debbyLine

THE FUTURE IS IN OUR PACKS.

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ
2025

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ
2025

debbyLine

INDICE

Lettera agli stakeholder 007

Highlights 2025 008

Nota metodologica 010

Gli stakeholder di Debbyline 011

Analisi di doppia rilevanza 014

Debbyline e il contributo all'Agenda 2030 dell'ONU 020

01 Identità aziendale 022

La storia di Debbyline 024

Mission e valori aziendali 026

02 L'impatto sociale 028

Forza lavoro propria 028

Attrazione e benessere delle risorse umane 031

Diversità e inclusione 033

Formazione e sviluppo del capitale umano 035

Salute e sicurezza dei lavoratori 036

Consumatori e utilizzatori finali 039

Soddisfazione del cliente 039

Innovazione, ricerca e digitalizzazione 040

Sostegno alla comunità 041

03 La gestione d'impresa in Debbyline 042

Le funzioni aziendali 042

Etica e integrità 044

Supply chain responsabile 046

Cybersecurity 048

Performance economica 049

04 L'impatto ambientale 052

Cambiamenti climatici 052

Efficientamento energetico di sedi e magazzino 052

Cambiamento climatico ed emissioni 054

Uso delle risorse ed economia circolare 057

Gestione dei rifiuti 057

Gestione degli imballaggi e delle materie prime 058

05 Informazioni di dettaglio 060

Indice dei contenuti 078



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Care Lettrici e Cari Lettori,
a nome della comunità di Debbyline, è con piacere che vi presento il nostro quarto Bilancio di Sostenibilità nel quale vi raccontiamo i passi avanti e gli obiettivi futuri in ambito ESG.
In continuità con i precedenti Bilanci, è stata fondamentale la partecipazione e la collaborazione di tutto il personale di Debbyline, senza il quale non sarebbe stato possibile raggiungere questo risultato.
In merito agli aspetti sociali, prosegue il nostro obiettivo di assicurare condizioni di lavoro ottimali e di garantire un elevato livello di benessere sul luogo di lavoro. Nel 2025 è proseguito con successo il Dw-Health, il progetto di fisioterapia e palestra offerto gratuitamente al nostro personale, così come tutte le altre misure di welfare e flessibilità previste a favore delle risorse.
Inoltre, per assicurare una maggiore stabilità al personale, è proseguito il nostro impegno per ridurre il ricorso al lavoro somministrato, preferendo impiegare lavoratori e lavoratrici diretti/e.
Sono proseguite anche tutte le nostre attività di supporto ad associazioni e squadre sportive locali, in quanto riteniamo fondamentale il ruolo che queste svolgono nella comunità in cui operiamo.
Inoltre, nel corso dell'anno sono state portate a termine diverse attività legate alla certificazione UNI PdR 125 sulla parità di genere nelle organizzazioni, come l'aggiornamento della nostra politica, la creazione di "pillole" di sensibilizzazione sulla parità di genere tradotte anche nelle lingue maggiormente parlate dal personale, nonché diverse attività di formazione.
Sotto il profilo ambientale, proseguiamo in continuità con l'anno precedente acquistando il 100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili.
Siamo consapevoli delle grandi sfide che ci attenderanno nei prossimi anni, ma siamo fieri dei risultati ottenuti e della nostra strategia che si sta rivelando vincente e che speriamo possa apportare benefici a tutti noi e ai nostri stakeholder.
Non ci resta che augurarvi una buona lettura,

Luca Pavin
Amministratore Unico

HIGHLIGHTS 2025

99%
dei dipendenti a tempo indeterminato

-60%
tasso di infortuni dipendenti (vs 2024)

-9%
tasso di infortuni non dipendenti (vs 2024)

-33%
di personale somministrato (vs 2024)

Impatto sociale

UNI ISO 45001

che attesta l'efficacia del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro

Mantenimento certificazioni

UNI PDR 125:2022

Impatto ambientale

UNI ISO 14001

che attesta l'efficacia del Sistema di Gestione Ambientale

100%
energia elettrica da fonti rinnovabili

Impatto sociale

DW-HEALTH

111 partecipanti al progetto DW-Health con l'erogazione di 217 ore di fisioterapia e 234 ore di palestra

CERTIFICAZIONE ASSE.CO

Mantenimento certificazione che distingue l'azienda sulla corretta gestione dei rapporti di lavoro.

NOTA METODOLOGICA

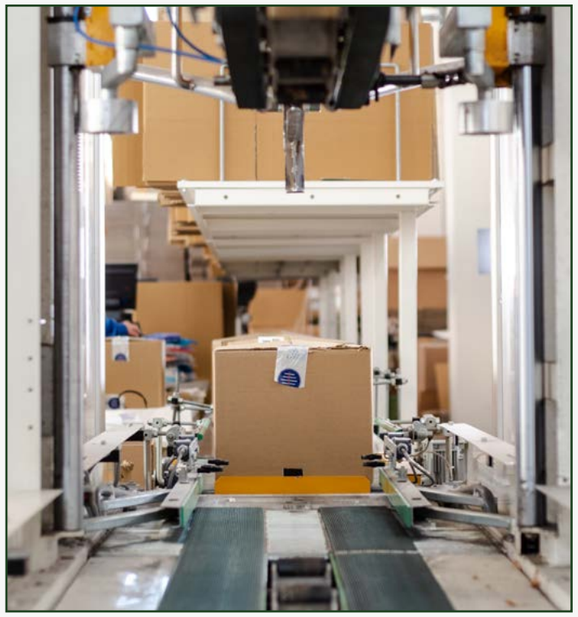
Attraverso il quarto Bilancio di Sostenibilità (nel seguito anche "Bilancio" o "Documento") **Debbyline S.r.l. Società Benefit a socio unico** (nel seguito anche "Debbyline" o "Società"), intende descrivere ai propri stakeholder le attività e i progetti svolti in ambito ambientale, sociale ed economico, definendo al contempo gli obiettivi futuri legati alla propria performance di sostenibilità.

Il presente Bilancio fa riferimento al periodo dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 ed è stato redatto in conformità agli indicatori del **Global Reporting Initiative Standard 2021**, opzione "***with reference to***".

Nella redazione del Bilancio sono stati considerati anche gli standard **VSME** (Voluntary Sustainability Reporting Standard), un framework volontario specificatamente pensato per le piccole, medie e microimprese non quotate, elaborato dall'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) e pubblicato ufficialmente a dicembre 2024.

Alla fine del documento, nella sezione Indice dei Contenuti, sono segnalati tutti gli standard e gli indicatori a cui si è fatto riferimento. Laddove possibile sono stati presentati i dati di confronto con il biennio precedente, con l'obbiettivo di fornire una visione completa dell'evoluzione della Società dal punto di vista ESG.

Le informazioni riportate nel documento sono state raccolte attraverso apposite schede raccolta dati e interviste con i referenti di funzione, in coerenza con le best practice in materia di rendicontazione non finanziaria. L'eventuale ricorso a stime è sempre opportunamente segnalato nel testo.



Per informazioni e chiarimenti sui contenuti del Bilancio di Sostenibilità, è possibile utilizzare il seguente indirizzo

DebbyLine s.r.l. Società Benefit
Via Friuli 13
31038, Padernello di Paese (TV) Italy
T: +39 0422 958026
sustainability@Debbyline.it

GLI STAKEHOLDER DI DEBBYLINE

Si definiscono stakeholder tutti gli individui, enti o istituzioni che nutrono in qualche modo un interesse nell'attività svolta dalla Società e che possono, allo stesso tempo, esercitare un'influenza sul suo operato.
Nel 2023 il management interno ha svolto un'attività di individuazione degli stakeholder rilevanti per la Società, valutandoli in base al loro livello di influenza e al loro grado di dipendenza dall'organizzazione stessa. Tale attività si è concretizzata in una precisa mappatura delle categorie di portatori di interessi di Debbyline.


EVA
SG41806-003 V61 SANDAL 2 BANDS
CO002 SILVER
J15
E19
SCANNER
1

ANALISI DI DOPPIA RILEVANZA

In occasione della redazione del Bilancio di Sostenibilità 2024, Debbyline ha rivisto la propria **analisi di doppia rilevanza**, aggiornandola in conformità alle indicazioni degli **Standard Europei sul Reporting di Sostenibilità** (ESRS).
Questa scelta, lungimirante per Debbyline che si posiziona ben lontana dai limiti dimensionali previsti dal perimetro soggettivo della CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) e dalle sue successive modificazioni (c.d. Pacchetto Omnibus), dimostra l'impegno nel dotarsi di uno strumento strategico per migliorare la comprensione del contesto in cui opera, rafforzando i meccanismi di gestione del rischio e identificando i temi di sostenibilità più rilevanti per la stessa i suoi stakeholder.

La metodologia della doppia rilevanza tiene conto di due prospettive:

- **LA RILEVANZA D'IMPATTO** (inside-out) esamina gli effetti, positivi o negativi, effettivi o potenziali, che le attività aziendali possono avere sulle persone e sull'ambiente, nel breve, medio e lungo periodo, anche lungo la propria catena del valore;

- **LA RILEVANZA FINANZIARIA** (outside-in) esamina gli elementi esterni, di natura sociale, economica o ambientale, che possono influire, negativamente (rischi) e positivamente (opportunità) sulla performance economica, patrimoniale e finanziaria della Società, nonché sulla reputazione.

Il processo che ha portato alla definizione dei temi rilevanti e degli impatti, rischi e opportunità (IRO) di Debbyline ha visto coinvolte tutte le prime linee aziendali in molteplici attività di workshop e si è sviluppato nelle seguenti fasi:

1. analisi del contesto in cui l'organizzazione opera, approfondendo gli aspetti legati alla sua attività (ad esempio, mission, strategia, prodotti e servizi offerti), al contesto di sostenibilità (ad esempio, questioni economiche, ambientali e sociali) e agli stakeholder;

2. individuazione di impatti, rischi e opportunità: i temi rilevanti individuati nella precedente analisi di doppia rilevanza sono stati confrontati e messi in relazione con le tematiche indicate dagli ESRS. Questo metodo ha permesso di valorizzare e potenziare l'attività di rendicontazione sviluppata in occasione dei precedenti Bilanci di Sostenibilità, integrandola con la nuova struttura prevista degli standard europei;

3. valutazione degli impatti, rischi e opportunità: è stata condotta sulla base della metodologia descritta dallo standard ESRS 1 attraverso la compilazione da parte del gruppo di lavoro di fogli di lavoro che hanno supportato l'applicazione di una metodologia il più possibile ripercorribile e standardizzata per l'attribuzione dei punteggi di rilevanza, basando l'analisi su scale di valori numerici con descrittori predefiniti in modo da aumentarne il grado di oggettività.

La tabella seguente rappresenta l'output dell'analisi di doppia rilevanza. Si sottolinea che il final score rappresenta il livello di significatività più alto tra i livelli di significatività definiti per i singoli IRO.

