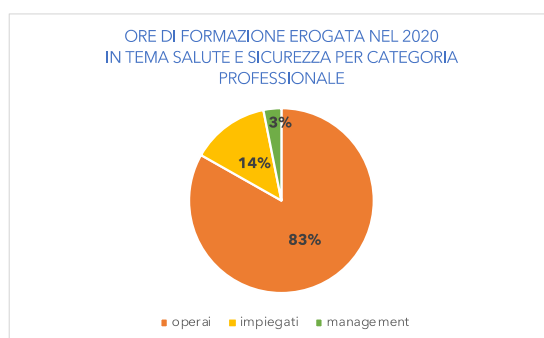
Il Gruppo F.I.L.A. sta monitorando l'evolversi della situazione al fine di minimizzarne gli impatti sociali e di salute e sicurezza sul lavoro, economici, patrimoniali e finanziari, mediante la definizione e implementazione di piani di azione flessibili e mirati alla tempestività di azione. La Capogruppo ha infatti effettuato nel 2020 **tre survey sugli impatti dovuti al Covid** sulle attività e sulla forza lavoro coinvolgendo tutte le società del Gruppo attraverso la compilazione di specifici questionari volti alla rilevazione sistematica dei seguenti aspetti:

- Impatti sulle attività operative e sugli stabilimenti delle misure restrittive messe in atto dai Governi (es. chiusure);
- Impatti economici e finanziari;
- Gestione del rischio biologico e misure di mitigazione del rischio di diffusione dell'infezione;
- Impatti organizzativi in termini di contagio, lavoro a distanza (cd. Smart Working) e riduzione del costo del lavoro.

In particolare, sin dall'inizio il Gruppo F.I.L.A. ha lavorato incessantemente per garantire la massima salute e sicurezza per i propri dipendenti, clienti e fornitori. Il Gruppo ha prontamente implementato una serie di misure protettive per il personale e attivato il suo Protocollo di risposta alla crisi, sviluppato un piano di risposta alla crisi specifica e immediatamente messo in atto una serie di misure a tutti i livelli dell'organizzazione, sia nella sede centrale che all'estero, nelle sedi operative e presso gli stabilimenti produttivi.

Alla data di approvazione della presente Dichiarazione gli stabilimenti del Gruppo sono operativi, in conformità alla normativa di riferimento per singolo paese, anche se non tutti al pieno delle proprie potenzialità in funzione dei fabbisogni produttivi. Ogni società controllata ha già verificato e, qualora già disponibili strumenti straordinari, già attivato tutti gli ammortizzatori utilizzabili per far fronte al calo dell'attività.

Come visto al paragrafo **4.1.4 Formazione** precedente, il 23% del totale delle ore di formazione erogate nel 2020 ha riguardato temi di salute e sicurezza del lavoro (27% del 2019). La formazione erogata a livello di Gruppo nel 2020 in materia di salute e sicurezza è stata principalmente rivolta a operai e impiegati (pari al 97% delle ore totali in tema, in linea con il 2019).



Nel corso del 2020 si sono verificati 166 **incidenti** che hanno portato a infortuni sul lavoro a livello di Gruppo (192 nel 2019, 169 nel 2018), di cui nessuno mortale.

Il calo del numero di incidenti è da ricondurre al minor numero di ore lavorate nel periodo in conseguenza delle temporanee interruzioni delle attività imposte a seguito del diffondersi della pandemia da Covid 19 e delle restrizioni imposte dalle normative locali a livello mondiale.

È tuttavia continuato il processo di miglioramento delle pratiche di monitoraggio e registrazione degli eventi. La maggior parte di essi (87%) ha riguardato infortuni con meno di 40 giorni di prognosi, in linea rispetto ai due anni precedenti. Gli uomini hanno registrato per la maggior parte incidenti sul posto di lavoro (il 62% del totale del periodo).

In rapporto all'organico medio del Gruppo, nel 2020 l'incidenza degli infortuni è rimasta stabile rispetto al 2019, pari a meno del 2%.

In Europa nel corso del 2020 gli incidenti sono aumentati, passando da 65 a 77, con un aumento di quelli sul posto di lavoro, il 95% dei quali con una prognosi inferiore ai 40 giorni. A livello di singola società, le controllate europee che hanno registrato più infortuni sono le società produttive Daler-Rowney UK (55), Canson France (10) e St. Cuthberts (8).

In Nord America nel 2020 si sono registrati 19 infortuni, in calo del 5% rispetto al 2019, con un aumento dei casi con prognosi superiore ai 40 giorni in Dixon Ticonderoga USA.

In Centro/Sud America nel periodo si sono registrati 37 infortuni (64 nel 2019), di cui l'86% con prognosi inferiore a 40 giorni in considerazione della riduzione della forza lavoro e delle ore lavorate. A livello di singola società, le controllate che hanno registrato più infortuni sono Bridesshore (23) e Dixon Mexico (13). La diminuzione del numero degli infortuni è data dalla riduzione del 64% dei casi in Dixon Ticonderoga Mexico.

In Asia nel 2020 si sono registrati 33 infortuni, in calo rispetto ai 43 del 2019 a fronte di un decremento della forza lavoro e delle ore lavorate nel periodo. L'88% dei casi segnalati è di lieve entità (prognosi inferiore a 40 giorni); La quasi totalità dei casi sono società nella società indiana (DOMS), in cui lavora la maggior parte della popolazione aziendale dell'area.

Il dato dell' **incidenza del numero degli infortuni sul lavoro** sul personale medio 2020 è pari a 1,81% (1,91% nel 2019) e l'incidenza degli infortuni con prognosi maggiore di 40 giorni è pari allo 0,3% come nel 2019).

Il 96% dei giorni di assenza del 2020 a livello di Gruppo è riferito a ragioni diversi da infortunio e malattia. Oltre a considerare il fatto che nei giorni di assenza per altre ragioni sono state inserite 535 giornate di assenza per congedo di maternità e 30 giorni di allattamento, va ricordato che storicamente in tale voce rientra una stima dei giorni di assenza degli operai di DOMS India che, in base alle abitudini e consuetudini locali, non notificano le dimissioni al datore di lavoro non presentandosi sul posto di lavoro. Il conteggio di tali giornate di assenza infatti si ferma solo quando è accertato che il lavoratore ha lasciato definitivamente la società.

Come negli anni passati, nel 2020 non sono stati registrati casi di malattia professionale.

Nell'Appendice **D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI** le tabelle "GIORNI DI ASSENZA PER MOTIVAZIONE" e "GIORNI DI ASSENZA PER MOTIVAZIONE E PER AREA GEOGRAFICA" forniscono dettagli sui giorni di assenza per incidente, malattia o altre ragioni suddivisi tra uomini e donne per il 2020 e i due anni precedente, oltre che per area geografica.

Nel corso del 2017 la Capogruppo F.I.L.A. S.p.A., Omyacolor e Canson Francia hanno sottoscritto **accordi di natura sociale** a favore dei dipendenti, accordi tutt'ora in vigore. Nel 2020 Dixon Ticonderoga Mexico, nell'ambito delle misure di contenimento del costo del lavoro per fronteggiare la crisi dovuta al Covid, ha coinvolto le organizzazioni sindacali locali.

La Capogruppo F.I.L.A. S.p.A. dispone di un **Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro certificato** secondo lo standard ISO 45001 (ex OHSAS 18001) – "Occupational Health and Safety Assessment Series" in materia

di Salute e Sicurezza del Lavoro. Nello svolgimento della propria attività per la gestione e il miglioramento del proprio Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute sul Lavoro, la Capogruppo ha individuato e definito i seguenti processi, che monitora regolarmente:

- definizione delle politiche sulla sicurezza
- fattori di rischio e conformità legislativa
- valutazione e significatività dei fattori di rischio
- definizione degli obiettivi e dei traguardi
- riesame della direzione e Programma per la Sicurezza.

Anche il Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza del Lavoro implementato nello stabilimento di Canson Francia è certificato secondo lo standard ISO 45001.

## 5. Aspetti di natura sociale

### 5.1 RUOLO SOCIALE DI F.I.L.A. E I TEMI RILEVANTI

Il Gruppo F.I.L.A. è una realtà con oltre 8.000 persone presenti in 5 continenti, che produce e commercializza prodotti rivolti a bambini, giovani e adulti. Gli aspetti legati ai temi sociali di un Gruppo come F.I.L.A. vanno dalle relazioni con gli *stakeholder* di riferimento, all'integrità e al rigore nella condotta aziendale, dall'offerta di prodotti di qualità e sicuri, alla gestione di relazioni di qualità con la catena di fornitura e con le comunità in cui operiamo.

Dall'analisi di materialità e dalla raccolta di dati e informazioni di carattere non finanziario i temi di natura sociale rilevanti per il Gruppo F.I.L.A. sono i seguenti:

- *product safety*
- integrità della *supply chain*
- diversità.

Nel seguito del capitolo sono pertanto analizzati i seguenti aspetti:

- qualità e sicurezza dei prodotti
- relazioni con la catena di fornitura
- supporto alla cultura e alle comunità locali
- tutela delle diversità.

### 5.2 QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI

L'offerta di prodotti di qualità è un valore fondante del Codice Etico del Gruppo e uno dei pilastri del Piano di Sostenibilità (vedi [2.2.1 Piano di sostenibilità e SDGs](#) precedente), nell'ottica di promuovere politiche volte a mantenere e migliorare la qualità e la sicurezza dei nostri prodotti.

#### 5.2.1 QUALITÀ DEI PRODOTTI

La qualità dei prodotti è parte integrante dell'etica di impresa, così come sancito nel Codice Etico.

*“La Società cura con particolare attenzione la soddisfazione della propria Clientela, sia attuale sia potenziale, le richieste e le aspettative di questa, con l'intento di fornire, nel proprio settore di attività, prodotti sempre competitivi, con garanzia di massima professionalità, flessibilità e alto standard qualitativo. La Società persegue la fornitura di prodotti tendenti all'eccellenza in termini di qualità, sicurezza, rispetto per la salute e tutela dell'ambiente e, pertanto, richiede che tutti coloro che concorrono alla realizzazione dei prodotti offerti dalla Società si impegnino con determinazione all'ottenimento di tali valori aggiuntivi. Ogni informazione o comunicazione a clienti pubblici o privati – anche potenziali – che abbia ad oggetto i prodotti F.I.L.A. deve essere veritiera, completa e corretta.”*

Nello svolgimento delle attività aziendali è essenziale la completa e puntuale conoscenza delle normative applicabili alla sicurezza dei prodotti in generale e dei giocattoli / giocattoli cosmetici in particolare, in termini sia di produzione che di commercializzazione. Considerando che gran parte dei consumatori finali dei prodotti del Gruppo F.I.L.A. sono bambini in fascia scolare, i rischi di non conformità dei prodotti sono gestiti e monitorati in modo particolarmente attento.

Il **principale rischio** legato alla qualità e sicurezza dei prodotti immessi sul mercato sono riferibili al mancato rispetto di tutte le norme di *product safety* applicabili ai prodotti. Per mitigare tale rischio i prodotti realizzati dal Gruppo sono valutati in maniera approfondita con riferimento alla sicurezza e alla compliance prima di essere immessi sul

mercato e controllati periodicamente, oltre che in caso di non compliance o segnalazioni. La gestione della qualità è oggetto di specifica policy di Gruppo, **Politica di Product Safety**, come illustrato al paragrafo [2.2.2 Policy e linee guida del gruppo in ambito socio- ambientale](#) precedente).

In considerazione dell'importanza attribuita dal Gruppo F.I.L.A. al tema, l'emergenza pandemica da Covid 19, nonostante gli inevitabili impatti sulle attività aziendali, non ha comportato modifiche al processo produttivo e di gestione della sicurezza e della qualità dei prodotti.

Il processo di controllo della qualità del Gruppo F.I.L.A., gestito dalla funzione Quality Assurance, come meglio descritto al paragrafo [2.3.3 La catena del valore](#) precedente, consta di due fasi:

- il cosiddetto “controllo statistico”, composto da vari test svolti presso i suoi laboratori interni per l'analisi dei materiali e dei prodotti finiti. I laboratori interni sono anche utilizzati per testare i prodotti nella loro fase di ricerca e sviluppo per valutare, inter alia, la fattibilità a livello industriale di un potenziale prodotto,
- il cosiddetto “controllo di processo”, che consiste in vari test svolti in modo continuativo e/o casuali in tutte le fasi del processo produttivo da parte del suo personale addetto alla produzione. I controlli visivi e strumentali sono svolti direttamente presso le sedi da tecnici dei macchinari (per esempio, apposizione di etichette sui prodotti, corrispondenza di colore al prototipo, assortimento e combinazione di colori in ogni confezione). Tali test sono condotti in aggiunta ai test tecnici che sono imposti dagli standard nazionali e internazionali e/o dalle specifiche del cliente.

In aggiunta ai test interni atti a verificare la sicurezza del prodotto, il Gruppo F.I.L.A. si rivolge a laboratori esterni, principalmente accreditati, per l'ottenimento di certificazioni da terze parti sul rispetto delle normative applicabili alla sicurezza. Ogni sito produttivo del Gruppo intrattiene rapporti e contatti con il proprio istituto storicamente di riferimento, mentre le filiali extra Unione Europea ottengono certificazioni emesse da istituti con valenza globale.

La gestione dei temi relativi alla sicurezza dei prodotti tiene conto della tipologia di prodotto, ossia prodotti classificati come giocattoli, prodotti classificati come “giocattoli cosmetici” e prodotti non classificati come giocattoli o cosmetici, è brevemente illustrata nei paragrafi seguenti.

## 5.2.2 PRODOTTI CLASSIFICATI COME GIOCATTOLI

Per poter essere immessi sul mercato, tutti i prodotti in generale e i prodotti rientranti nella normativa giocattolo, nello specifico, devono essere progettati e realizzati in modo da evitare:

- l'esposizione a rischi per proprietà fisico/meccaniche (ad esempio punte acuminate e bordi taglienti per tutti i giocattoli; piccole parti e condizioni pericolose come sopra a seguito di test di abuso, applicabili ai giocattoli destinati a bambini di età inferiore a 36 mesi) oppure
- rischi di natura chimica, derivanti da sostanze soggette a restrizioni in quanto possono avere effetti dannosi per la salute dell'utilizzatore, come metalli pesanti, ftalati e allergeni.

I principali fattori che sono presi in considerazione per la garanzia della qualità e della sicurezza dei prodotti sono il processo di produzione, le caratteristiche fisiche e meccaniche, l'etichettatura e confezionamento, l'inflammabilità, le caratteristiche chimiche e l'igiene.

La sicurezza dei giocattoli è armonizzata a livello europeo per rispondere alle esigenze essenziali che devono essere garantite durante la fabbricazione e prima dell'immissione sul mercato. La Direttiva 2009/48/CE sulla sicurezza dei giocattoli prevede che il fabbricante, prima di immettere sul mercato un giocattolo, applichi procedure specifiche per valutarne la sicurezza. Inoltre, il fabbricante deve predisporre per ogni giocattolo un fascicolo tecnico che contenga tutte le informazioni necessarie a dimostrare la conformità del giocattolo ai requisiti della normativa. Sul giocattolo o prodotto assimilato al giocattolo che rispetta tali esigenze figura il contrassegno di conformità “CE”. Tutti i prodotti classificati come giocattoli del Gruppo F.I.L.A. e venduti sul mercato europeo sono conformi alla relativa normativa e hanno il marchio di conformità “CE”.



Per poter essere immessi sul mercato statunitense tutti i prodotti devono inoltre soddisfare i requisiti indicati nel CPSA (Consumer Product Safety Act), in particolare quelli relativi alla presenza di piombo totale (inferiore a 100 ppm) e di ftalati. L'apposizione dell'AP-Seal sul prodotto prevede un Toxicological Risk Assessment completo di valutazione della formula, documentazione componenti e analisi specifiche sui requisiti CPSA da parte della Duke University.

Per altri mercati generalmente si fa riferimento alle eventuali richieste specifiche provenienti dai distributori locali, che si aggiungono a quelle delle normative europee. Un utile strumento di riferimento è il sito dell'International Council of Toy Industries in cui sono indicati, nazione per nazione, gli standard in vigore nel settore giocattoli e gli Enti preposti per le certificazioni (per maggiori dettagli fare riferimento al sito: <http://www.toy-icti.org/info/toysafetystandards.html>).

### 5.2.3 PRODOTTI CLASSIFICATI COME “GIOCATTOLE COSMETICI”

Alcuni prodotti del Gruppo F.I.L.A. sono classificati come “giocattoli cosmetici”, pertanto, in aggiunta alla normativa giocattolo già menzionata, per questi articoli si applica anche il Regolamento 1223/2009/CE (“Direttiva Cosmetici”). Tale direttiva prevede che sia eseguita una valutazione della sicurezza del prodotto in termini tossicologici e che per la produzione siano rispettate le Norme di Buona Fabbricazione o Good Manufacturing Practices (GMP), stabilite nella UNI EN ISO 22716:2008 per i prodotti cosmetici.

### 5.2.4 ALTRI ASPETTI RELATIVI ALLA SICUREZZA DEI PRODOTTI

La sicurezza dei prodotti del Gruppo che non sono classificati come giocattoli o cosmetici è garantita dalla conformità alle normative che riguardano in generale gli articoli o le miscele immessi sul mercato (ossia il Regolamento 1907/2006 REACH, il Regolamento 1272/2008 CLP e il Regolamento 528/2012 BPR). La sicurezza dei prodotti è garantita anche da accorgimenti progettuali e produttivi che permettono di limitare il rischio per il consumatore anche sui prodotti per i quali non si applicano le normative specifiche, nonché dall'applicazione da parte della Capogruppo F.I.L.A. del Gruppo della British Standard 7272, normativa non armonizzata e quindi non cogente. Infine, la sicurezza dei prodotti passa anche attraverso la corretta e puntuale identificazione dei pericoli, sia per rispettare le norme applicabili che per informare correttamente il consumatore.

### 5.2.5 GESTIONE DEI TEMI DI SICUREZZA DEI PRODOTTI

La sicurezza dei prodotti è un elemento fondamentale per il Gruppo F.I.L.A. e, pertanto, sono svolte delle valutazioni continue al fine di identificare eventuali carenze o punti di miglioramento. Sono svolte analisi non solo delle leggi e regolamenti applicabili, ma anche dei codici di natura volontaria riferiti al product safety, oltre a effettuare un monitoraggio degli incidenti legati a temi di sicurezza dei prodotti.

I requisiti di etichettatura dei prodotti del Gruppo F.I.L.A. interessano vari aspetti, tra cui gli approvvigionamenti delle componenti, il contenuto, con particolare riferimento alle sostanze che possono produrre impatti sull'ambiente e/o sulle collettività, l'impiego in sicurezza e i requisiti di smaltimento una volta terminato l'utilizzo.

Nel 2020 nel Gruppo si sono registrati limitati casi, tutti di modesto impatto, riferiti a situazioni di *non compliance* a leggi e regolamenti, anche di natura volontaria, relativamente al tema di sicurezza e dell'etichettatura dei prodotti. Alcuni hanno riguardato una più puntuale descrizione nelle etichette e nelle confezioni dei prodotti in termini di origine, composizione, punti di attenzione.

Un numero crescente di società del Gruppo ha predisposto specifiche procedure interne per la gestione dei temi in materia di temi di salute e sicurezza, di informazioni di prodotto, di etichettatura e di marketing nel rispetto delle normative applicabili.