QUESTIONE DI SOSTENIBILITÀ	NATURA DELL'IRO	FORMULAZIONE DELL'IRO	LIVELLO DI SIGNIFICATIVITÀ
CAMBIAMENTI CLIMATICI	IMPATTO POSITIVO	Contributo positivo alla lotta contro il cambiamento climatico attraverso iniziative di riduzione della propria Carbon Footprint e mediante la partecipazione attiva nelle dinamiche di logistica inversa del settore tessile	●●●●○
	IMPATTO POSITIVO	Contributo positivo alla riduzione del cambiamento climatico attraverso l'implementazione di soluzioni di autoproduzione energetica, l'adozione di soluzioni volte a migliorare l'efficienza energetica di macchinari e edifici e la sensibilizzazione del personale verso l'uso parsimonioso dell'energia	
	IMPATTO NEGATIVO	Produzione di emissioni incrementali da parte di mezzi e macchine causate da inefficienze nell'organizzazione della logistica	
	IMPATTO NEGATIVO	Inefficienze nell'uso dell'energia elettrica a causa del mancato efficientamento di impianti, macchinari e edifici	
	OPPORTUNITÀ	Minore dipendenza energetica legata a fonti energetiche non rinnovabili e maggiore capacità di risposta a fluttuazioni dei prezzi consentita da investimenti nell'autoproduzione	
	RISCHIO	Difficoltà nella pianificazione delle attività e conseguente uso inefficiente di risorse a causa dell'instabile alternanza delle stagioni causata dal cambiamento climatico che comporta una rimodulazione della tradizionale gestione del fashion retail	
USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE	IMPATTO POSITIVO	Contributo positivo a rendere il settore più sostenibile attraverso la sensibilizzazione e il supporto dei propri clienti nella scelta di materiali per imballaggio a minore impatto ambientale, entro i limiti consentiti dai contratti di fornitura	●●●●○
	IMPATTO POSITIVO	Contributo alla circolarità del settore fashion, attraverso la cura di capi resi o invenduti e la loro reintroduzione nel mercato	
	IMPATTO NEGATIVO	Impatto ambientale negativo causato dalla limitata possibilità di scelta dei materiali utilizzabili per gli imballaggi	
	OPPORTUNITÀ	Incremento della competitività e delle opportunità di business nell'ambito della circolarità del settore attraverso la partecipazione proattiva alle iniziative di logistica inversa, come gestione resi e prodotti difettosi, riutilizzo imballaggi e a progetti di implementazione di iniziative come il Passaporto Digitale di Prodotto	
	RISCHIO	Perdita di opportunità di business per il mancato allineamento a normative che favoriscono la circolarità e la maggiore sostenibilità del settore, ad esempio l'ESPR e il DPP	
	RISCHIO	Rischio finanziario e reputazionale legato a cause legali derivanti dall'inadeguata gestione dei rifiuti	

QUESTIONE DI SOSTENIBILITÀ	NATURA DELL'IRO	FORMULAZIONE DELL'IRO	LIVELLO DI SIGNIFICATIVITÀ
FORZA LAVORO PROPRIA	IMPATTO POSITIVO	Attenzione per la salute dei lavoratori, attraverso lo sviluppo di specifiche iniziative volte al miglioramento del benessere psico-fisico del personale, ad esempio attraverso il progetto DW-Health	●●●●◐
	IMPATTO POSITIVO	Contesto lavorativo attrattivo grazie ad una gestione delle risorse umane sensibile ai bisogni del personale e attenta al loro benessere	
	IMPATTO POSITIVO	Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo attraverso iniziative dirette alla valorizzazione delle diversità e delle pari opportunità e l'attivazione di meccanismi a supporto della genitorialità	
	IMPATTO POSITIVO	Adeguata formazione del personale e previsione di piani di crescita professionale attraverso iniziative specifiche dedicate alle varie funzioni aziendali	
	IMPATTO POSITIVO	Tutela dei dati sensibili dei lavoratori tramite l'adeguamento agli obblighi normativi, l'adozione di procedure e strumenti per garantire la protezione dei sistemi informatici aziendali e la formazione del personale	
	IMPATTO NEGATIVO	Aumento del rischio di infortunio e di malattie professionali a causa del mancato monitoraggio e analisi dei near miss	
	IMPATTO NEGATIVO	Verificarsi di episodi di discriminazione a causa della difficoltà nel monitorare l'effettiva interiorizzazione da parte del personale dei principi di diversità e inclusione	
	OPPORTUNITÀ	Miglioramento reputazionale derivante dall'apprezzamento del contesto sociale generato da aziende attivamente impegnate nell'assicurare la salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori anche oltre i limiti della normativa	
	OPPORTUNITÀ	Ottenimento di agevolazioni fiscali attraverso la formalizzazione di policy in materia di diversità e inclusione e inserimento di categorie sottorappresentate	
	RISCHIO	Problematiche nel reclutamento di personale qualificato, a causa delle caratteristiche dell'attuale mercato del lavoro, ad esempio, emigrazioni verso Paesi che offrono condizioni lavorative ed economiche migliori, scarsa presenza femminile, etc.	

QUESTIONE DI SOSTENIBILITÀ	NATURA DELL'IRO	FORMULAZIONE DELL'IRO	LIVELLO DI SIGNIFICATIVITÀ
CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI	IMPATTO POSITIVO	Offerta di un servizio di alto livello attraverso l'implementazione di sistemi di gestione in grado di massimizzare l'efficienza nella gestione della merce, garantendo i migliori risultati in termini di qualità e sicurezza del servizio e diminuendo notevolmente i rischi	●●●●◐
	IMPATTO POSITIVO	Sviluppo di un magazzino intelligente - c.d. smart warehouse - attraverso l'implementazione di diverse tecnologie automatizzate e interconnesse parte del Warehouse Management System aziendale	
	IMPATTO NEGATIVO	Riduzione dei posti di lavoro a causa di uno sviluppo del business e di crescita del personale non coerente con le implementazioni realizzate in termini di infrastrutture digitali e innovazione	
	OPPORTUNITÀ	Aumento dell'attrattività e della fidelizzazione della cliente derivante da una crescente richiesta di partner strategici in grado di gestire in modo integrato ai propri sistemi IT	
	RISCHIO	Rischio per la solidità e la continuità del business derivante dall'ampio numero di richieste di supporto economico ricevute e possibili risvolti negativi sotto il profilo reputazionale a causa dell'impossibilità di far fronte a tutte le sollecitazioni	
	RISCHIO	Difficoltà finanziarie causate dal sostenimento di oneri gestionali imprevisti derivanti da eccessive e/o diversificate richieste da parte dei clienti, in termini applicativi software e hardware specifici	
CONDOTTA DELLE IMPRESE	IMPATTO POSITIVO	Contributo proattivo alla creazione di un sistema trasparente, etico e rispettoso delle normative anche attraverso l'adozione di strumenti di prevenzione volontaria, ad esempio, MOG 231	●●●●○
	IMPATTO NEGATIVO	Impossibilità di rendere la propria supply chain più sostenibile, a causa della ridotta capacità di scelta dei propri fornitori che spesso sono imposti direttamente dai clienti	
	OPPORTUNITÀ	Miglioramento della reputazione aziendale in risposta a un contesto socioeconomico che richiede maggiori presidi anticorruzione, il rispetto di pratiche commerciali etiche e l'adeguata gestione dei temi ESG	
	OPPORTUNITÀ	Miglioramento reputazionale e nuove opportunità di business derivanti dalla crescente sensibilità del contesto economico e sociale verso catene del valore caratterizzata da pratiche sostenibili	
	RISCHIO	Riduzione delle opportunità di business derivanti dall'assenza di presidi formalizzati in materia di etica del business (es. il Codice etico)	
	RISCHIO	Rischio di discontinuità associato sia a fenomeni di perturbazione della supply chain, legati a fattori casuali, ad esempio, situazioni di policrisi	

QUESTIONE DI SOSTENIBILITÀ	NATURA DELL'IRO	FORMULAZIONE DELL'IRO	LIVELLO DI SIGNIFICATIVITÀ
SOSTEGNO DELLA COMUNITÀ	IMPATTO POSITIVO	Impegno verso lo sviluppo del territorio attraverso la promozione e il supporto di attività sportive e sociali, ufficializzato modificando il proprio oggetto sociale in Società Benefit	●●●●○
	RISCHIO	Rischio per la solidità e la continuità del business derivante dall'ampio numero di richieste di supporto economico ricevute e possibili risvolti negativi sotto il profilo reputazionale a causa dell'impossibilità di far fronte a tutte le sollecitazioni	
CYBERSECURITY	IMPATTO NEGATIVO	Scarso monitoraggio dell'effettiva formazione e allenamento del personale ad azioni consapevoli e preventive nell'ambito delle tematiche di sicurezza informatica dei presidi aziendali impiegati	●●●○○
	OPPORTUNITÀ	Miglioramento delle opportunità di business derivante dal crescente interesse da parte dei clienti verso fornitori in grado di garantire adeguati presidi di protezione di sistemi informatici, reti e dispositivi utilizzati per i servizi offerti	



DEBBYLINE E IL CONTRIBUTO ALL'AGENDA 2030 DELL'ONU

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, definita dalle Nazioni Unite nel 2015, esprime il piano di azione globale per lo sviluppo sostenibile, attraverso il contrasto a problemi di rilevanza universale quali povertà, fame, mancanza di istruzione, cambiamenti climatici, disparità di genere, mancato accesso ad acqua ed energia pulite.

I 17 Obiettivi dell'Agenda (Sustainable Development Goals - SDGs) sono stati declinati in **169 target** da raggiungere entro il **2030**.

La seguente tabella identifica gli **SDGs** ai quali Debbyline si impegna a contribuire, evidenziando il collegamento ai temi rilevanti precedentemente identificati.



Debbyline si impegna a contribuire all'iniziativa delle Nazioni Unite, con la convinzione che il proprio approccio e la propria visione di business siano coerenti con i fini dichiarati all'interno dell'Agenda 2030.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS SU CUI DEBBYLINE HA ESERCITATO UN IMPATTO

	3 SALUTE E BENESSERE	4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ	5 PARITÀ DI GENERE	7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE	8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA	11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI	12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO	16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE	17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI
FORZA LAVORO PROPRIA	●	●	●		●					
SOSTEGNO ALLA COMUNITÀ						●				
CAMBIAMENTI CLIMATICI				●				●		
USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE							●			
PERFORMANCE ECONOMICA					●					
CONDOTTA DELLE IMPRESE					●				●	
CONSUMATORI E UTILIZZATORI FINALI					●					●
CYBERSECURITY					●					

IDENTITÀ AZIENDALE

[01]

Un servizio puntuale che moltiplica le vite dei capi

Debbyline è una società di **logistica integrata** che opera principalmente nel settore della moda. Viene fondata nel 1994 in provincia di Treviso, grazie all'intuizione del suo fondatore Luca Pavin a seguito di alcune esperienze maturate in concomitanza con la rapida espansione del settore dell'abbigliamento nel territorio trevigiano e nazionale.

Sebbene il core business sia il settore della moda, i servizi di Debbyline spaziano anche in altri settori, come quello della cosmetica, profumeria e, grazie alle competenze specifiche acquisite con un cliente, anche nel settore della metalmeccanica. Inoltre, la Società è attivamente impegnata anche nell'espandere i propri servizi in altri settori.

I principali servizi di logistica integrata offerti dalla Società sono:

- **RICEVIMENTO E STOCCAGGIO MERCI:** una volta ricevuta e scaricata, la merce viene stoccata in appositi spazi dedicati a ciascuno specifico cliente nel rispetto di esigenze particolari e differenziate.
  Presso le sedi di Debbyline vengono svolti controlli qualitativi e documentali;

- **PICKING:** in base all'ordine del cliente, la merce viene prelevata dalla scaffalatura precedentemente mappata. Per lo svolgimento di questa fase, vengono utilizzati dei lettori di codice a barre a radiofrequenza, che permettono una rapida identificazione della merce;

- **SPEDIZIONI:** la merce prelevata viene confezionata con imballi e modalità adatte al tipo e alla quantità di prodotto, in modo da preservarne la qualità. La merce imballata viene poi consegnata ai corrieri.



Debbyline offre anche servizi specifici per il **settore del tessile e l'industria dell'abbigliamento**: gestione produzioni, materie prime e prodotto finito, e-commerce, ricondizionamento e stiro, finissaggio pre e post-tintoria, controllo qualità del prodotto finito e delle materie prime.

Inoltre, nell'ultimo anno, su richiesta di alcuni clienti, Debbyline ha iniziato, attraverso alcuni abbonamenti con i servizi di spedizione, a gestire anche l'attività di trasporto.

Al 31/12/2025 la Società, oltre alla sede principale (HQ sito in via Friuli 13/Veneto 4), ha 17 magazzini, per un totale di circa 180.000 mq, dislocati tra le province di Treviso e Padova.

- Via Friuli, 13, 31038 Paese di Padernello (TV)
- Via Piemonte, 13, 31038 Paese di Padernello (TV)
- Via Friuli, 9b, 31038 Paese di Padernello (TV)
- Via Friuli, 6, 31038 Paese di Padernello (TV)
- Via Veneto, 4, 31038 Paese di Padernello (TV)
- Via Verdi, 13/a, 31038 Paese di Padernello (TV)
- Via Veneto, 14, 31038 Paese di Padernello (TV)
- Via San Gaetano, 200, 31044, Montebelluna (TV)
- Via Friuli, 3/a, 31038 Paese di Padernello (TV)
- Via Friuli, 11, 31038 Paese di Padernello (TV)
- Via A. Gramsci, 7, 31055 Quinto di TV (TV)
- Via Castagnole, 24/c, 31100, Treviso
- Via Castellana, 65, 31100, Treviso
- Via Mercato Ortofrutticolo, 5 31100, Treviso
- Via G. Amendola, 6 31020, Villorba (TV)
- Via Don F. Longato, 7 31036, Istrana (TV)
- Via Mussa, 30, 35017 Piombino Dese (PD)

LA STORIA DI DEBBYLINE

[01]

1994	**200 mq di magazzino**
1995	**600 mq di magazzino**
1997	**600 mq di magazzino**
1998	**4.000 mq di magazzino**
2005	**6.500 mq di magazzino**
2012	**11.500 mq di magazzino**
2013	**15.000 mq di magazzino**
2016	**30.000 mq di magazzino**
2017	**30.000 mq di magazzino**
2018	**100.000 mq di magazzino**
2019	**130.000 mq di magazzino**
2021	**150.000 mq di magazzino**
2022	**160.000 mq di magazzino**
2023	**180.000 mq di magazzino**
2024	**180.000 mq di magazzino**
2025	**180.000 mq di magazzino**

MISSION E VALORI AZIENDALI

[01]

La mission di Debbyline è affiancare i propri clienti, diventando per loro, non un semplice fornitore, ma un partner fondamentale e affidabile per la logistica e la cura del prodotto.