Nel corso del 2020, così come nei due anni precedenti, non ci sono stati casi significativi di non conformità in materia di temi marketing.

### 5.3 RELAZIONI CON I FORNITORI

Per le materie prime e i semilavorati il Gruppo F.I.L.A. fa affidamento su un numero limitato di fornitori selezionati, sottoposti a un controllo costante in base alla loro capacità produttiva, tempo medio di consegna, solvibilità finanziaria e rispetto degli standard qualitativi. In particolare, il Gruppo di regola concentra i volumi di acquisto delle principali materie prime e semilavorati su un fornitore principale, individuando al contempo almeno uno o due fornitori alternativi, con alcune eccezioni quali ad esempio il carbonato di calcio (utilizzato nella produzione di gessetti) la paraffina (utilizzata nella produzione di pastelli a cera) per l'approvvigionamento dei quali a oggi utilizza un solo fornitore.

I principali materiali utilizzati per la produzione di molti dei prodotti del Gruppo F.I.L.A. sono la carta, la cellulosa, il legno, la plastica, il gesso, il carbonato di calcio, i pigmenti, la grafite, le confezioni e, talvolta, materiali semilavorati e finiti, quali ad esempio le colle in stick. Il Gruppo ha un dipartimento acquisti centrale che supervisiona e controlla i costi della sua filiera produttiva, principalmente per i fornitori internazionali.

Anche se il proprio *business model* prevede la verticalizzazione delle attività produttive che comporta un alto grado di interscambi intra-gruppo, il Gruppo intrattiene rapporti con i diversi fornitori esterni, rapporti che sono da sempre improntati a lealtà, correttezza, trasparenza e parità di trattamento.

Con riferimento alle proprie attività il Gruppo ha identificato come **principali rischi** legati alle relazioni con i propri fornitori il rischio di interruzione delle forniture, di un aumento indiscriminato dei prezzi o di fornitura di materiali non rispondenti agli standard qualitativi definiti o non conformi con la normativa, il mancato rispetto di standard etici e sociali da parte dei fornitori (ad esempio, per i fornitori diretti di materiali, rischi legati all'inquinamento del suolo e dell'acqua per il non corretto smaltimento di acque e liquidi per il raffreddamento e la manutenzione delle macchine nonché l'inquinamento atmosferico a causa dei fumi provocati dalle lavorazioni di materie plastiche).

Per mantenere elevati *standard* qualitativi dei propri prodotti, la selezione dei fornitori avviene considerando i requisiti tecnici, qualitativi e quantitativi, dei prodotti di acquisto così come richiesti, la reputazione e la solidità organizzativa della controparte (inclusa la capacità di rispettare il piano di approvvigionamento per non creare ritardi nel piano di produzione), nonché la ricerca del miglior rapporto qualità – prezzo, evitando ogni forma di favoritismo o discriminazione. I fornitori selezionati sono sottoposti a un controllo costante in base alle loro capacità produttive, tempo medio di consegna, solvibilità finanziaria e rispetto degli standard qualitativi.

Per gestire il rischio che la filiera produttiva possa essere interrotta, il Gruppo adotta una prassi di diversificazione dei propri fornitori, in base alla quale le materie prime principali sono acquistate da un fornitore principale prevedendo almeno uno o due fornitori alternativi, con l'eccezione del carbonato di calcio (utilizzato nella produzione di gessetti) e della paraffina (utilizzata nella produzione di pastelli a cera) per l'approvvigionamento dei quali, a oggi, il Gruppo utilizza un solo fornitore.

Sebbene il Gruppo F.I.L.A. vanti relazioni commerciali consolidate con i propri fornitori, i rapporti con gli stessi generalmente non sono regolati da contratti di durata: le materie prime e i semilavorati sono acquistati prevalentemente sulla base di ordini di acquisto effettuati di volta in volta ed eventuali problematiche relative alla qualità, alla quantità o alle specifiche dei materiali forniti sono sollevate al momento della consegna.

Nel percorso di definizione di un sistema di gestione responsabile sempre più strutturato e diffuso, le relazioni commerciali improntate alla trasparenza e all'eticità negoziale possono contribuire, oltre a rispettare i requisiti di *Corporate Social Responsibility* (CSR), ad accrescere l'efficacia dei processi aziendali e la competitività. A tal fine, il Gruppo vuole instaurare e continuare a mantenere con i propri fornitori e *business partner* relazioni commerciali improntate alla trasparenza, alla correttezza e all'etica negoziale. Pertanto, la Capogruppo ha sviluppato nel corso del 2019 un progetto strutturato per il coinvolgimento dei principali fornitori al fine di ottenere conferma del loro

impegno nel rispetto dei valori quali ad esempio correttezza, rispetto dell'ambiente, qualità del prodotto, tutela dei diritti umani.

Per assicurare coerenza con il proprio sistema di valori nelle interazioni con i propri fornitori e business partner, in aggiunta al proprio Codice Etico, il Gruppo F.I.L.A. ha redatto il **“Codice di Comportamento per fornitori e business partner”** (nel seguito anche “Codice di Comportamento”), dando istruzioni alle principali società di:

1. far tradurre, ove necessario, il Codice di Comportamento nella lingua locale, ovvero utilizzare la versione in inglese fornita dalla Capogruppo
2. identificare i fornitori e *business partner* più rilevanti sotto il profilo quantitativo, in termini di volumi e di fatturato, e/o sotto il profilo strategico o reputazionale, in quanto, ad esempio, coinvolti in fasi critiche del processo produttivo o di commercializzazione
3. inviare il Codice di Comportamento ai fornitori e *business partner* così come individuati al punto 2. precedente, anche in presenza di un rapporto commerciale in essere, e ottenerne la sottoscrizione, archiviando la relativa documentazione
4. confermare alla Capogruppo l'avvenuto completamento del processo, indicando il numero di richieste inviate e delle conferme ricevute
5. prevedere, in un secondo momento, l'invio del Codice di Comportamento ad eventuali nuovi fornitori o *business partner* se ritenuti potenzialmente rilevanti ai sensi del punto 2. precedente
6. programmare un aggiornamento periodico (annuale/biennale) del campione di fornitori e *business partner* di cui al punto 2. precedente, ottenendo la sottoscrizione del Codice di Comportamento
7. segnalare alla Capogruppo ogni criticità emersa nel processo di raccolta dei feedback.

Il Codice di Comportamento per fornitori e business partner, dopo una premessa in cui sono sintetizzati gli obiettivi dello stesso, descrive l'ambito di applicazione e i destinatari dello stesso, enunciando quindi i principi generali nella gestione della catena di fornitura che il Gruppo si aspetta siano rispettati a tutti i livelli. Seguono approfondimenti in materia di condizioni di lavoro, salute e sicurezza, ambiente e di rapporti con la Pubblica Amministrazione. Sono quindi declinati i principi di *business*, in termini di osservanza delle disposizioni di legge, divieto di corruzione, trasparenza delle informazioni finanziarie, proprietà intellettuale, conflitto di interessi e gestione e conduzione dell'operatività. La procedura prevede l'accettazione del Codice di Comportamento da parte dei fornitori e *business partner*.

A livello di Capogruppo, nel 2020 è stato esteso il numero dei fornitori coinvolti nel processo di accettazione del Codice di Comportamento, attività che sta proseguendo nel 2021 con la quasi totalità di risposte positive ottenute. Per quanto riguarda le filiali, oltre a Maimeri S.r.l., Lyra KG, Dixon Ticonderoga Company USA e Dixon China che avevano avviato tale processo di coinvolgimento di fornitori e business partner nel 2019 con ottimi ritorni, anche Canson Art & Craft, Daler Rowney UK, Dixon Mexico, Bridesshore S.R.L. e Canson France hanno provveduto in tal senso e stanno proseguendo nel 2021. La richiesta, anche per quanto riguarda le filiali, è quella di estendere il perimetro dei fornitori coinvolti e di considerare l'accettazione del Codice di Comportamento come uno dei parametri rilevanti di valutazione nel caso di inserimento di un nuovo *business partner*.

Nel 2020 il 20% dei nuovi fornitori del Gruppo è stato selezionato utilizzando criteri di natura sociale.

Nel periodo in esame, così come per il 2019, non sono state riportate situazioni che abbiano generato impatti negativi sulla catena di fornitura, a parte un periodo di difficile reperibilità e aumenti di prezzo dei materiali coinvolti nella produzione dei Dispositivi di Protezione COVID 19, come ad esempio l'alcol che viene utilizzato nella produzione di inchiostri e il plexiglass che viene utilizzato per la produzione di espositori.

## 5.4 TUTELA DELLE DIVERSITÀ NELLE COMUNITA' LOCALI

L'approccio del Gruppo F.I.L.A. nelle relazioni con i propri *stakeholder* è improntato sul rispetto della dignità di ciascuno, delle diversità culturali, etniche, di genere, sulla correttezza e sulla lealtà, come anche sancito dal Codice Etico aziendale. Data la propria presenza nei vari continenti, le attività del Gruppo hanno interazioni e impatti con comunità locali, anche caratterizzate da minoranze etniche o culturali.

Con riferimento alle proprie attività il Gruppo ha identificato come principale rischio legato alla tutela delle diversità la discriminazione nelle relazioni con le minoranze. Per mitigare tale rischio è stata emessa una **Politica sulla Diversity** diffusa a tutto il Gruppo (come illustrato al paragrafo **2.2.2 Policy e linee guida del gruppo in ambito socio-ambientale**) ed è effettuato un monitoraggio annuale degli eventuali incidenti.

Si ricorda infine che, da sempre e come anche formalizzato nella **Politica sulla Corporate Social Responsibility**, il Gruppo F.I.L.A. ritiene importante lo sviluppo di relazioni con i propri *stakeholder* e con le comunità locali, disincentivando discriminazioni legate a ragioni di natura razziale, di genere, di orientamento sessuale, religioso, personale o politico.

## 5.5 LE ATTIVITA' NEL SOCIALE DEL GRUPPO

Il Gruppo opera in molte nazioni e, nell'ambito delle proprie attività, si pone come obiettivo quello di favorire le relazioni con le comunità locali e contribuire allo sviluppo locale.

Come rendicontato attraverso il sistema di reporting non finanziario, le attività del Gruppo nel 2020 non hanno avuto effetti negativi significativi sulle comunità locali in termini di impatto ambientale e sull'occupazione.

Di seguito sono sintetizzate alcune delle attività di supporto alla cultura e alle comunità locali in cui il Gruppo opera.

### 5.5.1 ATTIVITA' NEL SOCIALE IN ITALIA DI F.I.L.A. S.p.A.

#### Sostegno a Enti/Istituzioni

La pandemia da Covid-19 ha portato alla sospensione di quasi tutte le attività in presenza dedicate a bambini, ragazzi e famiglie che rappresentano il motore delle collaborazioni di edutainment e di crescita creativa che l'Azienda ogni anno sviluppa con partner istituzionali di grande prestigio ed esperienza. Nonostante le difficoltà che hanno interessato il 2020, la Società ha scelto di non interrompere il proprio supporto ai partner con i quali ha avviato percorsi di reciproca soddisfazione. Tra questi si segnalano: MUBA di Milano, Istituto degli Innocenti e MUS.e di Firenze e Città della Scienza di Napoli.

Con l'obiettivo di creare valore e di stare al fianco delle famiglie, in questo periodo complesso, si è cercato di ovviare all'impossibilità di gestire attività in presenza sostenendo i progetti digitali promossi dai partner – molto apprezzati dalle loro *community*, soprattutto nel *lockdown* della primavera 2020. A settembre 2020, con MUBA è stato possibile organizzare – applicando con rigore tutti i protocolli di sicurezza – alcune giornate dedicate al format di successo DidòLab che hanno permesso ai genitori con bambini tra i 3 e i 5 anni di vivere alcuni momenti di svago, divertimento e anche di normalità.

In linea generale, nel 2020 si è lavorato in sinergia con i *partner* per sfruttare al meglio le possibili occasioni di valorizzazione delle collaborazioni, rimodulando la progettualità in funzione della stretta attualità, con l'obiettivo comune di dare un segnale di presenza e supporto alle famiglie.

Dal 2014 F.I.L.A. sostiene Gold For Kids, un progetto di grande rilevanza sociale promosso da Fondazione Umberto Veronesi. L'attività, interamente dedicata all'oncologia pediatrica, ha l'obiettivo di finanziare i protocolli di cura capaci di garantire ai giovani pazienti accesso alle migliori terapie. Il supporto dell'Azienda si traduce con il finanziamento di una borsa di ricerca e con l'invio di kit creativi destinati ai bambini e ragazzi ricoverati nei reparti di oncologia pediatrica, in occasione della Giornata Mondiale contro il Cancro Infantile (15 febbraio).

#### **Il Centenario di F.I.L.A.**

Cento anni di F.I.L.A. è il progetto editoriale realizzato dall’Azienda, in collaborazione con Corraini Edizioni, per la valorizzazione del proprio Centenario. Un libro partecipato che fa emergere le connessioni tra le vicende aziendali e le storie delle persone: uomini, donne e ragazzi che dal 1920 stringono tra le mani gli strumenti realizzati da F.I.L.A. per scrivere e colorare le loro vite, con passione e creatività. Un racconto corale che attraverso le parole, le immagini e le emozioni rappresenta appieno lo spirito della Società. Un racconto che si discosta dal cliché del libro aziendale, che mette al centro le persone e il valore condiviso generato dalla potenza dirompente dell’espressione del sé. Realizzato in doppia lingua (italiano e inglese), Cento anni di FILA è un libro da leggere, da vedere e in cui ciascuno può inserire la propria storia. Con questa logica è stato condiviso con gli stakeholder di F.I.L.A. Uno strumento di memoria, di ringraziamento per quanto realizzato e di apertura verso un futuro da costruire insieme

### 5.5.2 ATTIVITA’ NEL SOCIALE IN ITALIA DI INDUSTRIA MAIMERI PER IL TRAMITE DELLA FONDAZIONE MAIMERI

Fondazione Maimeri ha perseguito l’ambizioso progetto iniziato nel 2018 e che sta portando avanti con Triennale e che si articola in diversi eventi. Una nuova concezione di casa circondariale che si proietta in uno scenario futuro con l’obiettivo di cambiare la percezione di questo luogo e innescare un nuovo circolo virtuoso in grado di far ripartire un pensiero positivo iniziando dalla bellezza degli spazi che lo ospitano. Riprogettare alcuni spazi quindi per amplificare la grande suggestione suscitata dalla bellezza del luogo, ma non solo. Un pensiero nuovo sulle funzioni che questi spazi dovranno avere e sui servizi che potranno ospitare per rispondere non più unicamente ai bisogni primari di chi ci vive e lavora, ma alle esigenze contemporanee della casa circondariale e dei cittadini tutti, reclusi e NON.

L’intento è di restituire ai cittadini uno spazio positivo da scoprire, vivere e fare proprio, con cui dialogare e interagire, dando loro la possibilità di essere testimoni e promotori dell’educazione alla bellezza. Nel 2020 da menzionare le seguenti iniziative:

- **Call for Ideas**, Idee San Vittore, spazio alla bellezza, Triennale Milano e la Casa Circondariale Francesco di Cataldo – San Vittore, Grazie al coinvolgimento di Fondazione Maimeri e con il supporto di Shifton e dell’Associazione Amici della Nave, hanno presentato o il concorso di idee San Vittore, spazio alla bellezza. Il concorso ha inteso promuovere una nuova concezione di casa circondariale attraverso la riprogettazione di alcuni spazi del carcere per cambiarne la percezione e migliorarne la funzionalità
- **I Sette Messaggeri**, Triennale di Milano 23 giugno - 30 settembre 2020, Un racconto di Dino Buzzati, I sette messaggeri, è il tracciante di questo ciclo di incontri che si interroga sul nostro presente, sospeso tra due universi. Sette incontri come sette messaggeri, ciascuno dei quali, in forme e linguaggi diversi, porta un dispaccio dal mondo che ci siamo lasciati alle spalle e una visione della nuova realtà che stiamo attraversando
- **Domenico Pellegrino**, Non vogliamo altri eroi, Castello di Santa Severa, Roma 1 agosto - 27 settembre 2020. L’arte di Domenico Pellegrino muove dalla conoscenza dello straordinario patrimonio tradizionale dell’artigianato della sua città, si proietta nella contemporaneità raccontando e svelando le contraddizioni della nostra storia. Sarebbe semplice e riduttivo chiamarla Pop Art. In realtà Domenico Pellegrino individua un territorio nuovo, dove s’incontrano la nostra identità e l’immaginario che si è sovrapposto a essa, dando vita ai corpi brillanti, coloratissimi e contraddittori dei suoi supereroi. Fondazione Maimeri segue da tempo il suo percorso, ha portato la sua mostra in un luogo che condensa a sua volta storia e presente. Le sue opere mostrano un modo di leggere il momento storico, e le risorse che l’uomo mette in campo per venirne a capo.
- **Maurizio Gabbana**, Dinamiche Infinite. Triennale di Milano 23 giugno - 30 settembre 2020 Ritorna l’arte. Ritorno alla vita. La mostra di Maurizio Gabbana è il momento della ripartenza. Un artista potente, che usa il mezzo fotografico in modo immaginifico, sfruttando la tecnica in chiave in qualche modo futurista, in cui la dinamica delle forme e delle forze è impressa nella luce, e le architetture diventano corpi vibranti nel tempo, a suggerire una dimensione che ci parla del tempo da cui usciamo e di quello verso cui ci incamminiamo. Fondazione Maimeri ribadisce così la propria volontà di stare nel mondo, nell’attualità, per raccontare con l’arte e le sue suggestioni cos’è l’uomo. Non ci sembrava prima che l’arte dovesse avere altro scopo, e tanto più non ci sembra

adesso, mentre ci avviamo verso un cambiamento epocale. Dobbiamo avere fiducia nell'uomo e nei suoi mezzi straordinari, nella natura e nella sua meraviglia, senza paura.

- **Max Papeschi**, Hic Sunt Leones, 22 Luglio 2020 - 30 Agosto 2020. Non poteva esserci luogo più giusto per ospitare la visione ribaltata e catartica di Max Papeschi. Il suo universo di paradossi e nemesi, la sua ironia surreale e articolata, le sue costruzioni digitali si rilassano nel bianco marmoreo del WEGIL, ricreando una specie di cortocircuito amniotico tra la deflagrazione delle opere e il razionalismo architettonico di Luigi Moretti. Un perfetto gioco di opposti che riempie il silenzio con il digitale urlante di Papeschi, quasi una caverna etica in cui risuonano le peculiarità dell'artista, la sua personalità di stile e concetti, le sue immagini inclassificabili e detonanti. Con grande gioia, dopo mesi drammatici per il nostro Paese, rimettiamo in circolo le energie della creazione, lasciando che le idee ripartano da Roma per propagarsi ovunque ci siano occhi ricettivi.
- **Tarik Berger**, Seven Sisters, MAC Milano 22 - 24 gennaio 2020. Tarik Berber sperimenta un linguaggio che intreccia pittura e una visione radicalmente nuova delle arti grafiche. Il risultato . una stupefacente immersione nel colore e nel segno, dove sembra prendere talvolta il sopravvento la passione per la ricerca cromatica, ora meditativa ora più tumultuosa, e subito dopo , invece la saturazione grafica a prevalere, come se in lui convivessero mirabilmente Dürer e Rothko. Fondazione Maimeri ha fortemente voluto, assieme ad Arte.it e a Piero Muscarà, questa sua prima grande personale italiana, che stupisce molti per la ricchezza e la stratificazione del suo lavoro. Nell'opera di Tarik si condensano molti dei valori che noi intendiamo tutelare. Perché se oggi molti ricorrono alle celebri parole del principe Myškin, secondo cui "la bellezza salverà il mondo", è anche vero il contrario: il mondo, la curiosità inesauribile per la sua conoscenza multiforme, l'apertura per culture che non sono la nostra, e che si fondono in maniera sempre diversa e nuova, a salvare la bellezza.