“Debbyline è diventata una grande azienda grazie a impegno, passione, massima trasparenza e dedizione delle persone che la compongono. Efficienti, trasparenti e flessibili: pronti a soddisfare ogni esigenza di business”.

Luca Pavin

I valori che contraddistinguono Debbyline sono:

- **RISPETTO E ASCOLTO** delle persone che lavorano in azienda attraverso il riconoscimento di un’attenzione particolare finalizzata alla valorizzazione delle stesse e a garantire il loro benessere fisico e mentale, contribuendo alla creazione di una realtà lavorativa migliore;
- **AFFIDABILITÀ E ORIENTAMENTO AL CLIENTE** per fornire un servizio personalizzato e di alta qualità;
- **TECNOLOGIA E INNOVAZIONE** dei propri processi attraverso attrezzature e strumenti all’avanguardia.

Inoltre, Debbyline, riflettendo la filosofia e la passione del proprietario Luca, ex giocatore professionista di rugby, da sempre prende come modello i valori dello sport e li applica nell’organizzazione lavorativa.



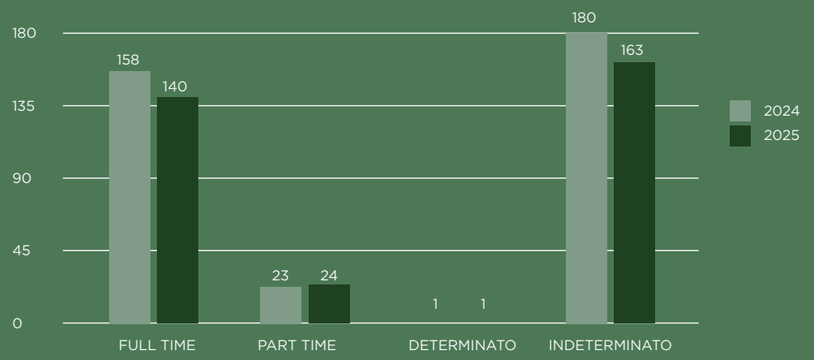
L'IMPATTO SOCIALE

[02]

Forza lavoro propria

Il benessere dei dipendenti è un elemento fondamentale per Debbyline, che si impegna ogni giorno per creare un **ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e stimolante**.

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA D'IMPIEGO



ATTRAZIONE E BENESSERE DELLE RISORSE UMANE

164

Nel 2025 la Società ha registrato un totale di 164 dipendenti, di cui il 99% a tempo indeterminato e l'85% a tempo pieno

Il ritmo stagionale del settore tessile incide fortemente sulla gestione delle risorse, rappresentando una sfida soprattutto nei momenti di picco lavorativo. Per questo motivo, il lavoro somministrato ha rappresentato per Debbyline il principale strumento per affiancare le risorse proprie durante i periodi più intensi. Attualmente, i **lavoratori somministrati** in forza presso Debbyline possono essere **a tempo determinato o a tempo indeterminato** (in staff-leasing). Tuttavia, negli ultimi anni, per assicurare maggiore stabilità occupazionale, Debbyline si è impegnata a **ricorrere al lavoro somministrato solo nei casi di estrema necessità**. Al 31/12/2025, i lavoratori somministrati sono 29 (di cui l'86% a tempo determinato), evidenziando una **riduzione del 33% rispetto al 2024 e del 92% rispetto al 2023**. Per la gestione dei lavoratori somministrati, Debbyline ha concluso un accordo sindacale che le permette di avere un numero di lavoratori somministrati o assunti a tempo determinato fino al 40% del numero totale di lavoratori assunti a tempo indeterminato. Questo impegno, rappresentando un'estensione di quanto previsto dalla norma (limite del 30%), è di particolare valore per Debbyline poiché risultato di un dialogo efficace e positivo con le parti sociali che hanno riconosciuto il valore che la società attribuisce alla cura di tutte le risorse umane e all'attenzione che dedica alla loro gestione. Inoltre, si sottolinea che la gran parte dei lavoratori somministrati in forza presso Debbyline sono esclusi dal computo del 40%, in quanto si tratta di lavoratori svantaggiati ai sensi del Regolamento (UE) 651/2014.[1]

Debbyline si impegna a curare e coltivare il rapporto con il personale interinale in maniera il più possibile sovrapponibile a quanto fa verso il personale assunto in maniera diretta. Tutto il personale, infatti, accede alle stesse opportunità di formazione e crescita, beneficia degli stessi servizi interni e viene coinvolto in frequenti momenti di confronto, anche nel caso in cui il contratto termini senza un'assunzione.

Tutti i lavoratori, anche quelli somministrati, sono coperti dal **CCNL per il settore tessile**.

Per Debbyline le **persone sono il centro**: l'impegno nella cura della relazione diretta è fondamentale e imprescindibile. Dal 2022 Debbyline ha la certificazione **ASSE.CO** che attesta la corretta gestione dei rapporti di lavoro, secondo quanto previsto dalla normativa UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1:2015. In particolare, la certificazione riconosce che Debbyline rispetta tutte le normative in vigore in merito a: disposizioni in materia di lavoro, contrattazione collettiva, retribuzione dei dipendenti e regolare versamento dei contributi.

Il **processo di recruiting** è diverso a seconda che si tratti di:

- **PERSONALE IMPIEGATIZIO** in forza negli uffici, assunto attraverso la pubblicazione degli annunci di ricerca personale su siti web o mediante la piattaforma Linkedin, ma anche attraverso modalità informali come le conoscenze e/o il passaparola;

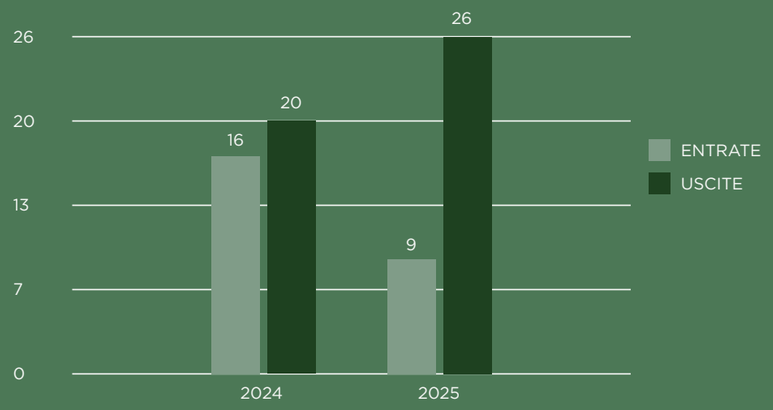
- **PERSONALE OPERATIVO** in forza in magazzino, assunto principalmente attraverso il supporto di agenzie esterne e/o di somministrazione.

Uno strumento fondamentale a supporto del processo di selezione e reclutamento è il **diario delle competenze**, che ha l'obiettivo di garantire una valutazione del candidato che tenga conto delle **competenze specifiche richieste dal ruolo**.
Nel corso dell'anno, è stata organizzata un'attività di formazione per le figure aziendali che partecipano ai colloqui in qualità di staff tecnico, l'attenzione è stata posta anche sul principio di parità di genere e di pari opportunità. Una volta selezionata e assunta, la nuova risorsa inizia un **percorso di accompagnamento**, che dal 2022 è rivolto a tutta la popolazione aziendale ed è orientato anche alla verifica delle competenze.
Inoltre, a supporto del processo di onboarding, è stato sviluppato un video che, per tramite di un avatar, illustra le principali norme relative alla parità di genere e le figure di riferimento del Comitato guida della certificazione UNI/PdR 125. Durante la fase di inserimento sono frequenti i momenti di confronto tra i neoassunti e il responsabile di riferimento.
Nell'ultimo anno sono state organizzate attività di onboarding più strutturate anche per i lavoratori somministrati, in modo da fornire loro, oltre alla formazione in materia di sicurezza, anche una panoramica dell'azienda in termini di attività, responsabili e altre persone di riferimento, struttura del magazzino, tipo di merce.
Nel corso dell'anno sono state assunte **9** persone, mentre le cessazioni sono state **26**, con un turnover complessivo del **20%**. Il numero di cessazioni, ad eccezione di un pensionamento e della mancata conferma di tre apprendisti, non sono legate a motivi particolari.

[1] Il Regolamento Europeo 651/2014 definisce "lavoratore svantaggiato" chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni:
- non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- aver superato i 50 anni di età;
- essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
- essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

Durante il rapporto di lavoro, vengono abitualmente organizzati dei colloqui con l'ufficio personale, sia per la segnalazione di problematiche e criticità, ma anche per indagare su eventuali attività formative necessarie e di interesse. Infatti, per la proprietà è fondamentale ascoltare e coinvolgere costantemente il personale.
A tal fine, Debbyline ha iniziato a strutturare un modello di **analisi di clima** che verrà finalizzato ed erogato al personale nel corso del 2026.
Il **benessere dei dipendenti** e le attività di welfare rappresentano in Debbyline uno dei pilastri nella gestione delle risorse umane.
Tutti i dipendenti diretti hanno accesso al fondo Sanimoda, un fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dell'industria della moda. Inoltre, al personale dipendente e al personale in staff-leasing vengono riconosciuti anche dei buoni cadhoc fruibili in vario modo, ad esempio per alimentari, carburante auto, etc.

ANDAMENTO ENTRATE-USCITE







ATTRAZIONE E BENESSERE DELLE RISORSE UMANE

[02]

Dal 2023 è attivo il **Dw-Health**, il progetto di fisioterapia offerto gratuitamente ai lavoratori di Debbyline e fortemente voluto dal proprietario Luca, che attribuisce un grande valore allo sport ed al benessere fisico. Il progetto, che prevede un percorso personalizzato di valutazione fisioterapica e interventi mirati, è seguito da un team composto da 3 fisioterapisti/e e un professionista in scienze motorie e si struttura nelle seguenti fasi:

- **UNA VISITA SPECIALISTICA** della durata di 45 minuti;
- **UNA VALUTAZIONE DELLA SITUAZIONE INDIVIDUALE**, contestualizzata nell'ambito delle mansioni che il soggetto svolge;
- **UN PROGRAMMA INDIVIDUALE DI TERAPIE** in ambulatorio e/o circuiti di esercizi mirati in palestra;
- **MONITORAGGIO CONTINUO** della situazione individuale dei lavoratori.

Tutte le attività vengono svolte gratuitamente all'interno dell'orario di lavoro.

La palestra è stata ricavata a seguito della ristrutturazione di un immobile in prossimità della sede principale.
Nel corso dell'anno gli aderenti al progetto sono stati 111 e sono state erogate 217 ore di fisioterapia e 234 ore di palestra.
Nel 2025 la Società ha erogato un questionario per valutare l'andamento e tracciare i benefici prodotti sui lavoratori. Il questionario ha ricevuto 66 risposte.
In particolare, oltre il 63% dei rispondenti ha evidenziato un'ampia soddisfazione rispetto al servizio erogato, ritenendolo molto utile per una migliore gestione del proprio stato di salute.
Il 63,6% dei rispondenti è riuscito a svolgere gli esercizi proposti anche in autonomia, e l'88% ritiene di aver acquisito una maggiore consapevolezza e padronanza della propria condizione fisica.



Tra gli impegni di Debbyline a favore del personale, si evidenzia anche la promozione di un adeguato **equilibrio tra lavoro e vita privata**, ad esempio, stipulando degli accordi con le risorse impiegatizie per lo svolgimento dello smart-working e disincentivando il lavoro straordinario.

La Società si impegna anche a sostenere il personale nelle responsabilità famigliari, agevolando e garantendo tutte le tipologie di congedi per motivi familiari previsti dalle normative nazionali. In particolare, nel corso dell'anno sono stati registrati **9 congedi di maternità**, **7 congedi parentali e 4 congedi per i prestatori di assistenza**.

Inoltre, la Società applica **ampia flessibilità a favore dei neogenitori**, cercando di progettare insieme a loro la ripresa lavorativa con tempi e modalità che corrispondano alle specifiche necessità e desideri delle persone coinvolte. In particolare, ai genitori con figli fino a 3 anni, se richiesto, viene garantito il part-time a tempo determinato, rinnovabile di anno in anno, o una maggiore flessibilità della pausa pranzo.