### 5.5.3 ATTIVITA' NEL SOCIALE NEL RESTO DEL MONDO

#### Canson in Francia:

- dal 2006 è sponsor del Museo del Louvre a Parigi, con cui collabora anche su progetti di restauro di opere d'arte. Le sponsorizzazioni di beni in natura (notebook artistici con carta di qualità) rientrano in programmi di supporto educativo e sociale per l'apprendimento artistico;
- dal 2010 supporta il Dipartimento di Arti Grafiche con progetti di restauro di opere d'arte e di natura scientifica, al fine di aiutare nella conservazione e diffusione delle opere d'arte;
- dona prodotti per disegnare e carta al *Musée en herbe* per la realizzazione di programmi educativi organizzati per scuole e individui;
- fornisce prodotti di carta al Museo Picasso per sostenere le attività dedicate a scuole e famiglie.

#### Lyra in Germania:

- supporta l'organizzazione GAIN con la fornitura di materiali scolastici ed artistici. GAIN ( [www.gainworldwide.com](http://www.gainworldwide.com) Global Aid Network ) è un network mondiale di soccorso e sviluppo umanitario che iuta a ridare speranza e migliorare le condizioni di vita la vita attraverso iniziative di soccorso e sviluppo per le persone che vivono in crisi e ingiustizie.
- sostiene i giovani talenti italiani utilizzando le loro opere sul packaging di alcuni dei propri prodotti;
- supporta attraverso donazioni di prodotto le istituzioni locali: principalmente asili, scuole dell'infanzia, day cares e la casa famiglia di Norimberga;
- supporta attraverso donazioni di materiale il progetto "Gift with Heart" promosso da Humedica, organizzazione non governativa fondata nel 1979 a Kaufbeuren (Bavaria) che fornisce assistenza umanitaria in più di 90 paesi nel mondo. I progetti di Humedica mirano ad aiutare persone che si trovano in avversità a causa di calamità o povertà strutturale.

#### Daler-Rowney, nel Regno Unito:

- sostiene diversi enti di beneficenza e comunità, quali *Rethink Mental Illness*, *7 Bridges Project*, *BIN2BODY*



*project* in cooperazione con VIN+OMI, Fashion College of London and Oxford Brookes Art & Design Foundation e il progetto *Colinton Tunnel*;

- sponsorizza eventi creativi e *workshops* quali *Patching's Art Festival Digital Version* , *Raver Tots Digital Events*, WOM collective e molti altri;
- ha lanciato recentemente numerosi progetti a sostegno del talento artistico quali il programma *#paintloud* e sta realizzando numerosi tutorials realizzati da artisti e talenti emergenti.
- fornisce sostegno a più di 50 artisti in tutto il modo, insieme con il Daler-Rowney Studios di Bracknell, aperto a tutti gli artisti;
- sostiene l'iniziativa "STEM to STEAM" per promuovere la coesistenza di scienza e arte e l'inserimento dell'insegnamento dell'arte nei curriculum scolastici di scuole e università nel Regno Unito
- collabora nel settore della moda con gli eco-pionieri di VIN+OMI per aumentare il livello di consapevolezza sui temi della sostenibilità ed esplorare nuovi percorsi attraverso cui i materiali artistici possono essere utilizzati per ridurre i rifiuti nell'industria della moda e la moda diventare un veicolo per riciclare materiali artistici usati. Il progetto VIN+OMI ha vinto nel 2019 il *Peta Fashion Innovation Award* per la ricerca, lo sviluppo e il design ([www.vinadomi.com](http://www.vinadomi.com))
- è partner dell'iniziativa Certified Sustainability ([www.certified-sustainable.co.uk](http://www.certified-sustainable.co.uk))
- ha ricevuto la certificazione *Forest Stewardship Council® Chain of Custody*. FSC è una organizzazione senza fini di lucro dedicata alla promozione a livello mondiale della gestione delle foreste adeguata sotto gli aspetti ambientali, sociali ed economici ([www.fsc-uk.org](http://www.fsc-uk.org))
- è membro attivo dell' European Council of the Paint, Printing Ink and Artists' Colours Industry CEPE ([www.cepe.org](http://www.cepe.org)), dell' International Art Materials Association Namta ([www.namta.org](http://www.namta.org)) e del Fine Art Trade Guild ([www.fineart.co.uk](http://www.fineart.co.uk)) d per incoraggiare la comunicazione così come lo scambio di idee, standard e *best practices* nell'industria dell'arte.

#### Dixon Ticonderoga Company negli Stati Uniti:

Supporta e sostiene progetti rivolti all'educazione, alla sostenibilità ambientale ed alle comunità locali

- supporta economicamente Junior Achievement, organizzazione che si occupa di preparare gli studenti a come affrontare le scelte del futuro scolastiche e professionali. Nel 20120 sono stati raggiunti quasi 3 milioni di studenti e oltre 125.000 classi scolastiche ed extra scolastiche
- ha rafforzato la partnership con *Kids in Need Foundation* e ha posto le basi per essere lo sponsor del 42mo KINF Teacher Resource Center a livello nazionale. Questi centri risorse hanno fornito materiali per oltre 100 milioni di dollari e hanno servito oltre 5 milioni di studenti e 200.000 insegnanti
- sostiene il *Terracycle Recycle Program* che consente ai consumatori di partecipare a un programma di riciclo degli strumenti di scrittura usati attraverso la raccolta degli stessi presso i centri di raccolta e i distretti scolastici. Terracycle è un programma attivo in oltre 20 paesi nel mondo;
- supporta economicamente *United Way* ([www.unitedway.org](http://www.unitedway.org)), rete internazionale di oltre 1.800 affiliati locali per la raccolta di fondi senza scopo di lucro la cui missione è quella di migliorare la vita mobilitando il potere premuroso delle comunità per promuovere il bene comune, l'istruzione il reddito e la salute
- supporta *Feeding America Eastern Wisconsin*: In Eastern Wisconsin 1 persona su 7 affronta la fame. Quasi 700.000 persone in Wisconsin non sanno da dove proviene il loro prossimo pasto. I volontari di Dixon Ticonderoga Company hanno partecipato a progetti di confezionamento, etichettatura, smistamento o pulizia. Di tutto, dall'etichettatura di prodotti in scatola da spedire alle dispense alimentari, allo smistamento di prodotti a base di carne per fornire programmi alimentari con proteine reali, al confezionamento di prodotti freschi da inviare a rifugi per senzatetto o al confezionamento di prodotti sfusi in porzioni di dimensioni adatte alle famiglie.



### Dixon Ticonderoga Mexico in Messico:

- sponsorizza il *Papalote Children's Museum*, visitato da 613.000 persone l'anno, che stimola l'interesse dei bambini per la scienza, la natura, la tecnologia e l'ecologia
- sponsorizza la fondazione *Somos el Cambio* attraverso la fondazione *Dibujando un Mañana. Somos el Cambio* progetta e dirige programmi di imprenditorialità sociale che trasformano positivamente le comunità. 44.000 insegnanti e 220.000 studenti in Messico hanno preso parte a questi progetti comunitari trasformativi che hanno avuto un impatto totale di 10 milioni di persone
- è sponsor di *Sanando Heridas Foundation*, che contribuisce alla cura della salute e all'educazione alla salute nelle comunità povere dello stato del Chiapas
- organizza *workshop* e / o sponsorizza eventi nei seguenti musei e istituzioni pubbliche: *Museo de la Acuarela e Mexico City department of culture*
- è inoltre sponsor di *Fundación Azteca- Juguetón Initiative* che distribuisce annualmente oltre 18 milioni di giocattoli e strumenti educativi nelle comunità meno abbienti.

## 6. Aspetti relativi ai diritti umani

### 6.1 RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Nello svolgimento delle proprie attività e in ogni contesto in cui opera, F.I.L.A. si impegna a rispettare i diritti umani, ritenendo tale elemento essenziale per la sostenibilità nel lungo periodo del Gruppo e delle comunità in cui opera. Le nostre attività sono basate sul rispetto dei diritti umani intesi come valore non negoziabile e fondamentale.

L'impegno di F.I.L.A. nella tutela dei diritti umani si declina nell'ambito della gestione delle persone e della catena di fornitura.

Dall'analisi di materialità e dal processo di raccolta di dati e informazioni di carattere non finanziario i temi materiali legati ai diritti umani rilevanti per il Gruppo F.I.L.A. sono i seguenti:

- rispetto dei diritti umani
- libertà di associazione e contrattazione collettiva.

I temi relativi alla non discriminazione e alla tutela e valorizzazione delle diversità sono trattati nel paragrafo [2.2.3 Gli stakeholder del Gruppo F.I.L.A.](#) per quanto riguarda le relazioni con gli *stakeholder* esterni al Gruppo, nel paragrafo [2.4 Corporate governance e presidio dei rischi](#) per quanto riguarda gli organi di governo aziendale, nel paragrafo [4.2 Pari opportunità](#) del capitolo [6. Aspetti relativi al Personale](#) per quanto riguarda il personale e nel paragrafo [5.3 Relazioni con i fornitori](#) per quanto riguarda i rapporti con i fornitori.

Il Gruppo nella [Politica sui Diritti Umani e Pratiche di Lavoro](#), emessa nel 2017, ricorda l'importanza del rispetto dei diritti umani e l'impegno affinché tutti siano trattati con dignità e rispetto. I principi fondamentali richiamati sono il rispetto dei diritti umani, la valorizzazione della diversità, la non discriminazione, le condizioni di lavoro adeguate, la condanna a forme di lavoro forzato o traffico di esseri umani, il rispetto degli orari di lavoro e dei livelli di retribuzione e relativi *benefit*, la sicurezza e la salubrità dei luoghi di lavoro, la libertà di associazione e di contrattazione collettiva, il rispetto della *privacy* e la correttezza dei rapporti con le comunità locali e gli *stakeholder*.

Inoltre, anche la [Politica sulla Corporate Social Responsibility](#) sottolinea come siano da evitare e bandire il lavoro forzato o minorile, oltre a richiamare tra l'altro il rispetto delle condizioni di lavoro e salariali e il divieto di porre in essere atteggiamenti discriminatori.

I collaboratori sono patrimonio indispensabile per il successo del Gruppo F.I.L.A., il quale tutela le proprie risorse umane e promuove la loro soddisfazione sul luogo di lavoro esigendo che la responsabilità e la potestà organizzativa e gestionale siano esercitate con equità e correttezza, sanzionando ogni comportamento che possa in qualunque modo ledere la dignità personale e professionale dei collaboratori sottoposti. Si conferma infatti l'impegno ad assicurare un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi siano improntati alla lealtà, correttezza, collaborazione, onestà, rispetto e fiducia reciproca garantendo l'integrità fisica e morale delle persone, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Con riferimento a questo ambito i [principali rischi](#) identificati dal Gruppo sono relativi a situazioni di lavoro forzato, lavoro minorile (secondo le norme applicabili localmente), il verificarsi di atteggiamenti discriminatori (di genere, orientamento sessuale, religioso, politico, ...) o di molestie sessuali. Il Gruppo vigila affinché non siano posti in essere atti di violenza o di coercizione psicologica o fisica, nonché ogni atteggiamento o comportamento che leda la dignità individuale. Per identificare e gestire tempestivamente violazioni, potenziali rischi e impatti negativi sui diritti umani, il Gruppo dispone di meccanismi di segnalazioni, in forma qualificata o anonima.

Infine, consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le proprie attività possono avere sulle comunità in cui opera, il Gruppo conduce le proprie attività nel rispetto dei diritti universali dell'uomo e nel rispetto delle comunità locali e nazionali.

In base alle informazioni disponibili presso la sede centrale del Gruppo, si segnala che al 31 dicembre 2020 non sono state individuate aree a rischio di violazione dei diritti umani e non ci sono state segnalazioni di presunti casi di discriminazione o di violazione di tali diritti umani. Nel 2020 il Gruppo non ha operato in aree di attività o avuto rapporti con fornitori con elevato rischio di incidenti di lavoro forzato. Gli strumenti di monitoraggio per rilevare eventuali rischi di lavoro forzato adottati sono il meccanismo di segnalazione per le attività del Gruppo e l'introduzione del *"Codice di condotta per Fornitori e Business Partner"*.

Nel corso del 2020 sono stati gestiti 16 casi (erano 2 nel 2019 e 13 nel 2018) di presunte discriminazioni o molestie, tutti nel Nord America e, in particolare, nel Dixon Ticonderoga Company (USA), in considerazione del fatto che da anni lamentele e segnalazioni del personale sono tracciate in modo formale. Nessun caso ha avuto conseguenze legali per la società. Tutti i casi hanno ricevuto una tempestiva attenzione da parte dei responsabili, avviando le procedure interne di investigazione per meglio valutare le singole situazioni e portando, ove opportuno, all'irrogazione delle relative sanzioni sulla base della gravità riscontrata (dal richiamo verbale, alla sospensione dal lavoro, fino al licenziamento).

Nel percorso di definizione di un sistema di gestione responsabile sempre più strutturato e diffuso il Gruppo si impegna da sempre a mantenere con i propri fornitori e *business partner* relazioni commerciali improntate alla trasparenza, alla correttezza e all'etica negoziale. Nel corso del 2019, come meglio illustrato al paragrafo [5.3 Relazioni con i fornitori](#), la Capogruppo ha sviluppato un progetto strutturato per il coinvolgimento dei principali fornitori al fine di ottenere conferma del loro impegno nel rispetto dei valori quali ad esempio correttezza, rispetto dell'ambiente, qualità del prodotto e tutela dei diritti umani. In tale contesto, in aggiunta al proprio Codice Etico, il Gruppo F.I.L.A. ha redatto il *"Codice di Comportamento per Fornitori e Business Partner"* chiedendo alle principali società di attivarsi per ottenerne la sottoscrizione da parte dei fornitori più importanti.

A marzo 2020 F.I.L.A. ha completato l'acquisizione dal Gruppo Ahlstrom-Munksjö del 100% del marchio ARCHES®: la *business combination* è stata oggetto di *due diligence* preventiva che non ha previsto approfondimenti sul rispetto dei diritti umani considerando lo standing del venditore.

Tutti gli ordini trasmessi a fornitori e gli eventuali contratti di acquisto contengono la dichiarazione del fornitore di presa visione ed adesione al codice etico scaricabile dal sito di F.I.L.A.

## 6.2 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La **Politica sui Diritti Umani e Pratiche di Lavoro** ricorda l'importanza del diffondere e promuovere i valori etici di riferimento del Gruppo, anche con riferimento alla possibilità del personale di aderire a forme di associazione collettiva o sindacati senza timore di intimidazione o ritorsioni.

Il **principale rischio** identificato con riferimento a tale aspetto è quello della mancata libertà di associazione e di contrattazione collettiva prevista dalle normative vigenti. Per gestire tale rischio, oltre ad aver emesso la Politica di cui sopra, il Gruppo monitora regolarmente al proprio interno eventuali casi di *non compliance* o di incidenti in tale ambito.

Sulla base delle informazioni ad oggi disponibili, anche alla luce di quanto emerso dal progetto avviato nel 2019 per il coinvolgimento dei principali fornitori per ottenere conferma del loro impegno nel rispetto dei valori contenuti nel *"Codice di Comportamento per Fornitori e Business Partner"* di F.I.L.A., che ha interessato la Capogruppo e le principali società, si ritiene che il Gruppo non operi o che interagisca con fornitori dove la libertà di associazione possa essere a rischio. Maggiori dettagli sono disponibili nel paragrafo [5.3 Relazioni con i fornitori](#).

## 7. Aspetti relativi alla lotta alla corruzione

### 7.1 LA LOTTA ALLA CORRUZIONE

La **corruzione** è un fenomeno diffuso, in misura più o meno estesa, in molti paesi del mondo. Si tratta di un grande ostacolo allo sviluppo che può avere impatti considerevoli sulla crescita economica, sia privata sia pubblica. La *corruzione attiva* è il reato di chi induce con promesse, denaro o altri vantaggi, un altro soggetto a venir meno ai propri doveri. La *corruzione passiva* è il reato di chi accetta promesse, denaro o altri vantaggi che non gli sono dovuti per compiere, o per non compiere, i propri doveri.

Il Gruppo F.I.L.A. promuove un modello di *business* responsabile e basa le proprie attività sul rispetto dei valori definiti nel proprio Codice Etico, nel presupposto che “*fare business*” non possa prescindere dall’etica negli affari. F.I.L.A. agisce con integrità, trasparenza, rispetto delle regole e tolleranza zero verso qualsiasi forma di corruzione: elementi imprescindibili per instaurare relazioni di fiducia e collaborazione con i dipendenti, i clienti, i fornitori e tutte le altre controparti, alle quali si chiede di accettare e applicare i principi e i valori del Codice Etico.

Il contrasto alla corruzione attiva e passiva è elemento essenziale per la sostenibilità nel lungo periodo del Gruppo e delle comunità in cui opera, anche considerando che le nostre attività sono basate sul rispetto dei diritti umani intesi come valore non negoziabile e fondamentale.

Dall’analisi di materialità (come meglio dettagliata nell’Appendice [A. Nota metodologica](#)) e dal confronto con le società del Gruppo, il tema materiale relativo alla prevenzione della corruzione rilevante per il Gruppo F.I.L.A. riguarda le misure per la lotta alla corruzione attiva e passiva.

### 7.2 MISURE PER LA LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA

Il rispetto della legge e dei valori definiti nel proprio Codice Etico (come meglio descritti nel paragrafo [1.2 Valori del Gruppo F.I.L.A.](#)), inclusa la correttezza nelle relazioni d'affari e la lotta alla corruzione, sono elementi fondanti del modo di operare del Gruppo.

In particolare, nel Codice Etico si fa esplicito riferimento ai rapporti con la Pubblica Amministrazione e alle relazioni con Autorità Ispettive e di Vigilanza.