OBIETTIVI FUTURI:

- **EROGAZIONE DI UN'INDAGINE DI CLIMA AZIENDALE;**
- **ORGANIZZAZIONE DI INCONTRI PERIODICI DI CONVIVIALITÀ E TEAM-BUILDING AZIENDALE;**
- **ATTIVAZIONE DI ULTERIORI SERVIZI E/O CONVENZIONI LEGATE AL BENESSERE PSICO-FISICO;**
- **ORGANIZZAZIONE DI CAMPAGNE DI PREVENZIONE A FAVORE DEL PERSONALE.**

5 PARITÀ DI GENERE

Diversità e inclusione

Creare un ambiente di lavoro equo ed inclusivo è un elemento cruciale per Debbyline, che condanna qualunque tipo di discriminazione basata su genere, orientamento sessuale, etnia, nazionalità, età, disabilità, religione e appartenenza a gruppi politici.

A dimostrazione di questo impegno a dicembre 2024 Debbyline ha ottenuto la certificazione **UNI/PdR 125**, implementando un sistema di gestione per la parità.

Gli obiettivi legati a questa scelta sono:

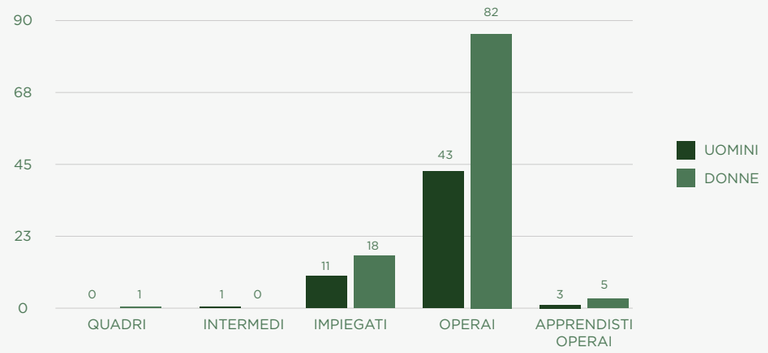
- **OFFRIRE CONDIZIONI DI LAVORO IDONEE** in termini di trattamento, remunerazione, avanzamento di carriera, sicurezza e salute;
- **DIFFONDERE I PRINCIPI DELLA PARITÀ DI GENERE**, non solo all'interno di Debbyline, ma anche all'esterno, coinvolgendo clienti, partner, fornitori e comunità locale.

L'adozione della PdR 125, oltre alla stesura di una politica in materia di parità di genere, ha portato allo sviluppo di una serie di procedure che hanno coperto tutti gli ambiti della vita lavorativa, ad esempio: selezione del personale, avanzamenti di carriera, formazione, etc.

Inoltre, sono stati realizzati diversi interventi a livello comunicativo:

- **REVISIONE DEL REGOLAMENTO** e di altri documenti aziendali con un glossario allineato alla PdR 125;
- **REDAZIONE DI UNA BROCHURE** sulla parità di genere condivisa con tutto il personale nella quale vengono descritti il sistema di gestione, le modalità di segnalazione, l'adozione di una comunicazione inclusiva, e tutti i vari presidi realizzati da Debbyline;
- **CREAZIONE DI ALCUNI VOLANTINI** per raccontare al personale in che modo e con quali strumenti Debbyline tutela le diversità e garantisce il rispetto delle pari opportunità. In particolare, i volantini sono stati tradotti in diverse lingue (inglese, francese, rumeno, albanese, ucraino e moldavo) e affissi nelle bacheche dei vari stabilimenti.

DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE



65%

La gran parte dei dipendenti di Debbyline sono donne e rappresentano il 65% della popolazione.

Nel corso dell'anno, in occasione delle attività di mantenimento della certificazione UNI PdR 125 è stato sviluppato volontariamente un KPI di analisi delle retribuzioni, con l'obiettivo di individuare eventuali casi di disparità retributiva di genere così come previsto dalla Prassi, ma anche dando inizio a un primo tentativo di confronto nella logica che l'applicazione della Direttiva 970/2023 sulla trasparenza retributiva richiederà, ossia individuando categorie di lavoratori confrontabili ovvero formate da soggetti che compiono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore. L'analisi ha portato alla luce alcune discrepanze di non grave entità, che la Società ha intenzione di approfondire e risolvere nel corso del 2026.

Quanto alle attività del Comitato Guida per la Parità di genere, si rende noto che nel 2025 la Direzione e il Comitato Guida hanno ricevuto una segnalazione in merito ad un comportamento inadeguato da parte di un soggetto esterno nei confronti di una dipendente Debbyline. Nel corso di alcune riunioni del Comitato Guida, la segnalazione è stata approfondita anche attraverso il colloquio con i soggetti interessati e alcuni testimoni, concludendosi con il richiamo del soggetto esterno a tenere comportamenti adeguati ed in linea ai valori di Debbyline.

L'ATTENZIONE DI DEBBYLINE È RIVOLTA ANCHE ALL'INCLUSIONE DEI SOGGETTI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE. NEL 2025 LE CATEGORIE PROTETTE ASSUNTE SONO STATE 10, PRINCIPALMENTE NELLA FASCIA D'ETÀ 30-50. L'INSERIMENTO DELLE PERSONE VIENE CURATO SINGOLARMENTE, IN QUALCHE CASO È STATA CREATA UNA MANSIONE AD HOC CHE BEN SI ARMONIZZASSE CON LE POSSIBILITÀ DEL LAVORATORE/LAVORATRICE E NEL RISPETTO DELLE FORME DI DISABILITÀ/SVANTAGGIO PRESENTI.

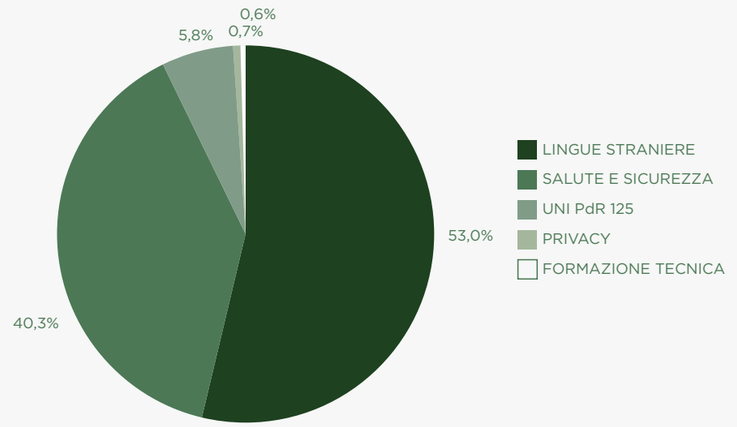


4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ

Formazione e sviluppo del capitale umano

In Debbyline, la formazione del personale è considerata un fattore decisivo per la crescita dell'azienda. Disporre di personale altamente qualificato permette di garantire un servizio di qualità e, di conseguenza, di costruire una relazione stabile e duratura con il cliente.

FORMAZIONE EROGATA

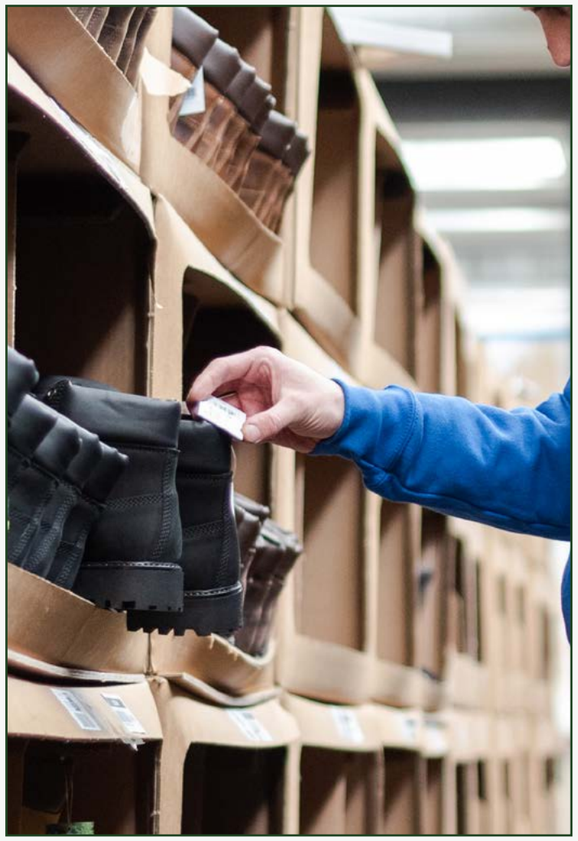


675

675 ore di formazione totali principalmente legate a lingue straniere, salute e sicurezza sul lavoro e UNI PdR 125.

Nel 2025, su richiesta del personale, è stato attivato un **corso di inglese** su una piattaforma online che permette di partecipare a lezioni di conversazione con un insegnante madrelingua all'interno di classi divise per livello linguistico, ma anche seguire delle lezioni e studiare in autonomia.

Il diario delle competenze precedentemente descritto assume un ruolo fondamentale anche nella previsione di eventuali avanzamenti di livello e/o per un maggiore riconoscimento economico. Attraverso questa formalizzazione e organizzazione procedurale si riduce lo spazio di discrezionalità nella revisione delle performance, offrendo specifici elementi di valutazione.
Per il futuro, Debbyline vorrebbe creare un'Academy interna per formare internamente il proprio personale, attraverso lezioni erogate da docenti esterni e dagli stessi logistic leader interni.
L'obiettivo sarebbe quello di formare professionisti con competenze allineate alle esigenze e al modello operativo di Debbyline.
In materia di avanzamenti di carriera, i passaggi di qualifica si collocano principalmente nella fascia di età fra i 18 e i 30 anni e dimostrano l'interesse di Debbyline a puntare sul miglioramento professionale del proprio personale e privilegiare la formazione interna per valorizzare le proprie risorse e garantire loro la possibilità di una carriera all'interno dell'azienda stessa.



Salute e sicurezza dei lavoratori

Debbyline presta particolare attenzione alla tutela della **salute e della sicurezza** del proprio personale, impegnandosi quotidianamente nel creare un ambiente sano e sicuro e alimentando, attraverso le attività formative, un'adeguata cultura sul tema.

Dal 2022 Debbyline è certificata secondo la **ISO 45001**, che garantisce l'applicazione di un sistema di gestione dedicato e consente di monitorare e migliorare la conformità degli ambienti di lavoro ai requisiti di sicurezza previsti, e secondo la **ISO 14001**, che attesta la conformità del Sistema di Gestione Ambientale interno.

Il **Sistema di Gestione Integrato Ambientale e della Salute e Sicurezza** (SGAS) della Società è stato implementato in tutti gli ambienti di lavoro secondo quanto previsto dalle già menzionate norme ISO.
I processi coinvolti nel campo di applicazione del SGAS riguardano sia i processi operativi che quelli direzionali e di supporto.

In particolare, tra i processi operativi si evidenziano:
- **LOGISTICA INTEGRATA;**
- **RICONDIZIONAMENTO E STIRO;**
- **GESTIONE PRODOTTO FINITO;**
- **GESTIONE MATERIE PRIME;**
- **CONTROLLO QUALITÀ PRODOTTO FINITO E MATERIE PRIME;**
- **FINISSAGGIO, PRE-POST TINTORIA.**

Tra i processi direzionali e di supporto si evidenziano:
- **VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI;**
- **GESTIONE DELLE RISORSE UMANE;**
- **GESTIONE DEL CAMBIAMENTO;**
- **INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DELLE NON CONFORMITÀ E DELLE OPPORTUNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO;**
- **VALUTAZIONE DEI RISCHI SSL E DELLA SIGNIFICATIVITÀ DEGLI ASPETTI AMBIENTALI;**
- **PREPARAZIONE E RISPOSTA ALLE EMERGENZE.**

Rientrano nel campo di applicazione del SGAS anche alcune attività gestite da terzi in regime di appalto di servizi, ad esempio la manutenzione degli edifici e degli impianti e i trasporti.

Il personale viene adeguatamente informato in occasione dell'aggiornamento del Sistema di Gestione Integrato. L'aggiornamento del Sistema è il risultato di meeting periodici con le varie figure interessate, ad esempio, il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, il Datore di Lavoro e il responsabile HR, durante i quali vengono condivise valutazioni, idee e informazioni anche inerenti al sistema di gestione SGAS. Inoltre, vengono organizzati incontri periodici tra il Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e il Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione (RSPP).

La valutazione effettuata ha evidenziato quali principali rischi per il personale operativo: la movimentazione manuale dei carichi e l'assunzione di particolari posture durante l'utilizzo dei macchinari. Il rischio chimico, legato all'utilizzo di sostanze pericolose, si è notevolmente ridotto negli ultimi anni, grazie all'eliminazione del percloroetilene, un tempo utilizzato per operazioni di lavaggio dei capi. Per uno stabilimento in particolare, si pone attenzione al tema della gestione delle sostanze chimiche, si tratta di sostanze in parziale esenzione ADR (accordo europeo per il trasporto internazionale di merci pericolose) che quindi richiedono attenzione anche in fase di smaltimento.

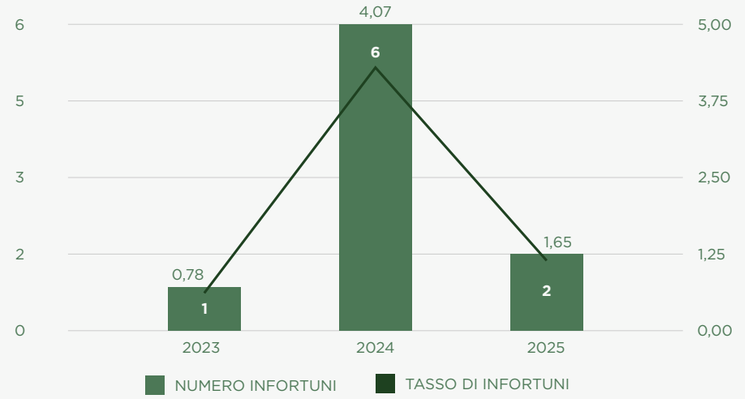
In conformità al D.lgs. 81/2008, per ogni stabilimento viene redatto il Documento di Valutazione dei rischi.[2]

[2] Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) è un documento obbligatorio per le imprese con almeno un dipendente. L'obiettivo è quello di garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro dimostrando l'adeguata valutazione dei rischi.

Ogni nuovo stabilimento viene sottoposto all'analisi dei rischi, con il fine di uniformarlo al sistema di gestione adottato e per individuare eventuali elementi strutturali sui quali intervenire. Inoltre, almeno una volta l'anno vengono svolti degli audit interni per ogni stabilimento, che vanno ad indagare:
- **LA CONFORMITÀ ALLE NORMATIVE VIGENTI;**
- **GLI ASPETTI LEGATI ALLA SICUREZZA DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI;**
- **GLI ASPETTI LEGATI ALLA TUTELA AMBIENTALE.**

Gli audit non hanno fatto emergere alcuna criticità, ma solo alcune aree di miglioramento, ad esempio, in merito alla cartellonistica di sicurezza e ambientale, all'ottimizzazione dei punti di raccolta rifiuti e all'accessibilità ad alcune aree di emergenza.

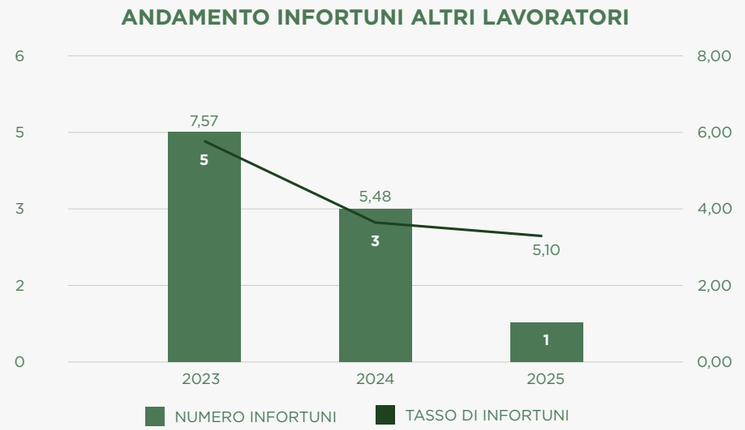
ANDAMENTO INFORTUNI DIPENDENTI



Nel corso dell'anno sono stati registrati, tra i **dipendenti**, **2 infortuni sul lavoro** di lieve entità, evidenziando un notevole miglioramento rispetto all'anno precedente.[3]

Il personale preposto ha facoltà di allontanare i lavoratori da situazioni pregiudizievoli che possono essere causa di infortuni o malattia. A seguito di eventuali incidenti sul lavoro viene predisposta apposita modulistica nella quale descrivere lo scenario dell'accadimento. Attraverso l'approfondimento da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione, vengono valutate eventuali azioni migliorative e/o correttive da intraprendere[4].

ANDAMENTO INFORTUNI ALTRI LAVORATORI



Tra i **lavoratori non dipendenti**, è stato registrato **1 infortunio sul lavoro**, nello specifico, un infortunio in itinere, confermando il trend in diminuzione degli ultimi anni.

[3-4] Il tasso di infortuni è calcolato come segue: (numero infortuni/numero di ore lavorate)* 200.000.
Il tasso indicato nei grafici del testo comprende sia infortuni sul lavoro che infortuni in itinere.



Sebbene sia presente una procedura interna per l'identificazione e segnalazione dei near miss, nel corso del 2026, a seguito della pubblicazione dei decreti attuativi e delle linee guida a corredo del nuovo quadro normativo sulla sicurezza (Decreto Legge n. 159 del 2025), la Società provvederà a predisporre un sistema più strutturato ed in linea con le richieste normative, provvedendo poi ad organizzare adeguata formazione per il personale.

Le attività formative sui temi della salute e sicurezza sul lavoro rivestono un ruolo fondamentale in Debbyline. Nel 2025 sono state erogate 272 ore di formazione in materia, in particolare, è proseguita la formazione ordinaria per tutti i lavoratori, e la formazione tramite le "pillole" brevi video con focus su diversi argomenti. Le pillole sono state erogate per la formazione di aggiornamento dei preposti con l'obiettivo di rendere sempre più accessibile e pratica la formazione in materia per aumentare la consapevolezza dei lavoratori sul tema. Inoltre, nel corso dell'anno è stata svolta formazione anche in materia di DAE e sul rischio di radiazioni ionizzanti.
Anche il personale in somministrazione viene coinvolto nelle attività formative, almeno con riferimento alla formazione generale. La Società, per comunicare ufficialmente novità in materia di salute e sicurezza, utilizza come principale canale comunicativo con i lavoratori l'intranet aziendale, le e-mail e i messaggi telefonici.
Da settembre 2023 tutti gli stabilimenti sono dotati di defibrillatore.

OBIETTIVI FUTURI:

- **STRUTTURARE UNA PROCEDURA FORMALIZZATA DI INDIVIDUAZIONE DEI NEAR MISS E FORMARE IL PERSONALE IN MERITO;**
- **RIDURRE L'UTILIZZO DI CARRELLI ELEVATORI FRONTALI PER RIDURRE IL RISCHIO DI INVESTIMENTO IN MAGAZZINO.**

Consumatori e utilizzatori finali

Un'importante novità del 2025 è stato l'ingresso di una figura impegnata nella gestione della parte commerciale e marketing della Società, occupandosi della gestione dei clienti già acquisiti e dell'acquisizione di nuovi clienti.

Debbyline gestisce un totale di 40 clienti, di cui il 75% del settore della moda.

Soddisfazione del cliente

La soddisfazione del cliente è uno dei principali obiettivi di Debbyline, che si impegna a costruire partnership strette e durature con i propri clienti.

I principali aspetti che caratterizzano i servizi di Debbyline sono:
- **QUALITÀ**, ottenuta attraverso personale specializzato, l'automazione del magazzino e la continua ricerca e implementazione di nuove tecnologie;
- **RISPETTO DELLE TEMPISTICHE** attraverso l'ottimizzazione dei processi interni e la flessibilità operativa;
- **SICUREZZA DELLA MERCE**, infatti, tutti i magazzini hanno ottenuto la Certificazione di prevenzione incendi (CPI) e sono dotati di impianti di sorveglianza e di impianto perimetrale esterno.

Il rispetto delle tempistiche, spesso stringenti, è uno degli elementi più rilevanti per il cliente. A tal fine, vengono rilevati diversi KPI per monitorare costantemente la situazione e fissare degli obiettivi, ad esempio, il tempo che intercorre tra la data di arrivo fisico della merce e la data di carico contabile della partita, o il tempo che intercorre tra la creazione della lista di picking e la data di conferma del prelievo.

Ad oggi, la Società non si è dotata di procedure formalizzate di interazione con i clienti e di raccolta dei reclami. Generalmente, eventuali problematiche vengono comunicate dal cliente direttamente ai referenti interni, al Titolare o alle figure operative che hanno gestito l'operazione.

Per il monitoraggio della soddisfazione del cliente, non esiste ad oggi una procedura formalizzata. Tuttavia, dallo scorso anno, è iniziata la pianificazione – almeno annuale – di incontri periodici con i clienti. Durante questi incontri, si affronta il tema della soddisfazione operativa del cliente in merito al servizio di Debbyline, inoltre, ove necessario, si operano revisioni delle condizioni generali ed economiche del contratto.

OBIETTIVI FUTURI:

- **AMPLIAMENTO DELLA PROPRIA PRESENZA IN NUOVE AREE GEOGRAFICHE E IN NUOVI MERCATI;**
- **SVILUPPO ED EROGAZIONE DI QUESTIONARI PER VALUTARE IL LIVELLO DI SODDISFAZIONE DELLA CLIENTELA E MONITORAGGIO DEI RISULTATI;**
- **SVILUPPO DI UNA PROCEDURA FORMALIZZATA PER LA GESTIONE DEI RECLAMI.**

Innovazione, ricerca e digitalizzazione

La gran parte delle attività IT di Debbyline è costruita su misura per i clienti, che danno disposizioni in merito alla modalità di gestione della loro merce e spesso scelgono i sistemi informatici da utilizzare.

Per tutti i nuovi clienti, la Società propone un sistema di gestione sviluppato da una software house esterna, che viene sviluppato a stretto contatto con l'ufficio IT Debbyline e, vista la sua alta possibilità di personalizzazione, a volte addirittura modificato e configurato ad hoc dall'ufficio IT. Il sistema di gestione è stato pensato per massimizzare l'efficienza nella gestione della merce con la possibilità di garantire i massimi risultati in termini di qualità e sicurezza. Inoltre, il sistema permette di gestire adeguatamente i processi, diminuendo notevolmente i rischi connessi alla sua attività. I magazzini sono dotati di **infrastrutture WMS** (Warehouse Management System)[5] che gestiscono e tracciano la merce in entrata e in uscita e le movimentazioni interne.

La merce, una volta arrivata in magazzino, viene scaricata dai mezzi e sottoposta a controlli quantitativi e di confronto con i documenti inviati dal cliente. In seguito, i dati sono caricati nel sistema informatico, attraverso la tecnologia della radiofrequenza che permette di ottimizzare le diverse attività.

La merce viene poi stoccata negli appositi spazi, mantenendo traccia, sempre a livello informatico, della singola **SKU** (Stock Keeping Unit) del cliente. Attraverso la SKU Debbyline è in grado di identificare e tracciare la merce all'interno del magazzino.

Il WMS, a fronte degli ordini di spedizione ricevuti, supporta l'attività di prelievo dal magazzino sempre attraverso l'utilizzo di terminali in radiofrequenza. La merce prelevata viene quindi trasferita in apposte postazioni di imballo che permettono di generare le unità di movimentazione, tipicamente colli, ed eventualmente di associarle sistemicamente a unità di trasporto, tipicamente pallets. Una volta che la merce è caricata presso i mezzi di spedizione, le unità di movimentazione o di trasporto vengono scansionate a terminale per registrare l'avvenuta consegna agli spedizionieri.

Per le spedizioni tramite corriere sono previste delle integrazioni sistemiche tra i WMS che comprendono l'uso di piattaforme "multi corriere" che permettono di stampare le lettere di vettura da applicare esternamente ai colli e prenotarne il ritiro.

In particolare, nel corso dell'anno, le attività IT, con il fine di acquisire nuovi clienti, si sono concentrate sullo studio di un impianto semiautomatico destinato alla gestione dei capi appesi (in entrate e in uscita). Queste attività sono state finalizzate ad analizzare, anche in termini di produttività e risparmio di spazio, in che modo Debbyline potrebbe migliorare la sua gestione delle commesse.

Per studiare l'andamento della produzione e individuare eventuali aspetti di miglioramento, Debbyline è dotata di un **sistema di analisi dell'efficienza del lavoro**, detto sistema IRIDay. In particolare, incrociando una serie di dati, ad esempio il numero di pezzi imballati in una giornata per uno specifico cliente, è possibile determinare le ore impiegate per lo svolgimento di una data attività, ovvero le quantità lavorate per un singolo cliente consentendo di monitorare importanti elementi di produttività che consentono il miglioramento continuo del rendimento aziendale.

Inoltre, da alcuni anni la Società porta avanti una collaborazione con il Dipartimento di Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali dell'Università degli Studi di Padova per lo sviluppo di layout di magazzino da applicare a stabilimenti da acquistare o da progettare. Inoltre, attraverso questa collaborazione, vengono anche applicate alcune metodologie per individuare eventuali aspetti sui quali intervenire con il fine di aumentare la produttività, soprattutto per lo stock delle merci, per il prelievo e l'organizzazione delle spedizioni.