In particolare, il Codice Etico prevede quanto segue:

#### 7.2.1 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (P.A.)

*“I rapporti della Società e del Gruppo FILA, in Italia o in altri Paesi, con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, impiegati pubblici e concessionari di pubblici servizi, sono improntati ai principi di legittimità, trasparenza, lealtà e correttezza. La gestione di rapporti, di qualsiasi genere, con la P.A. e/o quelli aventi carattere pubblicitario sono riservati alle funzioni aziendali a ciò preposte e autorizzate.*

*Nella gestione e nei rapporti con la P.A. sono vietati, a tutti coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società, favoreggiamenti, pressioni, o altri comportamenti finalizzati a beneficiare di provvedimenti favorevoli o altre decisioni utili per la Società in modo illecito e contrario ai principi del presente Codice.*

*I Destinatari del Codice non sono autorizzati ad offrire, accettare o promettere a chiunque (pubblico o privato), per sé o per altri, alcuna forma di dono, compenso, utilità o servizio, di qualsiasi natura, anche non avente carattere economico, rivolti ad influenzare o, comunque, a realizzare trattamenti di favore nel corso dello svolgimento delle proprie mansioni. Gli atti di cortesia commerciali sono ammessi, purché si tratti di regali d’uso di modico valore e non possano essere interpretati come atti finalizzati ad ottenere vantaggi impropri o illegittimi.*

*Nell'espletamento dell'attività, la Società ed il Gruppo F.I.L.A. – ricorrendone i presupposti – possono richiedere e beneficiare di finanziamenti, agevolazioni e provvidenze, di qualsiasi natura, concessi da soggetti pubblici nazionali, comunitari o esteri, destinati e vincolati all'utilizzo specifico per il quale sono stati concessi e/o richiesti. A tal fine, deve in ogni caso essere fornita documentazione trasparente e veritiera sulla Società e sul progetto e/o servizio oggetto dell'erogazione.*

## 7.2.2 RAPPORTI CON LE AUTORITÀ ISPETTIVE E DI VIGILANZA

*“La Società collabora attivamente con le autorità giudiziarie, tributarie, di vigilanza le forze dell'ordine e qualunque pubblico ufficiale nell'esercizio delle sue funzioni in sede di ispezioni, controlli, indagini o procedimenti giudiziari, e i propri componenti devono astenersi dall'offrire doni, danaro, altri vantaggi o dall'esercitare indebite pressioni nei confronti dei rappresentanti di tali autorità, di chi effettui materialmente ispezioni e controlli nonché di chiunque sia chiamato a rendere dichiarazioni in procedimenti giudiziari, al fine di influenzarne il comportamento o da compiere qualsiasi attività idonea a turbare il regolare svolgimento dei procedimenti giudiziari”.*

Inoltre la **Politica Anti Corruzione del Gruppo**, emanata nel 2017, sancisce principi generali di comportamento con riferimento allo svolgimento delle attività aziendali in aree particolarmente a rischio corruzione, a regali e spese di rappresentanza a soggetti esterni, a regali e spese di rappresentanza al personale o al *Management*, eventi e sponsorizzazioni, donazioni, consulenze, intermediazioni, relazioni d'affari con *business partner* e fornitori, *joint venture* e vari altri aspetti, inclusi i *facilitation payments*.

Con riferimento a tale ambito i **principali rischi** identificati sono di natura reputazionale (in termini di danno all'immagine di F.I.L.A. legati alle conseguenti sanzioni e/o all'interruzione di rapporti commerciali con *partner* rilevanti per il Gruppo), l'irrogazione di sanzioni anche di natura interdittiva per i reati rientranti nell'ambito di applicazione del Decreto Legislativo 231 del 2001, *product safety*, ecc. Per la gestione di tali rischi sono effettuati dei monitoraggi a livello di Gruppo, analizzando le eventuali segnalazioni intervenute, oltre ad essere condotto un piano annuale di verifiche da parte dell'Organismo di Vigilanza, con il supporto della funzione *Internal Audit* e secondo un piano di lavoro condiviso con il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Per garantire comportamenti coerenti e consapevoli F.I.L.A. ha definito un sistema di regole chiare e adeguati flussi informativi tra gli organi di governo e controllo societario e le strutture interne.

## 7.3 ALTRI TEMI RELATIVI ALLA LOTTA ALLA CORRUZIONE

Il Codice Etico, che contiene i principi e i valori cardine dell'agire del Gruppo, è stato distribuito a tutto il personale ed è oggetto di formazione secondo peculiarità specifiche di ciascuna società. In particolare, a livello di Capogruppo, tutto il personale di sede e di stabilimento ha ricevuto formazione in aula con riferimento al D.Lgs. 231/01.

Le società italiane che hanno adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 hanno erogato formazione *ad hoc*.

Nel corso del 2020, 116 persone del Gruppo (228 nel 2019), inclusi i componenti degli organi di governo societario come dettagliato in Appendice, hanno ricevuto formazione su temi relativi alla lotta alla corruzione, attiva e passiva, e relative procedure. Di queste l'84% sono impiegati, il restante è suddiviso tra management (13%) e componenti degli organi di governo (3%).

A livello di Gruppo nel 2020 sono state erogate complessive 141 ore di formazione sui temi relativi alla lotta alla corruzione, attiva e passiva, come meglio indicato al paragrafo **4.1.4 Formazione** e nella Tabella “GRI 404-1 FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE PER AREA TEMATICA” nell'Appendice **D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI**.

Nella menzionata Appendice è anche disponibile la Tabella “GRI 205-2 PERSONALE FORMATO IN MATERIA ANTICORRUZIONE”, con evidenza delle persone coinvolte a livello di organi di governo, management, impiegati e operai

Da segnalare in particolare che nel 2020 le attività di formazione anticorruzione sono state rivolte principalmente a impiegati (109 ore di formazione erogate).

Nel corso del 2020 non si sono registrati episodi di corruzione attiva o passiva.

# Appendice

## A. NOTA METODOLOGICA

### A.1 MODELLO DI RENDICONTAZIONE

La Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario del Gruppo F.I.L.A. rendiconta ai diversi *stakeholder* di riferimento le novità, i progetti e i risultati conseguiti durante il 2020 in relazione alle *performance* economiche, sociali e ambientali, l'approccio di *business* e le politiche adottate in tema di sostenibilità, fornendo dati e informazioni utili a rappresentare le attività del Gruppo.

F.I.L.A. S.p.A., in qualità di ente di interesse pubblico (ai sensi dell'art. 16 comma 1, del Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39) avente limiti dimensionali in termini di numero di dipendenti, valore dell'attivo di stato patrimoniale e ricavi netti superiori alle soglie previste dall'art. 2 comma 1 del D.Lgs. 254/2016, è soggetta all'applicazione del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254, "Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni" e sue successive modifiche e integrazioni.

La Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario ("Dichiarazione"), redatta secondo quanto previsto dall'art. 3 e dall'art. 4 del Decreto, contiene informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione, dei rischi a questi connessi, nella misura utile ad assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo F.I.L.A., del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse.

La presente Dichiarazione è redatta con periodicità annuale in conformità ai **GRI Standards**, pubblicati dal Global Reporting Initiative ("GRI") secondo l'opzione "Core". I GRI Standards, a oggi gli standard più diffusi e riconosciuti a livello internazionale in materia di rendicontazione non finanziaria, sono stati identificati dal Gruppo quale "standard di riferimento" per assolvere agli obblighi del Decreto. Il GRI Content Index è riportato nell'[Appendice C GRI Content Index](#) dedicata

I principi di rendicontazione previsti dagli standard GRI considerati per la redazione della presente Dichiarazione sono, per quanto riguarda la definizione del contenuto, inclusività degli *stakeholder*, contesto di sostenibilità, materialità e completezza; per quanto riguarda la qualità delle informazioni contenute, accuratezza, equilibrio, chiarezza, affidabilità e tempestività.

Come previsto dal Decreto, le informazioni sono fornite nella logica del principio "*comply or explain*" come previsto dall'art. 3 del Decreto. Pertanto, nel caso in cui non siano praticate politiche in uno o più degli ambiti tematici rilevanti, nella Dichiarazione per ciascuno di tali ambiti sono fornite le motivazioni di tale scelta.

### A.2 PROCESSO DI RENDICONTAZIONE E CONSOLIDAMENTO

Il processo di redazione della presente Dichiarazione è stato coordinato dal Comitato manageriale di Sostenibilità ([2.3.1 Modello di corporate governance](#)), che ha coinvolto, oltre al Dirigente Preposto all'Informativa Finanziaria e al Group Reporting Manager, i Comitati di sostenibilità locali presso le principali società del Gruppo, al fine di identificare gli aspetti materiali, i principali rischi, le modalità di gestione degli stessi, i progetti realizzati e gli indicatori di *performance*. Il team di Internal Audit ha partecipato al svolto un'attività di monitoraggio del processo di raccolta dei dati.

Il processo di rendicontazione è partito dall'analisi di quanto richiesto dal Decreto e dagli indicatori ritenuti utili previsti dagli standard GRI, in termini di applicabilità e rilevanza, così come meglio definito dall'analisi di materialità



di cui all'Appendice [A.3 Analisi di materialità](#). La Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario del Gruppo F.I.L.A. include i dati comparativi dei due esercizi precedenti ove disponibili.

Nel paragrafo [5.3 Relazioni con i fornitori](#) è fornita una descrizione qualitativa della catena di fornitura. La Dichiarazione infatti non include considerazioni quantitative in quanto il Gruppo non dispone di progetti di *reporting* in tal senso. La Società intraprenderà tuttavia, anche nell'ambito di quanto previsto dal Piano di Sostenibilità pluriennale, un percorso di miglioramento continuo rispetto alla rendicontazione riguardante la catena di fornitura, al fine di presentare ai propri *stakeholder* una rappresentazione sempre più completa del Gruppo F.I.L.A.

Il processo di rendicontazione è strutturato principalmente su un sistema di raccolta di dati e informazioni basato su un apposito *reporting package* sviluppato tramite l'applicazione Tagetik, utilizzata dal Gruppo anche per il *reporting* finanziario. Tale processo è stato integrato con quanto emerso dall'attività di *risk assessment* effettuata su tutte le Società del Gruppo per valutarne la significatività rispetto alle tematiche socio-ambientali, i cui risultati di tale attività sono stati utilizzati per l'identificazione del perimetro di *reporting* per ogni tema del Non Finanziario. Specifiche linee guida e istruzioni, aggiornate regolarmente e rese disponibili a tutte le società del Gruppo nell'ambito del processo di *reporting*, aiutano a rendere più accurato, coerente e omogeneo il processo di raccolta. Le informazioni che non sono gestite da Tagetik sono state rilevate attraverso il coinvolgimento diretto degli interlocutori del Gruppo F.I.L.A. attraverso interviste e utilizzando, ove utile, dei questionari.

Le informazioni sono presentate, ove rilevante, per area geografica, in coerenza con la reportistica di natura finanziaria. Per maggiori dettagli sulle entità rientranti nelle varie aree geografiche si faccia riferimento alla tabella che illustra le società del Gruppo rientranti in ciascuna area geografica a fine 2020 (Appendice [D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI](#)).

Come anticipato, la redazione della presente Dichiarazione è stata predisposta a cura di un gruppo di lavoro dedicato a livello di Capogruppo, coordinato dal Comitato manageriale di Sostenibilità. A livello di società controllate i referenti nella maggior parte dei casi sono stati i *Chief Executive Officer* o loro delegati, che sottoscrivono una specifica attestazione a corredo dell'invio dei *reporting package* in Tagetik con cui sono raccolti dati e informazioni per la predisposizione della Dichiarazione.

### A.3 ANALISI DI MATERIALITÀ'

La **materialità** è il principio del GRI – Global Reporting Initiative (Standard GRI 101), scelto da F.I.L.A. come standard di riferimento per il *reporting* delle informazioni non finanziarie, che determina quali argomenti rilevanti sono sufficientemente importanti ed essenziali da rendicontare. Non tutti i temi materiali hanno la stessa priorità. Gli argomenti rilevanti, che potenzialmente meritano di essere inclusi nella Dichiarazione, sono quelli che possono essere ragionevolmente considerati importanti per riflettere gli impatti economici, ambientali e sociali di F.I.L.A. o influenzare le decisioni delle parti interessate.

In questo contesto, per "impatto" ci si riferisce all'effetto che un'organizzazione ha sull'economia, l'ambiente e / o la società (positivo o negativo). Un tema può essere rilevante, e quindi potenzialmente materiale, in base a una sola di queste dimensioni. Una combinazione di fattori interni ed esterni può essere considerata quando si valuta se un argomento è materiale. Questi includono la missione generale dell'organizzazione e la strategia competitiva e le preoccupazioni espresse direttamente dalle parti interessate.

La Dichiarazione di carattere Non Finanziario deve trattare argomenti che riflettono i significativi impatti economici, ambientali e sociali dell'organizzazione e che possono influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli *stakeholder*.

Al fine di identificare gli aspetti economici, sociali e ambientali rilevanti che influenzano o potrebbero influenzare in modo significativo le valutazioni, le azioni e le decisioni degli *stakeholder*, il Gruppo F.I.L.A. ha effettuato nel 2020 un aggiornamento dell'analisi di materialità. Questa analisi ha evidenziato le questioni più rilevanti che sono in grado di generare significativi impatti economici, ambientali e sociali dell'organizzazione e di influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli *stakeholder*.

La definizione dei temi materiali il Gruppo F.I.L.A. è stata effettuata attraverso il coinvolgimento di *stakeholder* interni e, nello specifico, tramite interviste svolte con il *management* delle principali società controllate e ha tenuto conto dei seguenti fattori:

- impatti economici, ambientali e / o sociali ragionevolmente stimabili (come ad es. il cambiamento climatico, la povertà) identificati attraverso indagini da parte di persone con competenze approfondite o da organismi esperti con credenziali riconosciute;
- gli interessi e le aspettative degli *stakeholder* specificatamente investiti nella F.I.L.A., quali dipendenti e azionisti;
- Interessi e temi economici, sociali e / o ambientali più ampi sollevati dalle parti interessate come i lavoratori che non sono dipendenti, fornitori, comunità locali, gruppi vulnerabili e società civile;
- I temi principali e le sfide future per un settore, come identificati da pari e concorrenti;
- Leggi, regolamenti, accordi internazionali o accordi volontari di rilevanza strategica per F.I.L.A. e per i suoi *stakeholder*;
- Valori organizzativi chiave, politiche, strategie, sistemi di gestione operativa, obiettivi e traguardi;
- le competenze chiave dell'organizzazione e il modo in cui possono aiutare allo sviluppo sostenibile;
- Conseguenze per l'organizzazione legate ai suoi impatti sull'economia, sull'ambiente e / o sulla società (ad esempio, rischi per il suo modello di business o reputazione).

Nel paragrafo seguente è presente la tabella che aggrega i temi materiali individuati in relazione al modello di business del Gruppo F.I.L.A., alla valutazione dei rischi e ai questionari basati su uno specifico panel di società controllate. Un tema può essere considerato materiale se è importante per gli *stakeholder*, interni o esterni, anche se la significatività relativa degli impatti sull'economia, l'ambiente o la società è inferiore rispetto ad altri argomenti. Insieme, gli argomenti trattati nella DNF dovrebbero essere sufficienti per riflettere i significativi impatti economici, ambientali e / o sociali di F.I.L.A. e per consentire alle parti interessate di valutare il Gruppo F.I.L.A. Nel determinare se le informazioni contenute nel report sono sufficienti, F.I.L.A. ha considerato sia i risultati dei processi di coinvolgimento degli *stakeholder* sia le aspettative della società su larga scala che non sono identificate direttamente attraverso i processi di coinvolgimento degli *stakeholder*. A conclusione di tale attività non sono emersi ulteriori temi rispetto a quanto identificato nel 2018.

#### A.4 TABELLA DI RACCORDO DEI TEMI MATERIALI CON D.LGS. 254/16

La tabella seguente sintetizza, per ciascuno dei temi materiali, i relativi indicatori dei GRI Standard, i paragrafi della Dichiarazione o di altri documenti aziendali in cui è trattato l'argomento, l'ambito del Decreto, nonché gli impatti sui processi interni e sugli *stakeholder* esterni:

	TEMA MATERIALE	ASPETTI DEL GRI STANDARDS	PARAGRAFO DNF/ ALTRI DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	AMBITO DEL D.LGS. 254/2016	IMPATTI SUI PROCESSI INTERNI	IMPATTI SUGLI STAKEHOLDER
1	Utilizzo di materie prime	Materials used (301-1)	3.2 Utilizzo di materie prime	Ambiente	Produzione Acquisti	Ambiente Collettività
2	Consumo di risorse energetiche	Energy consumption (302-1)	3.3 Consumo di risorse energetiche	Ambiente	Produzione Acquisti	Ambiente Collettività
3	Emissioni in atmosfera	Emissions (305-1; 305-2)	3.4 Emissioni in atmosfera	Ambiente	Produzione	Ambiente Collettività
4	Consumi idrici	Water (303-3)	3.5 Consumi idrici	Ambiente	Produzione	Ambiente Collettività
5	Pari opportunità	Diversity and equal opportunity (405-1)	2.4 Corporate governance e presidio dei rischi 4.2 Pari opportunità "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari"	Diversità	Personale Governance	Personale Organizzazioni sindacali
6	Salute e sicurezza sul lavoro	Occupational Health and Safety (403-9)	4.3 Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro	Personale	Personale	Personale Fornitori
7	Qualità e sicurezza dei prodotti	Customer Health and Safety (416-2)	5.2 Qualità e sicurezza dei prodotti	Sociale Comunità locali	Marketing Produzione Acquisti	Clienti Consumatori Collettività
8	Relazioni con i fornitori	Supplier Social Assessment (414-1)	5.3 Relazioni con i fornitori	Catena di fornitura	Acquisti Produzione	Fornitori Collettività
9	Tutela delle diversità	Non discrimination (406-1)	5.4 Tutela delle diversità nelle comunità locali	Sociale Comunità locali	Relazioni commerciali Relazioni sindacali	Collettività
10	Rispetto dei diritti umani	Human rights assessment (412-3)	6.1 Rispetto dei diritti umani	Diritti umani Comunità locali	Personale Acquisti	Collettività
11	Libertà di associazione e di contrattazione collettiva	Freedom of association and collective bargaining (407-1)	6.2 Libertà di associazione e contrattazione collettiva	Sociale Comunità locali	Personale	Collettività Organizzazioni sindacali
12	Misure contro la corruzione attiva e passiva	Anti-corruption (205-3)	7.1 Temi relativi alla lotta alla corruzione 7.2 Misure per la lotta alla corruzione attiva e passiva	Corruzione	Personale Acquisti Vendite e Distribuzione	Collettività Enti, Istituzioni e Pubblica Amministrazione Fornitori Clienti

Oltre ai rischi descritti all'interno della Relazione Finanziaria Annuale, nel paragrafo "Informazioni e Gestione dei Rischi Finanziari di Impresa", cui si rimanda per maggiori informazioni, l'attività svolta dal Gruppo è esposta a **rischi di carattere non finanziario** come meglio illustrato nel paragrafo **2.4.5 Identificazione e presidio dei rischi**.

## A.5 PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE



Il **perimetro di rendicontazione** delle informazioni di natura non finanziaria corrisponde a quello del Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2020 con riferimento a tutte le società consolidate integralmente, al fine di raccogliere informazioni pertinenti, utili e comparabili, nella misura necessaria alla comprensione dell'andamento del Gruppo, dei suoi risultati, della sua situazione e dell'impatto della sua attività. Eventuali scostamenti sono indicati di volta in volta.

Salvo ove diversamente indicato, le informazioni si riferiscono al Gruppo F.I.L.A.. Tuttavia, il perimetro di rendicontazione è stato adattato per ciascun indicatore in base all'analisi di significatività dei temi rilevanti richiesti

dalla normativa di riferimento. La tabella sottostante sintetizza la rilevanza di ciascuna categoria di indicatori per ambito di rendicontazione (ambiente, sociale, personale, diritti umani e corruzione) per tipologia di società (produttiva, distributiva, holding): maggiori dettagli sono forniti nell'Appendice *B. Società del Gruppo incluse nel perimetro di rendicontazione per ambito di rendicontazione*.

Infine, per la definizione della significatività è stata inoltre presa in considerazione la dimensione delle singole società controllate in termini di fatturato, dipendenti, ecc.