OBIETTIVI FUTURI:

- **SVILUPPO DI UNO STUDIO SULLA GESTIONE ROBOTIZZATA DEI CAPI STESI.**

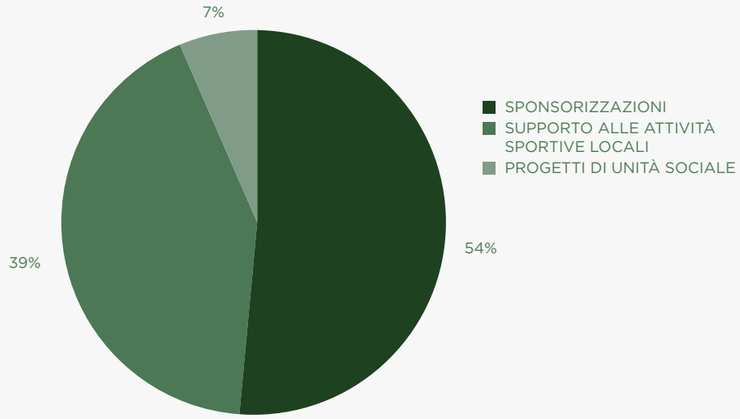
[5] Il sistema WMS permette di:
- registrare l'intera movimentazione della merce dalle fasi di ricevimento a quelle di spedizione;
- localizzare la merce nelle diverse fasi del processo;
- supportare le movimentazioni interne.

Sostegno alla comunità

Debbyline, attraverso diverse attività e iniziative, contribuisce allo sviluppo socioculturale ed economico del territorio.

La gran parte delle iniziative sono rivolte al mondo dello sport. La Società, infatti, attribuisce un grande valore allo sport che ritiene un'esperienza in grado di offrire occasioni di crescita morale e sociale preziose. Debbyline supporta alcune squadre sportive giovanili, anche per ragazzi con disabilità, del territorio con l'obiettivo di promuovere la cultura e i valori dello sport tra le nuove generazioni. Il supporto della Società consiste non solo nel sostegno economico, ma anche nell'acquisto di attrezzatura e nell'organizzazione di eventi sportivi.
Inoltre, la Società sponsorizza anche alcune squadre professionistiche come l'Imoco Volley, che milita in serie A1 e la Benetton Rugby, che milita nello United Rugby Championship.

SOSTEGNO ALLA COMUNITÀ



Accanto all'impegno nel mondo dello sport, Debbyline sostiene l'associazione **Bambini delle fate**, che finanzia progetti di inclusione sociale a favore di bambini e ragazzi con autismo e altre disabilità.
Da diversi anni Debbyline garantisce l'assistenza logistica per la consegna del **Calendario Perazza**.
Ogni anno le atlete dell'Imoco Volley e gli atleti della Benetton Rugby e del Treviso Basket realizzano degli scatti fotografici, inseriti poi all'interno del Calendario il cui ricavato viene utilizzato per sostenere progetti ed iniziative benefiche. Nel 2025 i fondi sono stati destinati all'Istituto Oncologico Veneto (IOV).

Inoltre, nel corso dell'anno Debbyline, ha avviato sotto il profilo burocratico le attività finalizzate al recupero di alcune aree degradate della città di Treviso. L'obiettivo è quello di iniziare i lavori nel corso del 2026.

OBIETTIVI FUTURI:

- **CONTINUARE A DARE SOSTEGNO ALLE SQUADRE SPORTIVE E ALLE INIZIATIVE BENEFICHE;**
- **METTERE A DISPOSIZIONE I PROPRI SPAZI PER L'ORGANIZZAZIONE DI EVENTI FORMATIVI E CULTURALI;**
- **REALIZZARE OPERAZIONI DI RECUPERO DI AREE DEGRADATE DELLA CITTÀ DI TREVISO.**

LA GESTIONE D'IMPRESA IN DEBBYLINE

[03]

Il fondatore e socio unico di Debbyline è Luca Pavin, che ricopre anche la carica di Amministratore Unico.

Le funzioni aziendali

Debbyline è caratterizzata da una struttura organizzativa funzionale con la Direzione Generale a capo di tutte le funzioni aziendali.

Le singole funzioni aziendali vengono gestite da un responsabile in costante comunicazione con la Direzione Generale. Nello specifico, i responsabili di funzione sono i seguenti: Administration & Management Control Manager, Logistic Controller & Planning Manager, Operation Manager, Human Resources Manager, Information Technology, Purchasing & Facility Manager.
La funzione Operations vede, al di sotto dell'Operation Manager, ulteriori soggetti che lo affiancano nel controllo dell'andamento delle performance produttive e di raggiungimento degli obiettivi di consegna della merce.

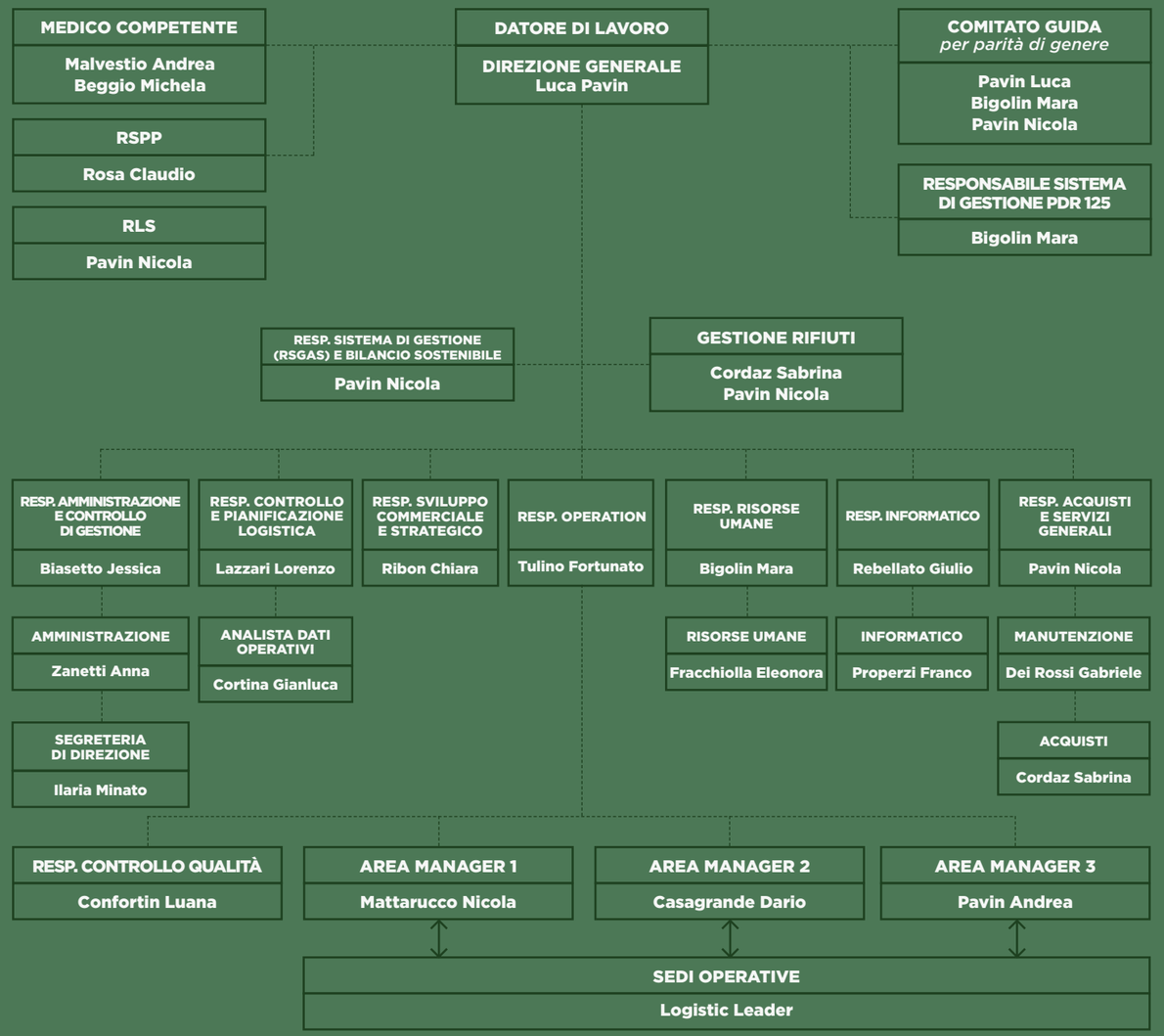
Le tematiche legate alla sostenibilità vengono gestite dalla Direzione Generale e dal Responsabile Sistema di Gestione e Bilancio di Sostenibilità. Inoltre, è presente una figura che si occupa dell'ottenimento e del rinnovo delle certificazioni.

Dal 2024 Debbyline detiene la certificazione **UNI/PdR 125:2022** sulla parità di genere nelle organizzazioni. Come da prassi, è presente il **Comitato Guida**, responsabile della gestione, sorveglianza e miglioramento continuo del sistema di gestione per la parità di genere (SGPG). In particolare, il Comitato ha il compito di:

- **SUPERVISIONARE L'ATTUAZIONE**, l'aggiornamento e la diffusione della Politica per la parità di genere delle Società;
- **REDIGERE ED AGGIORNARE**, anche con la collaborazione di consulenti esterni, il piano strategico;
- **PARTECIPARE DI CONCERTO CON LA DIREZIONE** alla revisione periodica, almeno annuale, del sistema;
- **FORNIRE CONSULENZA** e guida al personale circa il sistema per la parità di genere e tutte le questioni collegate a questo specifico ambito;
- **RELAZIONARE SULLA PRESTAZIONE** del sistema per la parità di genere alla Direzione ed alle altre funzioni, nel modo opportuno.

ORGANIGRAMMA AZIENDALE

REV. 12 DEL 28/07/2025



PREPOSTI

Boldrin Giovanni
Bragato Massimiliano
Casagrande Dario
Dalla Valle Andrea
D'Anna Antonio
Di Caprio Annarosaria
Gritti Giorgio
Kukiqi Nixhare
Lazzari Franca
Mattarucco Nicola
Maxim Eduard
Passerella Patrizia
Pavanetto Giada
Pavin Andrea
Piva Gianluca
Pontello Alessandro
Ragazzi Stefano
Rexhepi Erduard
Sasgaspar Izabella
Silverio Abdon Gean
Tosatto Giulia
Tulino Fortunato
Vedelago Luca
Visentin Michele
Zanetti Valentino

CONDOTTA DELLE IMPRESE

[03]

Etica e integrità

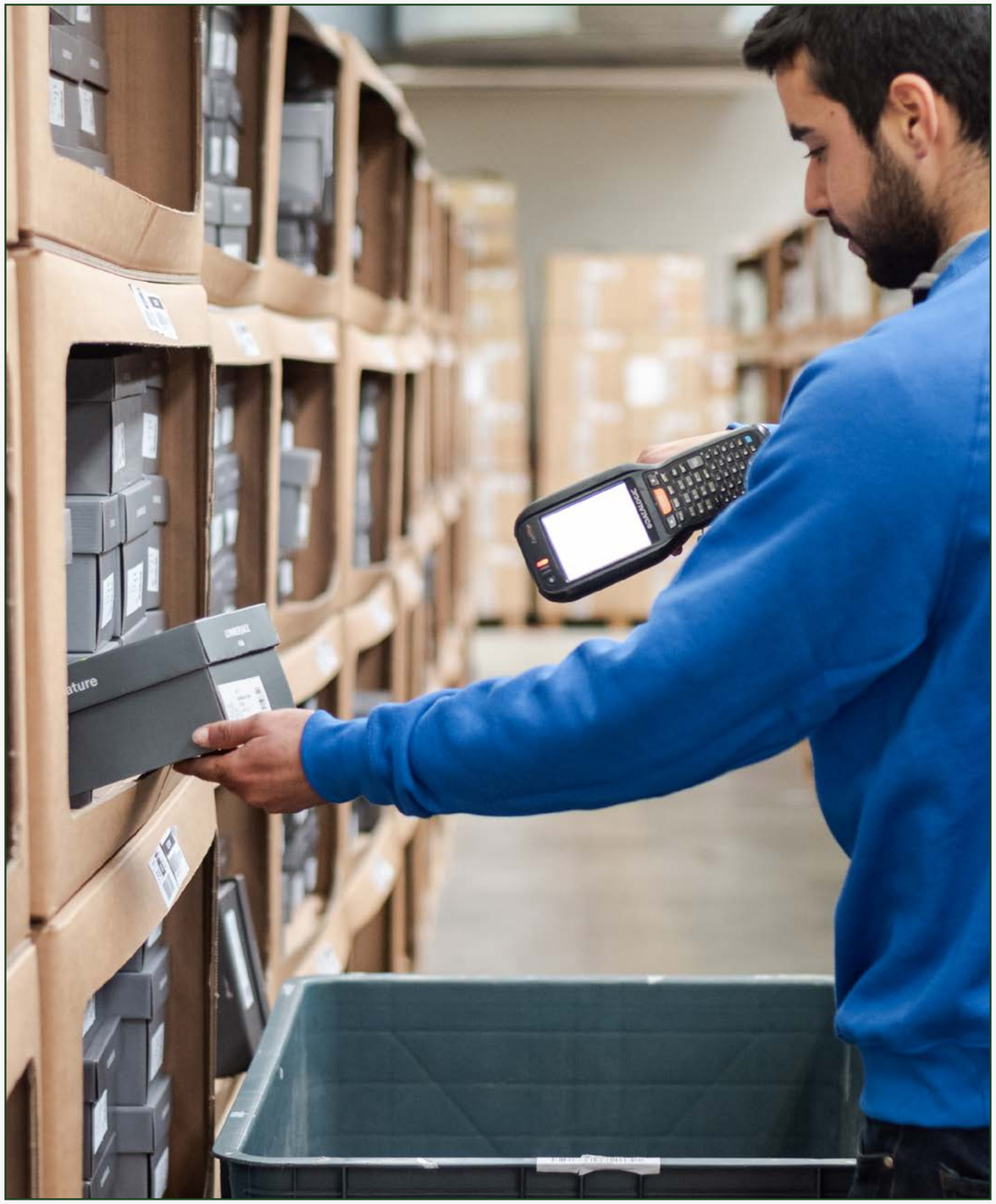
Per Debbyline è fondamentale condurre la propria attività nel rispetto dei **principi etici**, della **legalità e trasparenza**.