Indicatori					
Tipo di società	AMBIENTALI	SOCIALE	PERSONALE	DIRITTI UMANI	CORRUZIONE
PRODUTTIVA	●	●	●	●	●
DISTRIBUTIVA		●	●	●	●
HOLDING			●	●	●

 Piena rilevanza degli indicatori  
 Rilevanza parziale degli indicatori

Per fornire una rappresentazione puntuale delle *performance* di sostenibilità raggiunte è stata privilegiata l'inclusione di grandezze misurabili direttamente, evitando il più possibile il ricorso a stime, le quali, laddove necessarie, si basano sulle migliori metodologie disponibili o su rilevazioni campionarie e il loro utilizzo è segnalato all'interno dei singoli indicatori.

## A.6 CONTROLLO INTERNO E CONTROLLO ESTERNO

Come previsto dal Decreto, sulla presente Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario insistono due forme di controllo: il controllo interno del Collegio Sindacale e il controllo esterno della società di revisione.

Il **Collegio Sindacale** vigila sull'osservanza delle disposizioni introdotte dal Decreto, nell'ambito delle funzioni a esso attribuite dall'ordinamento, e ne riferisce nella relazione annuale all'Assemblea.

La **società di revisione**, KPMG S.p.A., verifica l'avvenuta predisposizione della Dichiarazione e rilascia un'attestazione circa la conformità delle informazioni fornite rispetto alle norme di riferimento e agli standard di rendicontazione utilizzati (principio "*International Standard on Assurance Engagements 3000 – Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board). L'attestazione è contenuta in Appendice alla presente Dichiarazione (*E. Relazione della società di revisione*).

## B. SOCIETÀ DEL GRUPPO INCLUSE NEL PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE PER AMBITO DI RENDICONTAZIONE

FILA Group Company	Nazione	Ambiente	Sociale	Peronale	Diritti Umani	Anticorruzione
FILA Argentina S.A.	Argentina	NO	SI	SI	SI	SI
Canson Australia PTY LTD	Australia	NO	SI	SI	NO	SI
FILA Benelux SA	Belgium	NO	SI	SI	NO	SI
Canson Brasil I.P.E. LTDA	Brasil	SI	SI	SI	SI	SI
Canadian Holding	Canada	NO	NO	SI	NO	NO
Dixon Ticonderoga Art	Canada	SI	SI	SI	SI	NO
F.I.L.A. Chile Ltda	Chile	NO	SI	SI	SI	SI
Canson Qingdao Ltd	China	NO	NO	SI	NO	SI
Beijing F.I.L.A.-Dixon Stationery Company Ltd.	China	NO	NO	SI	NO	SI
FILA Dixon Stationery (Kunshan) Co., Ltd.	China	SI	SI	SI	SI	SI
FILA Dixon Art & Craft Yixing Co. Ltd	China	SI	SI	SI	SI	SI
Xinjiang F.I.L.A.-Dixon Plantation Company Ltd.	China	SI	SI	SI	SI	SI
Brideshore srl	Dominican Republic	SI	SI	SI	SI	SI
Canson SAS	France	SI	SI	SI	NO	SI
Lodi 12 SAS	France	NO	NO	NO	NO	NO
FILA Arches	France	NO	SI	SI	SI	SI
Daler Rowney GmbH	Germany	NO	NO	NO	NO	NO
Johann Froescheis Lyra Bleistift-Fabrik GmbH & Co. KG	Germany	SI	SI	SI	NO	SI
Lyra Bleistift-Fabrik Verwaltungs GmbH	Germany	NO	NO	NO	NO	NO
Lukas-Nerchau GmbH	Germany	NO	NO	NO	NO	NO
Nerchauer Malfarben GmbH	Germany	NO	NO	NO	NO	NO
FILA Hellas SA	Greece	NO	SI	SI	NO	SI
Princeton Hong Kong	Hong Kong	NO	SI	NO	NO	SI
DOMS Industries Pvt Ltd	India	SI	SI	SI	SI	SI
PT. Lyra Akrelux	Indonesia	NO	SI	SI	SI	SI
FILA Art and Craft Ltd.	Israele	NO	SI	NO	NO	SI
Canson Italy	Italy	NO	SI	NO	NO	SI
FILA S.p.A.	Italy	SI	SI	SI	NO	SI
Industria Maimeri S.p.A.	Italy	SI	SI	SI	NO	SI

FILA Group Company	Nazione	Ambiente	Sociale	Peronsale	Diritti Umani	Anticorruzione
Grupo F.I.L.A.-Dixon, S.A. de C.V.	Mexico	SI	SI	SI	SI	SI
FILA Polska Sp.Z.o.o	Poland	NO	SI	SI	NO	SI
FILA Stationary O.O.O.	Russia	NO	SI	SI	SI	SI
FILA SA PTY LTD	South Africa	NO	SI	SI	SI	SI
FILA Hiberia S.L.	Spain	NO	SI	SI	NO	SI
Fila Nordic AB	Sweden	NO	SI	SI	NO	NO
FILA Art Products AG	Switzerland	NO	SI	NO	NO	SI
FILA Stationary and Office Equipment Industry Ltd. Co.	Turkey	NO	SI	SI	SI	SI
Daler Rowney Ltd	UK	SI	SI	SI	NO	SI
St.Cuthberts Mill Limited Paper	UK	SI	SI	SI	NO	SI
St.Cuthberts Holding Limited	UK	NO	NO	NO	NO	NO
Renoir Topco Ltd	UK	NO	NO	NO	NO	NO
Renoir Midco Ltd	UK	NO	NO	NO	NO	NO
Renoir Bidco Ltd	UK	NO	NO	NO	NO	NO
Dixon Ticonderoga Company	USA	SI	SI	SI	SI	NO
FILA SPECIALTY PAPERS LLC	USA	SI	SI	NO	SI	SI

## C. GRI CONTENT INDEX

DNF	Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario
RFA	Relazione Finanziaria Annuale 2020
RCG	Relazione di Corporate Governance 2021 (esercizio 2020)

GRI Standards			
DISCLOSURE	Documento	Riferimenti al paragrafo/ /Note	Omissioni
<b>PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>			
102-1	Nome dell'organizzazione	Fabbrica Italiana Lapis e Affini S.p.A. – F.I.L.A. S.p.A.	
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	DNF 2.1.2 Modello di business verticalmente integrato; 4.2.3 Marchi e prodotti	
102-3	Ubicazione della sede centrale	DNF La sede e il quartiere generale del Gruppo sono a Pero (Milano), in via XXV Aprile, dove si trovano gli uffici della controllante, F.I.L.A. – Fabbrica Italiana Lapis ed Affini S.p.A.	
102-4	Ubicazione dei siti produttivi	DNF 1,4 Siti produttivi	
102-5	Assetto proprietario e forma giuridica	DNF 2.4 Corporate Governance e presidio dei rischi; D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI	
102-6	Mercati serviti	DNF 2.1.2 Modello di business verticalmente integrato	
102-7	Dimensioni del Gruppo	DNF 1.3.1 Dimensioni del Gruppo	
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	DNF 4.1 Rispetto per le persone e temi rilevanti per F.I.L.A.; 4.1.1 Composizione della forza lavoro; D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI.	Le informazioni sul numero di dipendenti con suddivisione tra tempo determinato e indeterminato, in considerazione della disomogeneità delle normative locali (molte delle quali non contemperano a livello normativo questa suddivisione). Il Piano di sostenibilità 2021-2025 approvato dal Gruppo include per il 2021 un progetto di miglioramento degli indicatori di natura non finanziaria
102-9	Catena di fornitura	DNF 5.3 Relazioni con i fornitori	
102-10	Cambiamenti significativi	DNF RFA 1.5 La storia del Gruppo F.I.L.A.: fusioni e acquisizioni di successo Fatti di rilievo avvenuti nel corso dell'esercizio	
102-11	Principio o approccio precauzionale	DNF 2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; 3.1 Rispetto per l'ambiente e temi rilevanti per F.I.L.A.	
102-12	Iniziative esterne	DNF Il Gruppo non aderisce a condici di condotta, iniziative o principi esterni in ambito economico, sociale o ambientale.	
102-13	Appartenenza ad associazioni	DNF 2.2.4 Iniziative di dialogo con gli stakeholder del Gruppo; 4.1.5 Relazioni sindacali e tutela dell'occupazione: dato riferito solo all'Italia. Il Piano di sostenibilità 2021-2025 approvato dal Gruppo include per il 2021 un progetto di miglioramento degli indicatori di natura non finanziaria	
<b>STRATEGIA</b>			
102-14	Dichiarazione del responsabile del report	DNF Lettera del Presidente	
102-15	Principali impatti, rischi e opportunità	DNF 2.1 Strategia e Business del Gruppo F.I.L.A., 2.2.1 Piano di sostenibilità e SDGs, 2.4 Corporate governance e presidio dei rischi; 2.5 Impatti del COVID-19, 3.2 Utilizzo di materie prime; 3.3 Consumo di risorse energetiche; 3.4 Emissioni in atmosfera; 3.5 Consumi idrici; 4.2 Pari opportunità; 4.3 Salute e sicurezza sul lavoro; 5.2 Qualità e sicurezza dei prodotti; 5.3 Relazioni con i fornitori; 5.4 Tutela delle diversità nelle comunità locali; 6.1 Rispetto dei diritti umani; 6.2 Libertà di associazione e di contrattazione collettiva; 7.2 Misure per la lotta alla corruzione attiva e passiva	
<b>ETICA E INTEGRITA'</b>			
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	DNF 1.2 Valori del Gruppo F.I.L.A.	
102-17	Meccanismi di consultazione e comunicazione relative a temi etici	DNF 2.4.6 Modello 231 e Organismo di Vigilanza	
<b>GOVERNANCE</b>			
102-18	Struttura di governo	DNF RCG 2.4 Corporate governance e presidio dei rischi 4. Consiglio di Amministrazione, 6. Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, 7. Comitato per la Remunerazione, 9. Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate, 12. Composizione e funzionamento del Collegio Sindacale	



<b>GRI Standards</b>			
DISCLOSURE	Documento	Riferimenti al paragrafo/ /Note	Omissioni
102-21	Consultazioni con gli stakeholder su temi economici, sociali e ambientali	DNF	A.3 Analisi di materialità
		DNF	2.4 Corporate governance e presidio dei rischi
102-22	Composizione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati	RCG	4. Consiglio di Amministrazione, 6. Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, 7. Comitato per la Remunerazione, 9. Comitato Controllo e Rischi e Parti Correlate
102-23	Presidente del più alto organo di governo	DNF	2.4 Corporate governance e presidio dei rischi
102-24	Nomina e selezione del più alto organo di governo	DNF RCG	2.4 Corporate governance e presidio dei rischi 2. Informazioni sugli assetti proprietari
102-26	Ruolo del più alto organo di governo nella definizione di propositi, dei valori e della strategia	DNF	2.1 Strategia e Business del Gruppo F.I.L.A.; 2.4 Corporate governance e presidio dei rischi
102-32	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	DNF	A.2 Processo di rendicontazione e consolidamento
102-37	Coinvolgimento degli stakeholder nella remunerazione		Come previsto dalla normativa vigente, l'Assemblea degli azionisti di F.I.L.A. è chiamata a esprimere un voto consultivo sulla Relazione sulla Remunerazione, vincolante per la sezione I contenente la politica per la remunerazione
<b>STAKEHOLDER ENGAGEMENT</b>			
102-40	Lista degli stakeholder del Gruppo	DNF	2.2.3 Gli stakeholder del Gruppo F.I.L.A. 2.2.3 Gli stakeholder del Gruppo F.I.L.A.; 4.1 Rispetto per le persone e temi rilevanti per F.I.L.A.; 4.1.5 Relazioni sindacali e tutela dell'occupazione.
102-41	Contratto collettivo di lavoro	DNF	La raccolta delle informazioni relative al numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva è riferita solo all'Italia. Il Piano di sostenibilità 2021-2025 approvato dal Gruppo include per il 2021 un progetto di miglioramento degli indicatori di natura non finanziaria
102-42	Identificazione e selezione degli stakeholder	DNF	2.2.3 Gli stakeholder del Gruppo F.I.L.A.
102-43	Approccio allo stakeholder engagement	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; 2.2.3 Gli stakeholder del Gruppo F.I.L.A.
102-44	Temi chiave e principali preoccupazioni	DNF	2.2.3 Gli stakeholder del Gruppo F.I.L.A.
<b>PROCESSO DI RENDICONTAZIONE</b>			
102-45	Entità incluse	DNF RFA	B. Società del Gruppo incluse nel perimetro di rendicontazione per ambito di rendicontazione Perimetro di consolidamento
102-46	Definizione dei contenuti del report e limiti relativi ai temi	DNF	A.5 Perimetro di rendicontazione
102-47	Lista dei temi materiali	DNF	A.3 Analisi di materialità
102-48	Ridefinizione delle informazioni	DNF	N/A
102-49	Cambiamenti nella rendicontazione	DNF	A.2 Processo di rendicontazione e consolidamento
102-50	Periodo di rendicontazione	DNF	31.12.2020
102-51	Data del report più recente	DNF	Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31.12.2019
102-52	Periodicità di rendicontazione	DNF	Annuale
102-53	Contatti relativi a richieste sul report	DNF	Premessa
102-54	Dichiarazione di compliance allo Standard GRI	DNF	Premessa; A. Nota Metodologica
102-55	Indice GRI	DNF	C. GRI Index
102-56	Assurance esterna	DNF	E. Relazione Società di Revisione
<b>GRI 205 ANTI-CORRUZIONE (GRI 2016)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A. Nota metodologica 2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale;
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	A.3 Analisi di materialità; 7. Aspetti relativi alla lotta alla corruzione
205-2	Comunicazione e formazione su policy e procedure anticorruzione	DNF	7.3 Altri temi relativi alla lotta alla corruzione; D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI
205-3	Rilievi su episodi di corruzione confermati e azioni intraprese	DNF	7.3 Altri temi relativi alla lotta alla corruzione
<b>GRI 207 IMPOSTE (GRI 2020)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A. Nota metodologica

GRI Standards			
DISCLOSURE	Documento	Riferimenti al paragrafo/ /Note	Omissioni
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI
207-1	Approccio alla fiscalità	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del gruppo in ambito socio- ambientale; D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI
207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	DNF	D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI
207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	DNF	D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI
207-4	Rendicontazione Paese per Paese	DNF	B. Società del Gruppo incluse nel perimetro di rendicontazione per ambito di rendicontazione; D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI
			Le informazioni rendicontate sono aggregate per area geografica e non sono state riportate sull'utile ante imposte e le attività materiali diverse da disponibilità liquide e mezzi equivalenti. F.I.L.A. valuterà le modalità di presentazione delle informazioni richieste per questo indicatore nel 2021.
<b>GRI 301 MATERIALI (GRI 2016)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A. Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; A. Nota metodologica; A.3 Analisi di materialità; 3.1 Rispetto per l'ambiente e i temi rilevanti per F.I.L.A.; 3.2 Utilizzo di materie prime
301-1	Materiali utilizzati in peso e volume	DNF	3.2 Utilizzo di materie prime; D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI
			Nella DNF non è stata rendicontata la suddivisione tra materiali utilizzati da fonti rinnovabili e non rinnovabili. Il Piano di sostenibilità 2021-2025 approvato dal Gruppo include per il 2021 un progetto di miglioramento degli indicatori di natura non finanziaria
<b>GRI 302 ENERGIA (GRI 2016)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A. Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; A.3 Analisi di materialità; 3.1 Rispetto per l'ambiente e i temi rilevanti per F.I.L.A.; 3.3 Consumo di risorse energetiche
302-1	Consumo di energia	DNF	3.3 Consumo di risorse energetiche; D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI
302-4	Riduzione del consumo di energia	DNF	3.3 Consumo di risorse energetiche; D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI
<b>GRI 303 ACQUA (GRI 2018)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A. Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; A.3 Analisi di materialità; 3.1 Rispetto per l'ambiente e i temi rilevanti per F.I.L.A.; 3.5 Consumi idrici
303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	DNF	3.5 Consumi idrici
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	DNF	3.5 Consumi idrici
303-3	Prelievo idrico	DNF	D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI
303-4	Scarico di acqua	DNF	3.5 Consumi idrici; D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI
<b>GRI 305 EMISSIONI (GRI 2016)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A. Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; A.3 Analisi di materialità; 3.1 Rispetto per l'ambiente e i temi rilevanti per F.I.L.A.; 3.4 Emissioni in atmosfera
305-1	Emissioni dirette (Scope 1)	DNF	3.4 Emissioni in atmosfera; D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI
305-2	Emissioni indirette (Scope 2)	DNF	3.4 Emissioni in atmosfera; D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI
305-6	Emissioni di sostanze lesive dell'ozono (ODS)	DNF	3.4 Emissioni in atmosfera
305-7	Nox, Sox e altre emissioni significative	DNF	3.4 Emissioni in atmosfera; D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI
<b>GRI 306 SCARICHI E RIFIUTI (GRI 2016)</b>			

GRI Standards			
DISCLOSURE	Documento	Riferimenti al paragrafo/ /Note	Omissioni
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A. Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; 3.5 Consumi idrici; 3.6.1 Gestione dei rifiuti
306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	DNF	3.6.1 Gestione dei rifiuti; D. Tabelle con indicatori e informazioni GRI
			Nella DNF 2020 non è stato rendicontato il metodo di smaltimento dei rifiuti prodotti. Il Piano di sostenibilità 2021-2025 approvato dal Gruppo include per il 2021 un progetto di miglioramento degli indicatori di natura non finanziaria
<b>GRI 307 COMPLIANCE AMBIENTALE (GRI 2016)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A. Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; 3.6.3 Compliance alle normative ambientali
307-1	Non conformità a leggi e regolamenti in materia ambientale (Scope 2)	DNF	3.6.3 Compliance alle normative ambientali
<b>GRI 401 OCCUPAZIONE (GRI 2016)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; 4.1 Rispetto delle persone e temi rilevanti per F.I.L.A.; 4.1.1 Composizione della forza lavoro; 4.1.2 Turnover del personale
401-1	Ingresso di nuovi dipendenti e turnover	DNF	4.1.1 Composizione della forza lavoro; 4.12. Turnover del personale; D Tabelle con indicatori e informazioni GRI
<b>GRI 403 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (GRI 2018)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; A.3 Analisi di materialità; 4.3 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza	DNF	4.3 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini su incidenti	DNF	4.3 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
403-3	Servizi di medicina del lavoro	DNF	
			Nella DNF non è presente l'informativa relativa al presente indicatore a causa della difficoltà della raccolta in conseguenza dell'emergenza sanitaria da Covid-19. Il Piano di sostenibilità 2021-2025 approvato dal Gruppo include per il 2021 un progetto di miglioramento degli indicatori di natura non finanziaria
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	DNF	
			Nella DNF non è presente l'informativa relativa al presente indicatore a causa della difficoltà della raccolta in conseguenza dell'emergenza sanitaria da Covid-19. Il Piano di sostenibilità 2021-2025 approvato dal Gruppo include per il 2021 un progetto di miglioramento degli indicatori di natura non finanziaria
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	DNF	4.3 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	DNF	2.5 Impatti del Covid-19
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	DNF	2.5 Impatti del Covid-19; 4.3 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
403-9	Infortuni sul lavoro	DNF	4.3 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
			Nella DNF non sono rendicontati i tassi infortunistici per dipendenti e lavoratori non dipendenti. Il Gruppo nel piano di sostenibilità ha previsto un progetto di miglioramento degli indicatori da attuarsi nel corso del 2021.

<b>GRI Standards</b>			
DISCLOSURE	Documento	Riferimenti al paragrafo/ /Note	Omissioni
<b>GRI 404 EDUCAZIONE E FORMAZIONE (GRI 2016)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; 4.1 Rispetto delle persone e temi rilevanti per F.I.L.A.; 4.1.4 Formazione
404-1	Ore medie di formazione annuali per lavoratore	DNF	4.1 Rispetto delle persone e temi rilevanti per F.I.L.A.; 4.1.4 Formazione; D Tabelle con indicatori e informazioni GRI Le ore di formazione medie per dipendente per genere nel 2020 sono: uomini 5,7 (5,3 nel 2019, 5,7 nel 2018) e donne 6,8 (6,3 nel 2019, in linea con il 2018). Le ore di formazione medie per dipendente per categoria professionale risultano essere le seguenti: operai 6 (4,3 nel 2019, 4,9 nel 2018), impiegati 6,9 (10,3 nel 2019 9,2 nel 2018) e management 3,9 (14,8 nel 2019, 12,1 nel 2018). Il calo registrato è da ricondursi principalmente alle difficoltà indotte dall'emergenza sanitaria da Covid 19.
<b>GRI 405 DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA' (GRI 2016)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; A.3 Analisi di materialità; 2.4.1 Struttura di governance; 4.1 Rispetto delle persone e temi rilevanti per F.I.L.A.; 4.2 Pari opportunità
405-1	Diversità degli organi di governo e dei lavoratori	DNF	2.4.1 Struttura di governance; 4.1 Rispetto delle persone e temi rilevanti per F.I.L.A.; 4.2 Pari opportunità; D Tabelle con indicatori e informazioni GRI
<b>GRI 406 NON DISCRIMINAZIONE (GRI 2016)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; A.3 Analisi di materialità; 5.4 Tutela delle diversità nelle comunità locali; 6.1 Rispetto dei diritti umani
406-1	Casi di discriminazione e azioni correttive intraprese	DNF	5.4 Tutela delle diversità nelle comunità locali; 6.1 Rispetto dei diritti umani
<b>GRI 407 LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (GRI 2016)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; A.3 Analisi di materialità; 6.1 Rispetto dei diritti umani; 6.2 Libertà di associazione e contrattazione collettiva
407-1	Attività del Gruppo dove la libertà di associazione possa essere a rischio	DNF	6.2 Libertà di associazione e contrattazione collettiva
<b>GRI 409 LAVORO FORZATO O COATTO (GRI 2016)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; 6.1 Rispetto dei diritti umani; 6.2 Libertà di associazione e contrattazione collettiva
409-1	Attività del Gruppo o di fornitori a rischio significativo di casi di lavoro forzato o coatto	DNF	6.1 Rispetto dei diritti umani
<b>GRI 412 VALUTAZIONE DEI DIRITTI UMANI (GRI 2016)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; A.3 Analisi di materialità, 6.1 Rispetto dei diritti umani
412-3	Accordi di investimento significativi e contratti che prevedono clausole sui diritti umani o con una valutazione dei diritti umani	DNF	6.1 Rispetto dei diritti umani

La DNF non rendiconta la percentuale e il numero totale di accordi di investimento e di contratti significativi che includono clausole sui diritti umani o che sono sottoposti ad una relativa valutazione (screening). Il Piano di sostenibilità 2021-2025 approvato dal Gruppo include per il 2021 un progetto di miglioramento degli indicatori di natura non finanziaria.

<b>GRI Standards</b>			
DISCLOSURE	Documento	Riferimenti al paragrafo/ /Note	Omissioni
<b>GRI 413 COMUNITA' LOCALI (GRI 2016)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A. Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; 5.5 Le attività nel sociale del Gruppo
413-2	Attività del Gruppo con impatto negativo attuale o potenziale sulle comunità locali	DNF	5.5 Le attività nel sociale del Gruppo
<b>GRI 414 VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI (GRI 2016)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; Tutela delle diversità nelle comunità locali; Relazioni con i fornitori
414-1	Nuovi fornitori selezionati utilizzando criteri di natura sociale	DNF	5.3 Relazioni con i fornitori
<b>GRI 416 SALUTE E SICUREZZA DEI CONSUMATORI (GRI 2016)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; A.3 Analisi di materialità; 5.2 Qualità e sicurezza dei prodotti
416-2	Casi di non conformità relativi a temi di salute e sicurezza di prodotti e servizi	DNF	5.2 Qualità e sicurezza dei prodotti
<b>GRI 417 MARKETING ED ETICHETTATURA (GRI 2016)</b>			
103-1	Perimetro della tematica materiale	DNF	A Nota metodologica
103-2/3	Approccio di gestione	DNF	2.2.2 Policy e linee guida del Gruppo in ambito socio-ambientale; 5.2 Qualità e sicurezza dei prodotti
417-1	Requisiti informativi e di etichettatura di prodotti e servizi	DNF	5.2 Qualità e sicurezza dei prodotti
417-2	Casi di non conformità relativi a temi di etichettatura	DNF	5.2 Qualità e sicurezza dei prodotti
417-3	Casi di non conformità relativi a temi di comunicazioni commerciali	DNF	5.2 Qualità e sicurezza dei prodotti

## D. TABELLE CON INDICATORI E INFORMAZIONI GRI

Il presente documento contiene le tabelle e le informazioni di dettaglio presentate in forma sintetica nei vari capitoli della Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario, al fine di fornire approfondimenti di interesse.

### 1. IDENTITÀ E PROFILO

#### 1.3 STRUTTURA E DIMENSIONI DEL GRUPPO

GRI 102-7							
31 DICEMBRE 2020							
Valori in migliaia di Euro	Europa	Nord America	Centro e Sud America	Asia	Resto del Mondo	Consolidamento	Gruppo F.I.L.A.
Immobilizzazioni Immateriali	140.829	211.481	1.032	20.751	-	61.897	435.990
Immobilizzazioni Materiali	65.009	48.403	21.558	36.030	489	-	171.489
<b>Totale Immobilizzazioni Materiali e Immateriali</b>	<b>205.838</b>	<b>259.884</b>	<b>22.590</b>	<b>56.781</b>	<b>489</b>	<b>61.897</b>	<b>607.479</b>
<i>di cui Intercompany</i>	<i>(76)</i>						
Rimanenze	84.282	110.946	36.790	27.194	1.965	(4.889)	256.288
Crediti Commerciali e Altri Crediti	80.689	30.280	36.411	13.845	1.331	(46.627)	115.929
Debiti Commerciali e Altri Debiti	(73.702)	(36.657)	(14.494)	(16.751)	(3.685)	44.747	(100.542)
Altre Attività e Passività Correnti	2.151	2.299	382	76	-	-	4.908
<b>Capitale Circolante Netto</b>	<b>92.041</b>	<b>106.868</b>	<b>59.089</b>	<b>24.364</b>	<b>(389)</b>	<b>(5.390)</b>	<b>276.583</b>
<i>di cui Intercompany</i>	<i>(11.660)</i>	<i>1.915</i>	<i>2.676</i>	<i>(1.425)</i>	<i>3.104</i>		
<b>Posizione Finanziari Netta</b>	<b>(208.813)</b>	<b>(231.068)</b>	<b>(41.077)</b>	<b>(8.777)</b>	<b>(2.481)</b>	<b>(1.240)</b>	<b>(493.456)</b>
<i>di cui Intercompany</i>	<i>(1.240)</i>						

GRI 102-7							
31 DICEMBRE 2019							
Valori in migliaia di Euro	Europa	Nord America	Centro e Sud America	Asia	Resto del Mondo	Consolidamento	Gruppo F.I.L.A.
Immobilizzazioni Immateriali	106.092	236.959	1.517	24.904	-	61.137	430.609
Immobilizzazioni Materiali	67.576	49.328	26.028	42.839	242	-	186.013
<b>Totale Immobilizzazioni Materiali e Immateriali</b>	<b>173.668</b>	<b>286.287</b>	<b>27.545</b>	<b>67.743</b>	<b>242</b>	<b>61.137</b>	<b>616.622</b>
<i>di cui Intercompany</i>	<i>(76)</i>						
Rimanenze	88.746	104.253	36.068	29.814	2.548	(3.020)	258.409
Crediti Commerciali e Altri Crediti	74.995	40.992	55.098	15.420	1.463	(46.628)	141.339
Debiti Commerciali e Altri Debiti	(71.699)	(34.421)	(22.923)	(21.434)	(3.179)	44.986	(108.670)
Altre Attività e Passività Correnti	1.465	2.700	153	(518)	-	-	3.800
<b>Capitale Circolante Netto</b>	<b>93.506</b>	<b>113.524</b>	<b>68.396</b>	<b>23.282</b>	<b>832</b>	<b>(4.662)</b>	<b>294.878</b>
<i>di cui Intercompany</i>	<i>(10.153)</i>	<i>1.906</i>	<i>3.169</i>	<i>(2.340)</i>	<i>2.756</i>		
<b>Posizione Finanziari Netta</b>	<b>(189.531)</b>	<b>(256.843)</b>	<b>(42.913)</b>	<b>(7.599)</b>	<b>(2.185)</b>	<b>921</b>	<b>(498.150)</b>
<i>di cui Intercompany</i>	<i>6.208</i>	<i>(1.507)</i>	<i>(7.733)</i>	<i>1.426</i>	<i>2.527</i>		

GRI 102-7							
31 DICEMBRE 2018							
Valori in migliaia di Euro	Europa	Nord America	Centro e Sud America	Asia	Resto del Mondo	Consolidamento	Gruppo F.I.L.A.
Immobilizzazioni Immateriali	106.085	166.608	1.610	26.719	6	144.896	445.924
Immobilizzazioni Materiali	52.578	17.492	7.203	27.048	151		104.472
<b>Totale Immobilizzazioni Materiali e Immateriali</b>	<b>158.663</b>	<b>184.100</b>	<b>8.813</b>	<b>53.767</b>	<b>157</b>	<b>144.896</b>	<b>550.396</b>
<i>di cui Intercompany</i>	<i>(76)</i>						
Rimanenze	87.247	112.390	35.752	28.744	2.768	(4.469)	262.432
Crediti Commerciali e Altri Crediti	89.013	57.144	51.881	15.179	1.259	(62.860)	151.616
Debiti Commerciali e Altri Debiti	(86.978)	(33.120)	(22.429)	(21.799)	(2.982)	61.771	(105.537)
Altre Attività e Passività Correnti	2.457	780	(490)	(676)			2.071
<b>Capitale Circolante Netto</b>	<b>91.739</b>	<b>137.194</b>	<b>64.714</b>	<b>21.448</b>	<b>1.045</b>	<b>(5.558)</b>	<b>310.582</b>
<i>di cui Intercompany</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>		
<b>Posizione Finanziari Netta</b>	<b>(165.337)</b>	<b>(257.996)</b>	<b>(25.932)</b>	<b>1.117</b>	<b>(4.822)</b>	<b>199</b>	<b>(452.770)</b>
<i>di cui Intercompany</i>	<i>200</i>						



GRI 102 -7							
31 DICEMBRE 2020							
	Europa	Nord America	Centro e Sud America	Asia	Resto del Mondo	Consolidame nto	Gruppo F.I.L.A.
<i>Valori in migliaia di Euro</i>							
Ricavi della Gestione Caratteristica	297.426	322.177	61.105	85.927	3.369	(162.622)	607.382
<i>di cui Intercompany</i>	<i>(84.940)</i>	<i>(12.546)</i>	<i>(30.762)</i>	<i>(34.217)</i>	<i>(158)</i>		
Margine Operativo Lordo	36.426	45.704	4.423	10.445	(368)	(1.579)	95.501
Risultato Operativo	18.525	29.632	946	2.721	(1.076)	(1.230)	49.518
Risultato della Gestione Finanziaria	(11.077)	(13.188)	(7.127)	1.673	116	(5.628)	(35.231)
<i>di cui Intercompany</i>	<i>1.953</i>	<i>(5.372)</i>	<i>156</i>	<i>(2.464)</i>	<i>99</i>		
<b>Risultato di Periodo</b>	<b>7.757</b>	<b>9.838</b>	<b>(5.898)</b>	<b>3.941</b>	<b>(1.035)</b>	<b>(6.481)</b>	<b>8.122</b>
Risultato del periodo di Competenza di Terzi Azionisti	314	248	-	(1.044)	(3)	-	(485)
<b>Risultato di Periodo del Gruppo F.I.L.A.</b>	<b>7.445</b>	<b>9.590</b>	<b>(5.898)</b>	<b>4.985</b>	<b>(1.032)</b>	<b>(6.481)</b>	<b>8.607</b>

GRI 102 -7							
31 DICEMBRE 2019							
	Europa	Nord America	Centro e Sud America	Asia	Resto del Mondo	Consolidame nto	Gruppo F.I.L.A.
<i>Valori in migliaia di Euro</i>							
Ricavi della Gestione Caratteristica	288.622	323.217	96.868	124.616	3.166	(153.803)	682.686
<i>di cui Intercompany</i>	<i>(75.740)</i>	<i>(12.695)</i>	<i>(29.265)</i>	<i>(35.931)</i>	<i>(172)</i>		
Margine Operativo Lordo	33.586	40.246	12.526	19.658	(947)	854	105.923
Risultato della Gestione Finanziaria	8.951	(10.274)	(8.486)	(845)	(92)	(19.533)	(30.279)
<i>di cui Intercompany</i>	<i>(16.788)</i>	<i>(2.928)</i>	<i>53</i>	<i>17</i>	<i>113</i>		
<b>Risultato di Periodo</b>	<b>21.134</b>	<b>20.048</b>	<b>(990)</b>	<b>8.807</b>	<b>(1.165)</b>	<b>(21.729)</b>	<b>26.105</b>
Risultato del periodo di Competenza di Terzi Azionisti	81	-	-	2.025	(1)	-	2.105
<b>Risultato di Periodo del Gruppo F.I.L.A.</b>	<b>21.053</b>	<b>20.048</b>	<b>(990)</b>	<b>6.782</b>	<b>(1.164)</b>	<b>(21.729)</b>	<b>24.000</b>

GRI 102-7							
31 DICEMBRE 2018							
	Europa	Nord America	Centro e Sud America	Asia	Resto del Mondo	Consolidame nto	Gruppo F.I.L.A.
<i>Valori in migliaia di Euro</i>							
Ricavi della Gestione Caratteristica	284.379	256.181	96.481	108.972	3.951	(161.217)	588.747
<i>di cui Intercompany</i>	<i>(71.488)</i>	<i>(21.471)</i>	<i>(30.086)</i>	<i>(38.086)</i>	<i>(86)</i>		
Margine Operativo Lordo	29.259	24.201	8.760	13.679	(347)	(2.042)	73.510
Risultato della Gestione Finanziaria	(51.979)	(2.479)	(5.892)	(428)	(670)	35.030	(26.418)
<i>di cui Intercompany</i>	<i>40.267</i>	<i>(5.719)</i>	<i>303</i>	<i>-</i>	<i>179</i>		
<b>Risultato di Periodo</b>	<b>(38.227)</b>	<b>11.542</b>	<b>523</b>	<b>5.738</b>	<b>(1.109)</b>	<b>31.994</b>	<b>10.461</b>
Risultato del periodo di Competenza di Terzi Azionisti	318	-	-	1.442	(46)		1.714
<b>Risultato di Periodo del Gruppo F.I.L.A.</b>	<b>(38.545)</b>	<b>11.542</b>	<b>523</b>	<b>4.296</b>	<b>(1.063)</b>	<b>31.994</b>	<b>8.747</b>

GRI 102-5							
31 DICEMBRE 2020							
Azionisti	Azioni Ordinarie	Azioni Class B	Totale Capitale		Totale Voti = Capitale Votante		Capitale Ordinario
Pencil	13.694.564	8.081.856	21.776.420	42,67%	37.940.132	56,455%	31,879%
Mercato	29.263.628	0	29.263.628	57,33%	29.263.628	43,545%	68,121%
<b>Totale</b>	<b>42.958.192</b>	<b>8.081.856</b>	<b>51.040.048</b>	<b>100,00%</b>	<b>67.1203.760</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
	84,16%	15,834%					
<b>Totale €</b>	<b>39.530.525,10</b>	<b>7.435.843</b>	<b>46.967523,68</b>			43,545%	68,121%

GRI 102-5							
31 DICEMBRE 2019							
Azionisti	Azioni Ordinarie	Azioni Class B	Totale Capitale		Totale Voti = Capitale Votante		Capitale Ordinario
Pencil	13.694.564	8.081.856	21.776.420	42,74%	37.940.132	56,5321%	31,947%
Mercato	29.192.376	0	29.172.376	48,86%	29.172.376	37,08%	68,0533%
<b>Totale</b>	<b>42.866.940</b>	<b>8.081.856</b>	<b>50.948.796</b>	<b>100,00%</b>	<b>67.112.508</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
	84,137%	15,863%					
<b>Totale €</b>	<b>39.440.428</b>	<b>7.435.843</b>	<b>46.876.271</b>				

GRI 102-5							
31 DICEMBRE 2018							
Azionisti	Azioni Ordinarie	Azioni Class B	Totale Capitale		Totale Voti = Capitale Votante		Capitale Ordinario
Pencil	13.694.564	8.081.856	21.776.420	42,81%	37.940.132	56,60%	32,00%
VEI	3.875.832		3.875.832	7,62%	3.875.832	5,78%	9,06%
Sponsor	361.291		361.291	0,71%	361.291	0,54%	0,85%
Mercato	24.857.197		24.857.197	48,86%	24.857.197	37,08%	58,09%
<b>Totale</b>	<b>42.788.884</b>	<b>8.081.856</b>	<b>50.870.740</b>	<b>100,00%</b>	<b>67.034.452</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
	84,113%	15,887%					
<b>Totale €</b>	<b>39.364.364,56</b>	<b>7.435.041,44</b>	<b>46.799.406</b>				

## 2. STRATEGIA, MODELLO DI BUSINESS E SOSTENIBILITA'

### 2.3.2 ORGANIZZAZIONE GEOGRAFICA

GRI 102-6

SOCIETA' DEL GRUPPO PER AREA GEOGRAFICA

Europa		Nord America	Centro/Sud America	Asia	Resto del Mondo
-Fila (IT)	-Fila Benelux (BE)	-Dixon Ticonderoga Company (USA)	-Grupo Fila-Dixon, (MEX)	-Beijing Fila-Dixon Stationery Company Ltd. (RC)	-Fila SA (ZA)
-Johann Froescheis Lyra Bleistift-Fabrik GmbH & Co. KG (DE)	-Daler Rowney (DE)	- Fila Specialty Papers, LLC (USA)	-Fila Chile (RCH)	-Xinjiang Fila-Dixon Plantation Company (RC)	-Canson Australia PTY (AUS)
-Lyra Bleistift-Fabrik Verwaltungs (DE)	-Lukas-Nerchau (DE)	-Dixon Canadian Holding Inc. (CA)	- Fila Argentina (RA)	- PT. Lyra Akrelux (RI)	
-Fila Nordic (SUE)	-Nerchauer Malfarben (DE)	- Dixon Ticonderoga ART ULC (CA)	- Canson Brasil (BR)	-Fila Dixon Stationery (Kunshan) Co. (RC)	
-Fila Stationary and Office Equipment Industry (TR)	-St. Cuthberts Holding (UK)		- Bridesshore (DOM)	-Canson Art & Craft Yixing Co. (RC)	
-Fila Stationary (RUS)	-St. Cuthberts Mill (UK)			-DOMS Industries (IND)	
-Industria Maimeri (IT)	-Fila Iberia (ES)			-Canson Qingdao (RC)	
-Fila Hellas (GR)	-Canson (FR)			-Pioneer Stationery (IND)	
-Fila Polska (PL)	-Fila Arches (FR)			-Uniwrite Pens and Plastics Pvt (IND)	
-Renoir Topco (UK)	-Lodi 12 (FR)			-Princeton HK Co (HK)	
-Renoir Midco (UK)	-Canson Italy (IT)			-Fila Art and Craft (IL)	
-Renoir Bidco (UK)	-Fila Art Products (CH)				
-Daler Rowney (UK)	-Castle Hill Crafts (UK)				
	-Creativity Intl (UK)				

GRI 207 IMPOSTE

GRI 103-2/3

Il Gruppo F.I.L.A. è impegnato a rispettare i principi etici e le regole di integrità aziendale previsti dal Codice Etico anche in ambito fiscale. Seppur non abbia formalizzato una propria politica fiscale in un documento, implementa costantemente i principi di una corretta gestione delle tematiche fiscali, garantendo che tutte le società del Gruppo rispettino le normative fiscali in vigore nei Paesi in cui opera. Il corretto adempimento degli obblighi fiscali è presidiato attraverso il Modello Organizzativo di Gruppo che individua ruoli e responsabilità, attività di operatività e di controllo e i flussi informativi necessari.