A tal fine, prima della sottoscrizione di nuovi rapporti commerciali o collaborazioni, viene svolta un'analisi per verificare l'attendibilità della controparte sotto il profilo economico-finanziario, della trasparenza e dell'anticorruzione. Particolare attenzione viene posta nella verifica delle sedi legali, del capitale proprio e nel ricorso a cooperative o terzisti. Inoltre, ai fornitori che prestano la propria opera lavorativa di servizi, viene richiesto anche il DURC per verificare la loro regolarità contributiva.
Da tempo la Società si è dotata di un **Regolamento aziendale** che tutti i lavoratori devono rispettare, pena la previsione di sanzioni previste dal CCNL di riferimento. Nel 2024 il Regolamento è stato integrato con alcune specifiche derivanti dall'ottenimento della certificazione sulla parità di genere.

I principali argomenti disciplinati dal Regolamento riguardano:

- **COMPORTAMENTI IN AZIENDA E OBBLIGHI DEL COLLABORATORE:** vengono descritti gli obblighi (ad esempio, riservatezza e fedeltà) e i divieti (ad esempio, fumare e consumare bevande alcoliche) che i lavoratori devono rispettare;
- **UTILIZZO DI STRUMENTI, MEZZI E MATERIALI DI PROPRIETÀ AZIENDALE:** viene descritto il corretto utilizzo degli strumenti e degli indumenti aziendali. In particolare, si sottolinea l'utilizzo in sicurezza di macchinari e attrezzature, anche informatiche, e l'adeguato utilizzo degli indumenti di lavoro e viene disciplinata la riconsegna delle dotazioni di servizio al termine del rapporto di lavoro;
- **AMBIENTE DI LAVORO:** si richiede il mantenimento dell'ordine e della pulizia nei vari locali aziendali (compresa la singola postazione lavorativa). Inoltre, nell'ottica di ridurre i propri consumi energetici e il proprio impatto ambientale, è richiesto lo spegnimento di luci e/o altri strumenti non utilizzati;
- **DISPOSIZIONI AZIENDALI:** in questa sezione vengono disciplinati diversi aspetti come i permessi, le pause, l'utilizzo di smartphone per motivi personali, la rilevazione delle presenze, l'orario di lavoro, etc

Per favorire un ambiente di lavoro etico e trasparente, dal 2023 è attiva la **piattaforma Whistleblowing** per segnalare, anche anonimamente, eventuali illeciti commessi nello svolgimento delle funzioni aziendali. Fino ad oggi non sono mai state ricevute segnalazioni.
La Società è comunque aperta al ricevimento di segnalazioni anche in maniera più informale, intervenendo, in ogni caso, telefonicamente o organizzando dei colloqui con la persona interessata. Sempre a tal fine, nel 2024, presso lo stabilimento di via Friuli (accessibile a tutti data la presenza della palestra) è stata installata, in una zona che garantisce assoluta riservatezza, una cassetta delle lettere per accogliere eventuali segnalazioni condivise in formato cartaceo.
Inoltre, nel 2026, verranno attivate le attività finalizzate alla predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico.



OBIETTIVI FUTURI:

- **APPROVAZIONE DEL PRIMO CODICE DI CONDOTTA FORNITORI;**
- **PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO (EX D.LGS. 231/2001) E DEL CODICE ETICO AZIENDALE.**

SUPPLY CHAIN RESPONSABILE

[03]

Lo sviluppo di relazioni stabili e durature, l'attenzione alla qualità e alla sicurezza e il rispetto per l'ambiente sono per Debbyline gli elementi alla base della scelta dei propri fornitori.
Debbyline predilige la scelta di fornitori locali, nell'ottica di sostenere e contribuire a sviluppare il tessuto imprenditoriale delle comunità limitrofe.
La quasi totalità dei fornitori (**99,8%**) sono **italiani**, di cui il **38% con sede in località limitrofe** quindi entro un raggio di 100 chilometri dagli stabilimenti Debbyline.

FORNITORI SU BASE GEOGRAFICA

Attualmente la Società non dispone di una procedura formalizzata per la selezione dei fornitori. Debbyline tiene conto principalmente delle prestazioni tecniche ed economiche di prodotti e servizi ma anche, in misura sempre maggiore, degli aspetti legati alla sostenibilità. Proprio in quest'ottica, la Società intende lavorare per inserire tra i criteri di scelta dei propri fornitori gli aspetti di sostenibilità ambientale e sociale. Inoltre, la Società predilige fornitori del territorio, agevolando e privilegiando piccoli artigiana o aziende di dimensioni ridotte e familiari.

Inoltre, nel corso dell'anno, con riferimento esclusivamente ai fornitori di servizi di manutenzione, è stato sviluppato un sistema di valutazione ambientale (ad esempio, vicinanza geografica a Debbyline, gestione dei rifiuti, etc.), che permette di assegnare un punteggio a ciascun fornitore. Questo tipo di approccio potrebbe nei prossimi anni essere esteso anche ad altre tipologie di fornitori.

Box – il progetto supply chain

Nel 2024, Debbyline ha intrapreso un ambizioso progetto con l'obiettivo di rafforzare il proprio impegno verso la sostenibilità e la trasparenza dei rapporti con i fornitori.
I primi sforzi hanno portato alla redazione di un **Codice di Condotta Fornitori**, che stabilisce una serie di linee guida e requisiti che i fornitori dovranno rispettare per collaborare con Debbyline. Questo Codice, costruito intorno ai principi ESG, copre diversi temi cruciali come la tutela dei diritti dei lavoratori, la salute e sicurezza sul lavoro e rispetto dell'ambiente.
L'obiettivo è di approvare formalmente il Codice nel corso del 2026 per procedere alla sua divulgazione.

Inoltre, è stata elaborata una prima versione di **Questionario di Compliance ESG**, prevalentemente qualitativo. Il questionario, una volta definitivo, verrà distribuito a un panel di fornitori selezionati su base campionaria. I criteri di selezione dei fornitori includeranno, tra gli altri, la tipologia, la significatività, la strategicità e la rischiosità. L'obiettivo è raccogliere dati accurati e rappresentativi che possano guidare le successive analisi.

Per il futuro, Debbyline si impegna a:
- **PROCEDERE CON UNA MAPPATURA DETTAGLIATA DEI FORNITORI DELLA SOCIETÀ**, per comprendere meglio l'attuale panorama della supply chain e identificare le aree di intervento prioritario;
- **SVOLGERE UN'ANALISI APPROFONDITA DELLA PROCEDURA AZIENDALE DEL CICLO PASSIVO** e dei relativi punti di controllo in ambito ESG. Questa revisione mirerà a identificare eventuali aree di miglioramento e a rafforzare i meccanismi di controllo esistenti.

Tutte queste attività confluiranno **nell'integrazione del processo di qualifica, selezione e monitoraggio dei fornitori**. Questo nuovo approccio permetterà a Debbyline di valutare e selezionare i propri fornitori non solo in base a criteri economici e qualitativi, ma anche tenendo conto degli aspetti ambientali, sociali e di governance



OBIETTIVI FUTURI:

- **CONTINUARE IL PROGETTO DI MAPPATURA DELLA SUPPLY CHAIN;**
- **APPROVARE E DIVULGARE IL CODICE DI CONDOTTA FORNITORI;**
- **CREAZIONE DI UNA FUNZIONE AZIENDALE CHE SI OCCUPI DELL'OTTIMIZZAZIONE DELLE FASI DI MOVIMENTAZIONE E LOGISTICA CON L'OBIETTIVO DI OTTENERE LA MASSIMA EFFICIENZA STRATEGICA, OPERATIVA ED ORGANIZZATIVA.**

CYBERSECURITY

[03]

Debbyline gestisce il tema della sicurezza informatica e della tutela della privacy secondo quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679 General Data Protection Regulation (GDPR).

La gestione della sicurezza informatica è affidata all'IT manager con il supporto di un'azienda esterna, che periodicamente effettua aggiornamenti e controlli, garantendo un presidio di altissimo livello.

Per ragioni di sicurezza, i PC aziendali richiedono il cambio password ogni tre mesi e di default è prevista la disconnessione dopo 5 minuti di inattività. Inoltre, i PC legati ad account sensibili, ad esempio Risorse Umane, richiedono la doppia autenticazione.

Tutti i magazzini sono dotati di apparati di controllo perimetrale, un dispositivo di sicurezza che permette di monitorare il traffico di dati in entrata e in uscita da una rete.

I device utilizzati per l'operatività aziendale (ad esempio, computer, tablet, terminali, etc.) in qualità di end point sono dotati di agenti di sicurezza (end point agent) che monitorano lo stato di sicurezza del dispositivo stesso all'interno del perimetro aziendale.

Tutte le reti sono segmentate e isolate e ogni categoria di device è isolata in reti separate (stampanti, allarmi, reti pc, server, etc.). Anche ogni magazzino ha una rete dedicata e segmentata come appena descritto. Inoltre, ogni magazzino è dotato anche di infrastrutture "filtro" che regolano il traffico tra una sede e l'altra e tra le varie reti.

OBIETTIVI FUTURI:

↘ **ORGANIZZARE ATTIVITÀ FORMATIVE AL PERSONALE SUL TEMA DELLA SICUREZZA INFORMATICA PER AUMENTARE LA LORO CONSAPEVOLEZZA.**

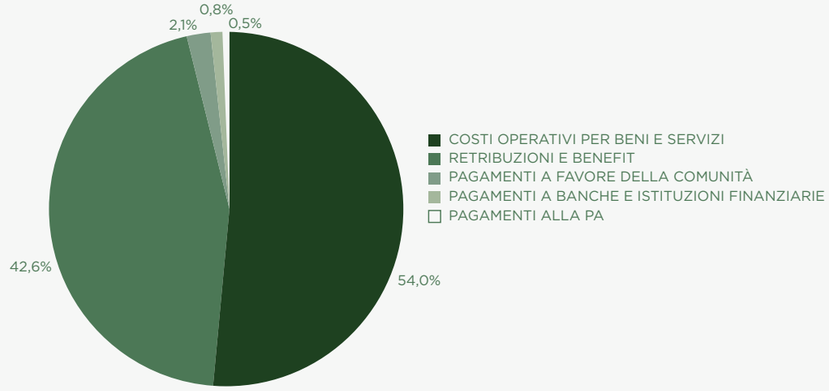
PERFORMANCE ECONOMICA

[03]

Nel 2025 Debbyline ha conseguito un fatturato di € 15.579.940 e un attivo pari a € 9.154.247.

Il valore economico distribuito agli stakeholder interni ed esterni è stato di **15.062.526 €**, di cui la maggior parte attraverso il pagamento di costi operativi per beni e servizi e il pagamento di retribuzione e benefit.