GRI 207-1 Approccio alla fiscalità

Il Gruppo favorisce e promuove la sensibilizzazione dei propri amministratori e dipendenti in relazione al rischio fiscale, con il supporto del Dirigente Preposto/Chief Financial Officer (CFO) e di pareri di professionisti esterni. A livello di singola società del Gruppo tale responsabilità è del Chief Executive Officer locale, supportato dal Finance Manager e dai relativi consulenti fiscali esterni.

A livello di Gruppo, i rischi fiscali sono monitorati ed analizzati dal CFO/Dirigente preposto, supportato dal consulente fiscale e dai relativi Finance Manager (per tematiche fiscali identificate su controllate estere). Le tematiche di maggiore complessità fiscale sono portate all'attenzione dell'Amministratore Delegato, affinché possa esprimere le proprie valutazioni.

I meccanismi di segnalazione delle criticità fiscali sono i medesimi adottati dal Gruppo per gli altri comportamenti non etici o illeciti (casella di posta elettronica gestita dall'Organismo di Vigilanza, comunicata a tutti i destinatari del Modello: [odv@fila.it](mailto:odv@fila.it) .....).

Per quanto riguarda la capogruppo e controllate soggette a revisione il calcolo delle imposte, predisposto con il supporto del consulente fiscale, è oggetto di *review* da parte del relativo Finance Manager e di audit da parte della società di revisione. Per le società controllate non soggette a revisione, la verifica è svolta dal Finance Manager.

GRI 207-2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio

L'Amministratore Delegato e il CFO/Dirigente Preposto partecipano alle decisioni in materia fiscale, sia sul piano strategico che su quello operativo. Essi sono responsabili del monitoraggio dell'attività di gestione del rischio fiscale, della *performance* della funzione Finance e delle risorse allocate per la riduzione del rischio fiscale.



Attraverso il sistema e il *tool* di reporting finanziario la Capogruppo acquisisce i dati fiscali e tributari delle società controllate (es. imposte dirette e indirette). Tali dati sono analizzati dalla Capogruppo al fine della predisposizione del bilancio consolidato e al fine di effettuare valutazioni sulla strategia fiscale a livello di Gruppo.

### GRI 207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale

Il Gruppo F.I.L.A. mantiene un rapporto corretto, collaborativo e trasparente con l'autorità fiscale nei vari Paesi in cui opera e risponde alle richieste pervenute con la maggiore celerità e trasparenza possibile. Nell'ottica di consolidare la trasparenza verso le autorità fiscali, F.I.L.A. aderisce volontariamente alle previsioni in materia di *transfer pricing documentation*, in conformità con le indicazioni delle Transfer Pricing Guidelines dell'OCSE.

GRI 207-4							
RENDICONTAZIONE PAESE PER PAESE AL 31 DICEMBRE 2020							
	Europa	Nord America	Centro e Sud America	Asia	Resto del Mondo	Consolidamento	Gruppo F.I.L.A.
<i>Valori in migliaia di Euro</i>							
Ricavi della Gestione Caratteristica	297.426	322.177	61.105	85.927	3.369	(162.622)	607.382
<i>di cui Intercompany</i>	<i>(84.940)</i>	<i>(12.546)</i>	<i>(30.762)</i>	<i>(34.217)</i>	<i>(158)</i>		
Margine Operativo Lordo	36.426	45.704	4.423	10.445	(368)	(1.579)	95.501
Risultato Operativo	18.525	29.632	946	2.721	(1.076)	(1.230)	49.518
Risultato della Gestione Finanziaria	(11.077)	(13.188)	(7.127)	1.673	116	(5.628)	(35.231)
<i>di cui Intercompany</i>	<i>1.611</i>	<i>(5.372)</i>	<i>156</i>	<i>(2.464)</i>	<i>99</i>		
<b>Imposte correnti e differite</b>	<b>311</b>	<b>(6.606)</b>	<b>283</b>	<b>(454)</b>	<b>(76)</b>	<b>376</b>	<b>(6.165)</b>
<b>Risultato di Periodo</b>	<b>7.757</b>	<b>9.838</b>	<b>(5.898)</b>	<b>3.941</b>	<b>(1.035)</b>	<b>(6.481)</b>	<b>8.122</b>

## 3. ASPETTI DI NATURA AMBIENTALE

### 3.2 UTILIZZO DI MATERIE PRIME

GRI 301-1									
LEGNAME ACQUISTATI E CERTIFICAZIONI	2020			2019			2018		
	Ammontare	di cui certificato	Tipo di certificazione	Ammontare	di cui certificato	Tipo di certificazione	Ammontare	di cui certificato	Tipo di certificazione
<i>Unità di misura</i>	metri cubi	(%)		metri cubi	(%)		metri cubi	(%)	
Tronchi	26.810	0%	FSC	42.228	8%	FSC	33.603	0%	FSC
Tavolette	18.985	29%	FSC	27.276	40%	FSC	23.930	20%	FSC
Assi	1.080	100%	PEFC	289	0%	PEFC	8.245	100%	PEFC
<b>Totale</b>	<b>46.875</b>			<b>69.793</b>			<b>65.778</b>		

GRI 301-1			
ALTRI MATERIALI ACQUISTATI	2020	2019	2018
Unità di misura	kg	kg	kg
Materie prime plastiche non trattate (PHE/PHEG/ABS/ECC)	5.598.360	8.009.576	8.105.896
Carbonato di calcio	12.537.061	14.131.844	11.701.708
Solfato di calcio	906.862	494.169	1.038.817
Argilla (Clay)	4.905.418	4.313.378	6.280.135
Caolino	584.558	421.210	457.561
Polvere di grafite	1.013.102	1.281.078	1.416.716
Fibre cellulosi	11.249.828	13.928.063	14.838.739
Rotoli di carta	61.363.206	70.012.570	68.414.413
Fogli di carta	821.994	1.238.264	1.766.191

GRI 301-1			
ALTRI MATERIALI ACQUISTATI	2020	2019	2018
Unità di misura	kg	kg	kg
Resine acriliche predisperse	600.881	647.333	646.467
Inchiostri semilavorati d'acquisto	541.121	514.719	487.693
Talco	1.483.083	1.421.025	1.993.352
Amido di mais	692.311	731.739	786.415
Farina	421.905	775.379	1.572.985
Pigmenti	836.998	1.169.106	1.049.673
<b>Totale</b>	<b>103.556.687</b>	<b>119.089.453</b>	<b>120.556.761</b>

### 3.3 CONSUMO DI RISORSE ENERGETICHE

GRI 302-1				
CONSUMI DI ENERGIA	Unità di misura	2020	2019	2018
Elettricità	MWh	65.784	81.874	78.464
Energia termica	Mega Joule	36.637.784	36.779.784	36.928.143
Vapore	Mega Joule	28.249.050	33.764.718	37.745.208

GRI 302-1			
CONSUMI DI ENERGIA DA FONTI NON RINNOVABILI			
Mega Joule	2020	2019	2018
Olio combustibile	3.948.825	3.843.454	3.045.393
Gasolio	2.975.051	4.809.136	5.515.357
Carbone	0	0	0
Gas naturale	160.224.212	171.539.378	183.552.896
<b>Totale</b>	<b>167.148.088</b>	<b>180.191.968</b>	<b>192.113.646</b>

GRI 302-4				
RIDUZIONE DEI CONSUMI DI ENERGIA	Società interessata	2020	2019	2018
Unità di misura		Mega Joule	Mega Joule	Mega Joule
Risparmio illuminazione	Canson France	.	10.875.372	518.400
Risparmio illuminazione	Dixon Ticonderoga Company	1.917.500	288.000	N.D.
Riduzione delle perdite di aria compressa e impiego di luci led	Dixon Ticonderoga Company	-	-	500.000
Calore prodotto da combustione di segatura ( <i>saw dust</i> )	Doms India	-	39.304.800	24.278.400
Miglioramento delle fonti di combustione del reparto mine	Dixon Mexico	-	-	6.747.808

### 3.4 EMISSIONI IN ATMOSFERA

GRI 305-1 305-2			
EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA			
Tonnellate CO <sub>2</sub>	2020	2019	2018
Emissioni dirette (Scope 1)	25.917	28.008	26.992
Di cui da Biomassa	16.415	17.743	16.060
Emissioni indirette (Scope 2)	36.173	45.072	45.934
<b>Totale emissioni di CO<sub>2</sub></b>	<b>62.090</b>	<b>73.080</b>	<b>72.926</b>

GRI 305-7			
ALTRE EMISSIONI SIGNIFICATIVE			
kg	2020	2019	2018
Inquinanti organici persistenti (POP)	0	69	71
Composti organici volatili (VOC)	5.634	33.080	34.139
Inquinanti atmosferici pericolosi (HAP)	0	0	0
Polveri sottili (PM)	20.560	5.524	5.518
<b>Totale altre emissioni significative</b>	<b>26.194</b>	<b>38.673</b>	<b>39.728</b>

### 3.5 CONSUMI IDRICI

GRI 303-3			
PRELIEVO DI RISORSE IDRICHE			
Metri cubi	2020	2019	2018
Acque di superficie	652.943	678.141	767.306
Acque sotterranee (da falda acquifera)	830.426	1.130.429	996.048
Acque piovane raccolte direttamente e immagazzinate	1.298	1.274	1.132
Acque da forniture municipali o d altri fornitori pubblici/ privati	86.856	105.315	153.863
Acque di scarico da altre organizzazioni o società	0	0	0
<b>Totale prelievi</b>	<b>1.571.523</b>	<b>1.915.159</b>	<b>1.918.349</b>

GRI 303-3				
PRELIEVO DI RISORSE IDRICHE PER ZONE A STRESS IDRICO				
	STABILIMENTO	SOCIETA'	NAZIONE	LIVELLO DI RISCHIO COMPLESSIVO PER NAZIONE
1	San Isidro	FILA ARGENTINA	ARGENTINA	BASSO-MEDIO
2	Domingos Gioni	CANSON BRASIL	BRASILE	ALTO
3	Barrie	DIXON TICONDEROGA ART CANADA	CANADA	BASSO
4	Kunshan	DIXON KUNSHAN	CINA	ALTO
5	Xinjiang	DIXON PLANTATION	CINA	ESTREMAMENTE ALTO
6	Yixing	DIXON ART & CRAFT	CINA	ALTO
7	Annonay	CANSON SAS	FRANCIA	BASSO
8	Saint-germain La Ville	CANSON SAS	FRANCIA	BASSO-MEDIO
9	Baldershime	CANSON SAS	FRANCIA	BASSO
10	Arches	FILA ARCHES	FRANCIA	BASSO-MEDIO
11	Norimberga	LYRA KG	GERMANIA	BASSO-MEDIO
12	Umbergaom	DOMS INDIA	INDIA	ESTREMAMENTE ALTO
13	Jammu	DOMS INDIA	INDIA	ESTREMAMENTE ALTO
14	Rufina	FILA SPA	ITALIA	ALTO
15	Mediglia	INDUSTRIA MAIMERI	ITALIA	BASSO
16	Città del messico	DIXON MEXICO	MESSICO	ALTO
17	Oaxaca	DIXON MEXICO	MESSICO	BASSO-MEDIO
18	La romana	BRIDESHORE	REPUBBLICA DOMENICANA	ALTO
19	Brecknell	DALER ROWNEY	UK	BASSO-MEDIO



GRI 303-3				
PRELIEVO DI RISORSE IDRICHE PER ZONE A STRESS IDRICO				
	STABILIMENTO	SOCIETA'	NAZIONE	LIVELLO DI RISCHIO COMPLESSIVO PER NAZIONE
20	St. cuthsbert mill	ST. CUTHSBERT	UK	BASSO
21	Appleton	DIXON USA	USA	BASSO
22	Neenah	DIXON USA	USA	BASSO

FONTE: <https://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas>

GRI 303-3		
PRELIEVO DI RISORSE IDRICHE - AREE AD ELEVATO RISCHIO IDRICO		
<i>Metri cubi</i>	2020	2019
Acque di superficie	0	0
Acque sotterranee (da falda acquifera)	820.779	1.115.685
Acque piovane raccolte direttamente e immagazzinate	1.298	1.274
Acque da forniture municipali o d altri fornitori pubblici/ privati	6.889	11.522
Acque di scarico da altre organizzazioni o società	0	0
<b>Totale prelievi</b>	<b>828.966</b>	<b>1.128.481</b>

GRI 303-4			
SCARICHI IDRICI			
<i>Metri cubi</i>	2020	2019	2018
Acque sotto la superficie (esclusa falda)	18.583	0	0
Acque di superficie	629.197	664.031	762.293
Acque di scarico che conducono a impianti di trattamento	17.087	44.315	34.295
Acque di falda acquifera	17.030	15.355	18.425
<b>Totale scarichi idrici</b>	<b>681.897</b>	<b>723.701</b>	<b>815.013</b>

GRI 303-4		
SCARICHI IDRICI - AREE AD ELEVATO RISCHIO IDRICO		
<i>Metri cubi</i>	2020	2019
Acque sotto la superficie (esclusa falda)	0	0
Acque di superficie	0	0
Acque di scarico che conducono a impianti di trattamento	0	0
Acque di falda acquifera	0	0
<b>Totale scarichi idrici</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 3.6 ALTRI TEMI AMBIENTALI

### 3.6.1 GESTIONE DEI RIFIUTI

GRI 306-2									
RIFIUTI PRODOTTI									
kg	2020			2019			2018		
	pericolosi	non pericolosi	totale	pericolosi	non pericolosi	totale	pericolosi	non pericolosi	totale
Rifiuti solidi	60.581	9.739.383	9.799.964	48.724	11.483.356	11.532.080	32.847	12.606.570	12.639.417
Rifiuti liquidi	46.178	687.325	733.503	45.446	626.752	672.198	43.234	698.077	741.311
<b>Totale rifiuti</b>	<b>106.759</b>	<b>10.426.708</b>	<b>10.533.467</b>	<b>94.170</b>	<b>12.110.108</b>	<b>12.204.278</b>	<b>76.081</b>	<b>13.304.647</b>	<b>13.380.728</b>

## 4. ASPETTI RELATIVI AL PERSONALE

### 4.1 RISPETTO PER LE PERSONE E TEMI RILEVANTI PER F.I.L.A.

#### 4.1.1 COMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO

GRI 102-8									
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE									
Numero di dipendenti	2020			2019			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti con contratto a tempo pieno	4.300	3.669	7.969	5.315	4.658	<b>9.973</b>	5.038	4.408	<b>9.446</b>
Dipendenti con contratto a tempo parziale	33	68	101	23	71	<b>94</b>	34	80	<b>114</b>
<b>Totale</b>	<b>4.333</b>	<b>3.737</b>	<b>8.070</b>	<b>5.338</b>	<b>4.729</b>	<b>10.067</b>	<b>5.072</b>	<b>4.488</b>	<b>9.560</b>
% sul totale	54%	46%	100%	53%	47%	100%	53,1%	46,9%	100%

GRI 102-8									
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER AREA GEOGRAFICA, GENERE E TIPO DI CONTRATTO									
Numero di dipendenti	2020								
	A tempo pieno			A tempo parziale			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Europa	666	377	<b>1.043</b>	15	57	<b>72</b>	681	434	<b>1.115</b>
Nord America	346	227	<b>573</b>	15	6	<b>21</b>	361	233	<b>594</b>
Centro/Sud America	656	846	<b>1.502</b>	0	1	<b>1</b>	656	857	<b>1.503</b>
Asia	2.623	2.206	<b>4.829</b>	0	1	<b>1</b>	2.623	2.207	<b>4.830</b>
Resto del Mondo	9	13	<b>22</b>	3	3	<b>6</b>	12	16	<b>28</b>
<b>Totale</b>	<b>4.300</b>	<b>3.669</b>	<b>7.969</b>	<b>33</b>	<b>68</b>	<b>101</b>	<b>4.333</b>	<b>3.737</b>	<b>8.070</b>

GRI 102-8									
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER AREA GEOGRAFICA, GENERE E TIPO DI CONTRATTO									
Numero di dipendenti	2019								
	A tempo pieno			A tempo parziale			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Europa	648	358	<b>1.006</b>	18	57	<b>75</b>	666	415	<b>1.081</b>
Nord America	433	273	<b>706</b>	5	6	<b>11</b>	438	279	<b>717</b>

GRI 102-8									
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER AREA GEOGRAFICA, GENERE E TIPO DI CONTRATTO									
Numero di dipendenti	2019								
	A tempo pieno			A tempo parziale			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Centro/Sud America	801	1.111	<b>1.912</b>	0	3	<b>3</b>	801	1.114	<b>1.915</b>
Asia	3.425	2.904	<b>6.329</b>	0	2	<b>2</b>	3.425	2.906	<b>6.331</b>
Resto del Mondo	8	12	<b>20</b>	0	3	<b>3</b>	8	15	<b>23</b>
<b>Totale</b>	<b>5.315</b>	<b>4.658</b>	<b>9.973</b>	<b>23</b>	<b>71</b>	<b>94</b>	<b>5.338</b>	<b>4.729</b>	<b>10.067</b>

GRI 102-8									
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER AREA GEOGRAFICA, GENERE E TIPO DI CONTRATTO									
Numero di dipendenti	2018								
	A tempo pieno			A tempo parziale			Totale		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Europa	645	355	<b>1.000</b>	13	63	<b>76</b>	658	418	<b>1.076</b>
Nord America	418	260	<b>678</b>	20	7	<b>27</b>	438	267	<b>705</b>
Centro/Sud America	803	1.053	<b>1.856</b>	0	4	<b>4</b>	803	1.057	<b>1.860</b>
Asia	3.154	2.729	<b>5.883</b>	0	2	<b>2</b>	3.154	2.731	<b>5.885</b>
Resto del Mondo	18	11	<b>29</b>	1	4	<b>5</b>	19	15	<b>34</b>
<b>Totale</b>	<b>5.038</b>	<b>4.408</b>	<b>9.446</b>	<b>34</b>	<b>80</b>	<b>114</b>	<b>5.072</b>	<b>4.488</b>	<b>9.560</b>

GRI 405-1												
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIA E PER AREA GEOGRAFICA												
Numero di dipendenti	2020				2019				2018			
	Impiegati	Operai	Manager	Totale	Impiegati	Operai	Manager	Totale	Impiegati	Operai	Manager	Totale
Europa	414	584	117	<b>1.115</b>	420	551	110	<b>1.081</b>	419	550	107	<b>1.076</b>
Nord America	118	399	77	<b>594</b>	159	479	79	<b>717</b>	153	465	87	<b>705</b>
Centro/ Sud America	472	1.009	22	<b>1.503</b>	526	1.375	14	<b>1.915</b>	433	1.413	14	<b>1.860</b>
Asia	957	3.841	32	<b>4.830</b>	1.033	5.266	32	<b>6.331</b>	926	4.932	28	<b>5.886</b>
Resto del Mondo	13	11	4	<b>28</b>	13	6	4	<b>23</b>	17	10	6	<b>33</b>
<b>Totale</b>	<b>1.974</b>	<b>5.844</b>	<b>252</b>	<b>8.070</b>	<b>2.151</b>	<b>7.677</b>	<b>239</b>	<b>10.067</b>	<b>1.948</b>	<b>7.370</b>	<b>242</b>	<b>9.560</b>

*Inclusivi di modifiche nell'inquadramento intervenute nel periodo*

GRI 405-1															
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER ETÀ E PER AREA GEOGRAFICA															
Numero di dipendenti	2020					2019					2018				
	< 30	31-40	41-50	>50	Totale	< 30	31-40	41-50	>50	Totale	< 30	31-40	41-50	>50	Totale
Europa	140	196	379	400	<b>1.115</b>	128	192	373	388	<b>1.081</b>	121	202	369	384	<b>1.076</b>
Nord America	144	138	131	181	<b>594</b>	147	172	160	238	<b>717</b>	121	162	157	265	<b>705</b>
Centro/Sud America	550	389	387	177	<b>1.503</b>	672	485	455	303	<b>1.915</b>	631	440	467	322	<b>1.860</b>
Asia	3.043	1.177	505	105	<b>4.830</b>	4.128	1.474	612	117	<b>6.331</b>	3.879	1.354	540	113	<b>5.886</b>
Resto del Mondo	7	7	11	3	<b>28</b>	4	7	7	5	<b>23</b>	8	12	10	3	<b>33</b>
<b>Totale</b>	<b>3.884</b>	<b>1.907</b>	<b>1.413</b>	<b>866</b>	<b>8.070</b>	<b>5.079</b>	<b>2.330</b>	<b>1.607</b>	<b>1.051</b>	<b>10.067</b>	<b>4.760</b>	<b>2.170</b>	<b>1.543</b>	<b>1.087</b>	<b>9.560</b>

GRI 405-1															
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER ETÀ E PER AREA GEOGRAFICA															
Numero di dipendenti	2020					2019					2018				
	< 30	31-40	41-50	>50	Totale	< 30	31-40	41-50	>50	Totale	< 30	31-40	41-50	>50	Totale
<i>Inclusivi di modifiche intervenute nell'anagrafica nel periodo</i>															

#### 4.1.2 TURNOVER DEL PERSONALE

GRI 401-1													
TURNOVER PER CATEGORIA													
Numero di dipendenti	2020				2019				2018				
	Impiegati	Operai	Manager	Totale	Impiegati	Operai	Manager	Totale	Impiegati	Operai	Manager	Totale	
Totale dipendenti a inizio anno	2.151	7.677	239	10.067	1.948	7.370	242	9.560	1.819	6.439	181	8.439	
Assunzioni nel periodo**	387	3.923	24	4.334	760	5.364	27	6.151	672*	5.534*	89*	6.295*	
Uscite nel periodo	(559)	(5.752)	(20)	(6.331)	(557)	(5.056)	(31)	(5.644)	(536)	(4.603)	(35)	(5.174)	
Avanzamento carriera	(5)	(4)	9	0	0	(1)	1	0	(7)	0	7	0	
<b>Totale</b>	<b>1.974</b>	<b>5.844</b>	<b>252</b>	<b>8.070</b>	<b>2.151</b>	<b>7.677</b>	<b>239</b>	<b>10.067</b>	<b>1.948</b>	<b>7.370</b>	<b>242</b>	<b>9.560</b>	
<i>In corsivo e con * i dati riderterminati</i>													
<i>** i dati includono le assunzioni delle società acquisite nel periodo di rendicontazione</i>													

GRI 401-1										
TURNOVER PER GENERE										
Numero di dipendenti	2020			2019			2018			
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Totale dipendenti a inizio anno	5.338	4.729	10.067	5.072	4.488	9.560	4.436	4.003	8.439	
Assunzioni nel periodo**	2.474	1.860	4.334	3.863	2.288	6.151	3.756*	2.539*	6.295*	
Uscite nel periodo	(3.479)	(2.852)	(6.331)	(3.597)	(2.047)	(5.644)	(3.120)	(2.054)	(5.174)	
<b>Totale dipendenti a fine anno</b>	<b>4.333</b>	<b>3.737</b>	<b>8.090</b>	<b>5.338</b>	<b>4.729</b>	<b>10.067</b>	<b>5.072</b>	<b>4.488</b>	<b>9.560</b>	
<i>In corsivo e con * i dati riderterminati</i>										
<i>** i dati includono le assunzioni delle società acquisite nel periodo di rendicontazione</i>										

GRI 401-1										
TURNOVER PER GENERE E PER AREA GEOGRAFICA										
Numero di dipendenti	2020									
	Uomini			Donne			Totale			
	Entrate	Uscite	Totale	Entrate	Uscite	Totale	Entrate	Uscite	Totale	
Europa	134	(118)	16	87	(69)	18	221	(187)	34	
Nord America	103	(180)	(77)	47	(93)	(46)	150	(273)	(123)	
Centro/Sud America	263	(408)	(145)	401	(668)	(267)	664	(1.076)	(412)	
Asia	1.967	(2.769)	(802)	1.323	(2.022)	(699)	3.290	(4,791)	(1.501)	
Resto del Mondo	7	(3)	4	2	(1)	1	9	(4)	5	
<b>Totale</b>	<b>2.474</b>	<b>(3.478)</b>	<b>(1.004)</b>	<b>1.860</b>	<b>(2.853)</b>	<b>(993)</b>	<b>4.334</b>	<b>(6.331)</b>	<b>(1.997)</b>	

GRI 401-1									
TURNOVER PER GENERE E PER AREA GEOGRAFICA									
Numero di dipendenti	2019								
	Uomini			Donne			Totale		
	Entrate	Uscite	Totale	Entrate	Uscite	Totale	Entrate	Uscite	Totale
Europa	91	(79)	12	51	(58)	(7)	142	(137)	5
Nord America	100	(100)	0	65	(53)	12	165	(153)	12
Centro/Sud America	469	(465)	4	515	(464)	51	984	(929)	55
Asia	3.202	(2.938)	264	1.650	(1.468)	182	4.852	(4.406)	446
Resto del Mondo	1	(15)	(14)	7	(4)	3	8	(19)	(11)
<b>Totale</b>	<b>3.863</b>	<b>(3.597)</b>	<b>266</b>	<b>2.288</b>	<b>(2.047)</b>	<b>241</b>	<b>6.151</b>	<b>(5.644)</b>	<b>507</b>

GRI 401-1									
TURNOVER PER AREA GEOGRAFICA									
Numero di dipendenti	2018								
	Uomini			Donne			Totale		
	Entrate	Uscite	Totale	Entrate	Uscite	Totale	Entrate	Uscite	Totale
Europa	83	(115)	(32)	48	(87)	(39)	131	(202)	(71)
Nord America	27	(38)	(11)	20	(29)	(9)	47	(67)	(20)
Centro/Sud America	414	(431)	(17)	600	(559)	41	1.014	(990)	24
Asia	2.798	(2.466)	332	1.606	(1.316)	290	4.404	(3.782)	622
Resto del Mondo	6	(5)	1	5	(8)	(3)	11	(12)	(1)
<b>Totale</b>	<b>3.328</b>	<b>(3.055)</b>	<b>273</b>	<b>2.279</b>	<b>(1.999)</b>	<b>280</b>	<b>5.607</b>	<b>(5.053)</b>	<b>554</b>

GRI 401-1															
TURNOVER PER ETA'															
Numero di dipendenti	2020					2019					2018				
	< 30	31-40	41-50	>50	Totale	< 30	31-40	41-50	>50	Totale	< 30	31-40	41-50	>50	Totale
Totale dipendenti a inizio anno	5.079	2.330	1.607	1.051	<b>10.067</b>	4.760	2.170	1.543	1.087	<b>9.560</b>	4.046	2.053	1.405	935	<b>8.439</b>
Assunzioni nel periodo**	2.837	956	414	127	<b>4.334</b>	4.324	1.211	479	137	<b>6.151</b>	4.156*	1.238*	556*	345*	<b>6.295*</b>
Uscite nel periodo	(3.891)	(1.449)	(632)	(359)	<b>(6.331)</b>	(3.992)	(1.055)	(406)	(191)	<b>(5.644)</b>	(3.372)	(1.146)	(439)	(217)	<b>(5.174)</b>
Cambio fascia età	(141)	70	24	47	0	(13)	4	(9)			(70)	25	21	24	0
<b>Totale</b>	<b>3.884</b>	<b>1.907</b>	<b>1.413</b>	<b>866</b>	<b>8.070</b>	<b>5.079</b>	<b>2.330</b>	<b>1.607</b>	<b>1.051</b>	<b>10.067</b>	<b>4.760</b>	<b>2.170</b>	<b>1.543</b>	<b>1.087</b>	<b>9.560</b>

*In corsivo e con \* i dati rideterminati*

*\*\* i dati includono le assunzioni delle società acquisite nel periodo di rendicontazione*

GRI 401-1															
TURNOVER PER ETA' E AREA GEOGRAFICA															
Numero di dipendenti	2020					2019					2018				
	< 30	31-40	41-50	>50	Totale	< 30	31-40	41-50	>50	Totale	< 30	31-40	41-50	>50	Totale
Europa	11	3	11	9	<b>34</b>	7	(10)	4	4	5	(4)	(5)	(22)	(39)	(70)
Nord America	(3)	(34)	(29)	(57)	<b>(123)</b>	26	10	3	(27)	<b>12</b>	22	(9)	4	(5)	<b>12</b>
Centro/Sud America	(122)	(96)	(68)	(126)	<b>(412)</b>	41	45	(12)	(19)	<b>55</b>	(41)	62	28	(25)	<b>24</b>
Asia	(1.085)	(297)	(107)	(12)	<b>(1.501)</b>	249	121	72	4	<b>446</b>	661	(72)	13	20	<b>622</b>
Resto del mondo	3	0	4	(2)	<b>5</b>	(4)	(6)	(3)	2	<b>(11)</b>	0	2	2	(5)	<b>(1)</b>
<b>Totale</b>	<b>(1.196)</b>	<b>(424)</b>	<b>(189)</b>	<b>(188)</b>	<b>(1.997)</b>	<b>319</b>	<b>160</b>	<b>64</b>	<b>(36)</b>	<b>507</b>	<b>638</b>	<b>(22)</b>	<b>25</b>	<b>(54)</b>	<b>587</b>

#### 4.13 FORMAZIONE

GRI 404-1									
FORMAZIONE PER GENERE E PER AREA TEMATICA									
Ore	2020			2019			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Training operativo	16.460	19.515	35.975	17.165	22.435	39.600	15.828	17.003	32.831
Salute e Sicurezza	6.732	4.772	11.504	7.242	3.642	10.884	9.065	6.315	15.380
Lingue straniere	461	724	1.185	2.132	2.109	4.241	1.560	2.469	4.029
Altri temi di formazione	0	0	0	0	0	0	543	1.009	1.552
IT	497	187	684	989	442	1.431	1.188	953	2.141
Risk Management	294	248	542	320	435	755	485	416	901
Anticorruzione & Antibribery	68	73	141	706	770	1.476	72	87	159
<b>Totale</b>	<b>24.512</b>	<b>25.518</b>	<b>50.030</b>	<b>28.554</b>	<b>29.833</b>	<b>58.387</b>	<b>28.741</b>	<b>28.252</b>	<b>56.993</b>

GRI 404-1									
FORMAZIONE PER GENERE E PER AREA GEOGRAFICA									
Ore	2020			2019			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Europa	7.446	4.379	11.825	8.653	5.593	14.246	10.555	5.821	16.376
Nord America	2.021	654	2.675	4.340	4.849	9.189	4.133	3.158	7.291
Centro/Sud America	10.406	16.263	26.669	10.300	14.599	24.899	8.036	13.876	21.912
Asia	4.639	4.214	8.853	5.261	4.792	10.053	5.994	5.377	11.371
Resto del Mondo	0	8	8	0	0	0	23	20	43
<b>Totale</b>	<b>24.512</b>	<b>25.518</b>	<b>50.030</b>	<b>28.554</b>	<b>29.833</b>	<b>58.387</b>	<b>28.741</b>	<b>28.252</b>	<b>56.993</b>

GRI 404-1												
FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE PER AREA TEMATICA												
Ore	2020				2019				2018			
	Impiegati	Operai	Managem ent	Totale	Impiegati	Operai	Managem ent	Totale	Impiegati	Operai	Managem ent	Totale
Training operativo	9.927	25.562	486	35.975	14.845	22.785	1.971	39.600	8.092	23.080	1.659	32.831
Salute e Sicurezza	1.575	9.569	360	11.504	2.134	8.165	585	10.884	2.693	12.098	589	15.380
Lingue straniere	1.090	40	55	1.185	3.442	252	548	4.241	3.500	224	305	4.029
Altri temi	0	0	0	0	0	0	0	0	1.552	0	0	1.552
IT	609	42	33	684	992	94	345	1.431	1.431	458	252	2.141
Risk Management	247	284	11	542	193	495	67	755	597	222	82	901
Anticorruzione & Antibribery	109	15	17	141	523	930	24	1.476	104	25	30	159
<b>Totale</b>	<b>13.557</b>	<b>35.512</b>	<b>961</b>	<b>50.030</b>	<b>22.128</b>	<b>32.720</b>	<b>3.539</b>	<b>58.387</b>	<b>17.969</b>	<b>36.107</b>	<b>2.917</b>	<b>56.993</b>

#### 4.3 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

GIORNI DI ASSENZA PER MOTIVAZIONE									
Giorni	2020			2019			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Incidente	1.081	754	1.835	3.933	1.456	5.389	1.651	525	2.176
Malattia	8.908	9.812	18.720	8.219	8.674	16.893	8.393	8.844	17.237
Altre ragioni	245.159	292.589	537.749	174.224	156.097	330.321	156.147	142.008	298.155
<b>Totale</b>	<b>255.148</b>	<b>303.156</b>	<b>558.304</b>	<b>186.376</b>	<b>166.227</b>	<b>352.603</b>	<b>166.191</b>	<b>151.377</b>	<b>317.568</b>

GIORNI DI ASSENZA PER MOTIVAZIONE E PER AREA GEOGRAFICA												
Giorni	2020				2019				2018			
	incidente	malattia	altre ragioni	totale	incidente	malattia	altre ragioni	totale	incidente	malattia	altre ragioni	totale
Europa	391	11.933	6.235	<b>18.559</b>	160	10.315	2.030	<b>12.505</b>	449	10.332	2.044	<b>12.825</b>
Nord America	18	0	11.608	<b>11.626</b>	10	27	3.529	<b>3.566</b>	50	682	2.496	<b>3.228</b>
Centro/Sud America	820	6.112	16.187	<b>23.119</b>	4.312	5.282	7.459	<b>17.053</b>	1.013	3.873	17.280	<b>22.166</b>
Asia	606	675	503.719	<b>505.000</b>	907	1.200	317.210	<b>319.317</b>	664	2.205	276.326	<b>279.195</b>
Resto del mondo	0	0	0	<b>0</b>	0	69	93	<b>162</b>	0	145	9	<b>154</b>
<b>Totale</b>	<b>1.835</b>	<b>18.720</b>	<b>537.749</b>	<b>558.304</b>	<b>5.389</b>	<b>16.893</b>	<b>330.321</b>	<b>352.603</b>	<b>2.176</b>	<b>17.237</b>	<b>298.155</b>	<b>317.568</b>

## 7. ASPETTI RELATIVI ALLA LOTTA ALLA CORRUZIONE

### 7.1 LA LOTTA ALLA CORRUZIONE

GRI 205-2			
PERSONALE FORMATO IN MATERIA ANTICORRUZIONE			
Numero di persone	2020	2019	2018
Organi di governo	4	2	3
Management	15	15	15
Impiegati	97	155	56
Operai	0	56	57
<b>Totale</b>	<b>116</b>	<b>228</b>	<b>131</b>



## RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE



KPMG S.p.A.  
Revisione e organizzazione contabile  
Via Vittor Pisani, 25  
20124 MILANO MI  
Telefono +39 02 6763.1  
Email [it-fmauditaly@kpmg.it](mailto:it-fmauditaly@kpmg.it)  
PEC [kpmgspa@pec.kpmg.it](mailto:kpmgspa@pec.kpmg.it)

### **Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, comma 10, del D.Lgs. 30 dicembre 2016 n. 254 e dell'art. 5 del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018**

*Al Consiglio di Amministrazione della  
F.I.L.A. S.p.A.*

Ai sensi dell'art. 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016 n. 254 (di seguito anche il "Decreto") e dell'art. 5 del Regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo F.I.L.A. (di seguito anche il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2021 (di seguito anche la "DNF").

#### **Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale della F.I.L.A. S.p.A. per la DNF**

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), da essi individuati 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'art. 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.

KPMG S.p.A. è una società per azioni di diritto italiano e fa parte del network KPMG di enti indipendenti affiliati a KPMG International Limited, società di diritto inglese.

Ancona Bari Bergamo  
Bologna Bolzano Brescia  
Catania Como Firenze Genova  
Lecce Milano Napoli Novara  
Padova Palermo Parma Perugia  
Pescara Roma Torino Treviso  
Trieste Varese Verona

Società per azioni  
Capitale sociale  
Euro 10.415.500,00 i.v.  
Registro Imprese Milano Monza Brianza Lodi  
e Codice Fiscale N. 00794200159  
R.E.A. Milano N. 0128867  
Partita IVA 00705690159  
VAT number IT00705690159  
Sede legale: Via Vittor Pisani, 25  
20124 Milano MI ITALIA



**Gruppo F.I.L.A.**  
Relazione della società di revisione  
31 dicembre 2020

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 dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code)* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica 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.

#### **Responsabilità della società di revisione**

E' nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e ai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito anche "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che 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 F.I.L.A. S.p.A. responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli e 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 e alle caratteristiche del Gruppo 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.



**Gruppo F.I.L.A.**  
Relazione della società di revisione  
31 dicembre 2020

- 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 inclusi nella DNF e 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 ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto, lettera 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 della F.I.L.A. 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
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, alle politiche praticate e ai 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 le società Dixon Ticonderoga Company e Canson SAS, che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato colloqui, tramite strumenti di comunicazione da remoto, nel corso dei quali 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.



**Gruppo F.I.L.A.**  
*Relazione della società di revisione*  
31 dicembre 2020

### **Conclusioni**

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo F.I.L.A. relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli artt. 3 e 4 del Decreto e ai GRI Standards.

Milano, 30 marzo 2021

KPMG S.p.A.

Angelo Pascali  
Socio