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO



Il 2025 per Debbyline è stato un anno caratterizzato da un'importante flessione economica (si segnala una riduzione dell'11% del fatturato rispetto al 2024) che ha comportato azioni di tutela delle risorse in un'ottica di continuità del business. Tuttavia, la Società ha proseguito il supporto alla comunità locale, nel pieno rispetto del suo oggetto sociale. Si segnala che il 2% del valore economico distribuito è stato destinato a favore della comunità, con un +6% rispetto alla media dei tre anni precedenti (2022-2023-2024).

DEBBYLINE
COME SOCIETÀ BENEFIT

[03]

Debbyline, consapevole di avere una grande responsabilità, a livello sociale e ambientale, verso le comunità in cui opera, nel corso del 2024 ha intrapreso e concluso il percorso per diventare **Società Benefit**.

Debbyline, da sempre impegnata nella gestione responsabile e sostenibile della propria attività d'impresa, ha deciso di ufficializzare questo impegno inserendolo nel proprio statuto e ponendo, accanto al conseguimento dell'utile, le finalità di beneficio comune che la stessa intende perseguire. Le finalità di beneficio comune sono le seguenti:

- **MIGLIORAMENTO CONTINUO VERSO LA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E SOCIALE** dei processi e delle pratiche aziendali al fine di minimizzare gli impatti negativi e amplificare gli impatti positivi sulle persone, sulla biosfera e sul territorio;
- **CREAZIONE DI UN AMBIENTE DI LAVORO** che garantisca la salute e la sicurezza delle persone e che sia un luogo volto alla **valorizzazione e allo sviluppo** del potenziale dei **collaboratori**, anche agendo sulle leve della **formazione**, del **welfare** e della **conciliazione vita-lavoro**; il perseguimento del benessere lavorativo, anche attraverso la realizzazione di programmi concreti che riguardino il **benessere psico-fisico** e l'equilibrio vita-lavoro, per garantire che l'organico sia caratterizzato da dinamicità, entusiasmo, creatività e un forte senso di appartenenza;
- **SOSTENIBILITÀ DELLA PROPRIA FILIERA LAVORATIVA**, mantenendo elevati standard di qualità e servizio eccellente, ricercando soluzioni innovative, anche attraverso il contenimento dei consumi, degli impatti negativi ambientali e sociali e degli scarti in un'ottica di economia circolare delle risorse;
- **SVILUPPO DI ATTIVITÀ ED EVENTI**, in particolare modo quelli formativi e culturali, anche in collaborazione con soggetti terzi compresi quelli appartenenti al mondo dell'educazione, dell'istruzione e della formazione, finalizzati ad integrare e diffondere le best practice in termini di sostenibilità;
- **COLLABORAZIONE E SOSTEGNO AD ORGANIZZAZIONI NON PROFIT**, fondazioni e simili, nonché ad Amministrazioni Pubbliche, il cui scopo sia allineato e sinergico con quello della società, per contribuire allo sviluppo sociale e ampliare l'impatto positivo del loro operato, con particolare attenzione alle attività svolte sul territorio in cui opera la società

Per gli aggiornamenti sulle attività svolte nel 2025 e per consultare gli obiettivi per il 2026 si rimanda alla Relazione d'impatto.



L'IMPATTO AMBIENTALE

[04]

Negli ultimi anni Debbyline ha avviato il suo percorso verso la sostenibilità ambientale attraverso il monitoraggio dei propri consumi energetici e delle emissioni prodotte, l'utilizzo razionale delle risorse e la riduzione degli sprechi.

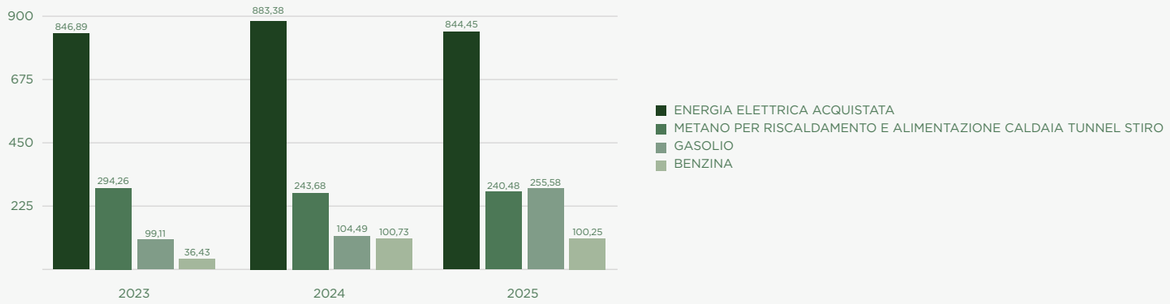
Cambiamenti climatici

Efficientamento energetico di sedi e magazzino

Per Debbyline investire nell'efficienza energetica dei propri stabilimenti è fondamentale.

I principali **consumi energetici** sono legati all'**energia elettrica** acquistata per la gestione dei vari stabilimenti e l'alimentazione di un van elettrico, al **metano** utilizzato per il riscaldamento degli edifici e l'alimentazione della caldaia del tunnel stiro, e al consumo di **gasolio** e **benzina** per la flotta aziendale.

CONSUMI ENERGETICI (MWh)



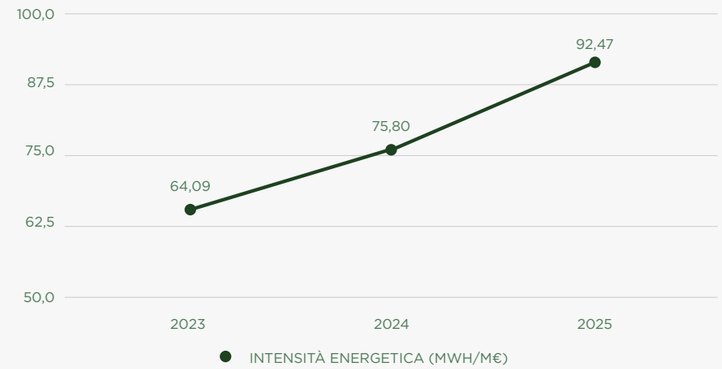
Il **consumo di energia elettrica**, legato principalmente all'illuminazione degli stabilimenti, nel 2025, è stato pari a **844,4 MWh**, registrando una leggera diminuzione **(-4,4%)** rispetto al 2024.

In linea con l'anno precedente, anche nel 2025 il **100%** dell'energia elettrica utilizzata da Debbyline proveniva da **fonti rinnovabili**.

L'aumento dei consumi di gasolio è legato alla flotta, infatti, nel corso dell'anno sono stati acquistati un camion e un furgone a gasolio EURO 6. Per maggiori informazioni sulla flotta aziendale si rimanda al paragrafo seguente Cambiamento climatico ed emissioni.

L'**indice di intensità energetica**, che esprime l'efficienza energetica di un'organizzazione, è calcolato come il rapporto tra i consumi energetici e il valore della produzione e nel 2025 è stato pari a **92,5**. Nell'ultimo biennio si è registrato un aumento dell'intensità energetica, causato dall'aumento del consumo energetico comprensivo di energia elettrica, metano e carburanti (+8,1%) e dalla riduzione del valore della produzione (-11,4%).

INTENSITÀ ENERGETICA (MWh/M€)





OBIETTIVI FUTURI:

- **PROGRESSIVA SOSTITUZIONE DELLE LUCI TRADIZIONALI CON LUCI LED A BASSO CONSUMO PRESSO GLI STABILIMENTI IN LOCAZIONE;**
- **INSTALLAZIONE DI UN IMPIANTO FOTOVOLTAICO PRESSO LO STABILIMENTO DI PROPRIETÀ.**

Cambiamento climatico ed emissioni

Sebbene non si occupi del trasporto della merce, attività interamente gestita dal cliente, Debbyline si è dotata di una piccola **flotta di mezzi aziendali**, che nel corso dell'anno è stata migliorata sotto il profilo dell'efficienza energetica.

Nel corso degli anni, infatti, l'aumento dei volumi produttivi e il conseguente ingresso di nuovi magazzini hanno richiesto l'ampliamento della flotta aziendale per permettere al personale di spostarsi tra i vari stabilimenti.

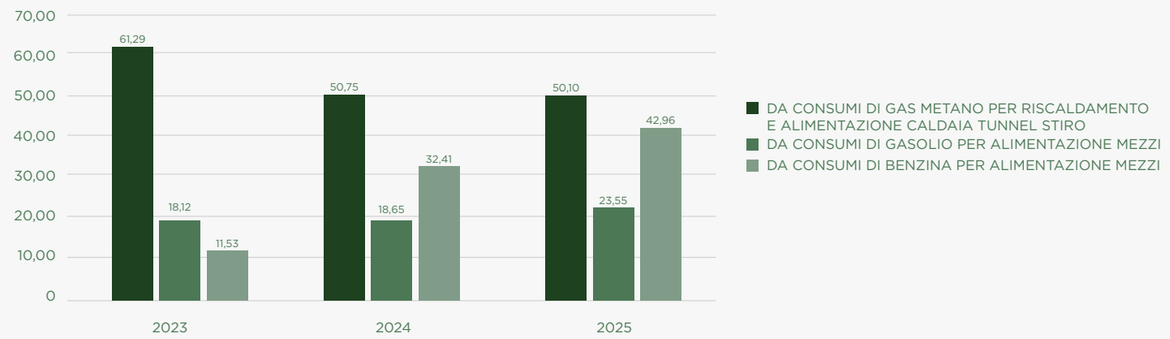
FLOTTA DEBBYLINE (N.)					
CLASSE	**TIPOLOGIA**	**ALIMENTAZIONE**	**2023**	**2024**	**2025**
EURO 2	CAMION	GASOLIO	1	1	1
EURO 4	FURGONE	GASOLIO	2	2	1
EURO 4	AUTO	GASOLIO	1	/	/
EURO 5	AUTO	GASOLIO	1	1	1
EURO 6	AUTO	GASOLIO	1	2	1
EURO 6	AUTO	BENZINA	2	11	11
EURO 6	FURGONE	GASOLIO	/	/	1
EURO 6	CAMION	GASOLIO	/	/	1
ELETTRICO	VAN	ELETTRICO	/	/	1
TOTALE			8	17	18

La Società misura il contributo delle proprie attività al fenomeno del riscaldamento climatico globale, attraverso il calcolo delle **emissioni di gas a effetto serra**. Le emissioni calcolate includono lo Scope 1 e 2.

Le **emissioni Scope 1** comprendono le emissioni dirette, causate da fonti di proprietà o controllate dall'organizzazione.

Nel 2025 Debbyline ha prodotto **116 tCO2eq** di emissioni Scope 1, con un aumento complessivo del 15% rispetto al 2024, legato principalmente ai maggiori consumi di benzina e gasolio per l'alimentazione della flotta.

EMISSIONI SCOPE 1 (tCo2eq)

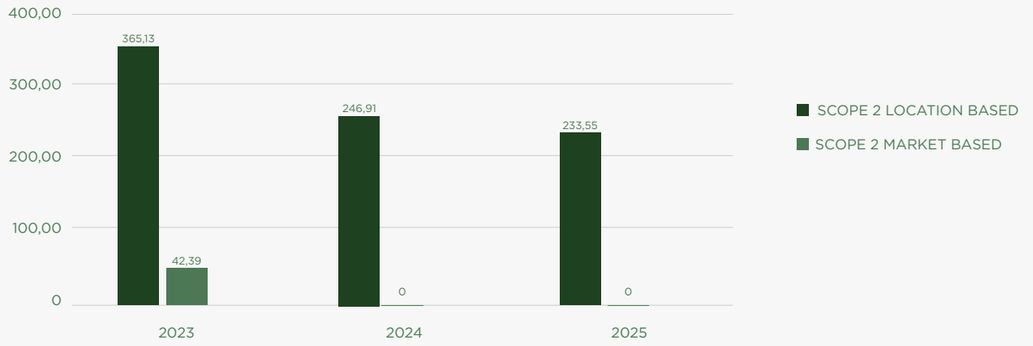


Le emissioni **Scope 2**, invece, comprendono le emissioni indirette che nel caso di Debbyline riguardano esclusivamente l'acquisto dell'energia elettrica.

Le emissioni Scope 2 possono essere calcolate secondo il metodo location-based, ossia utilizzando il mix energetico della rete elettrica nazionale, o market-based, che riflette le scelte energetiche dell'organizzazione e permette di considerare la quota di energia rinnovabile acquistata. Nel caso di Debbyline, le emissioni di Scope 2 secondo l'approccio location-based sono state pari a 233,55 tCO2eq (-5,4% rispetto al 2024), mentre secondo l'approccio market-based, che riflette le scelte d'acquisto della Società, le emissioni sono state pari a 0 (in continuità con l'anno precedente) in virtù dell'acquisto di energia interamente da fonte rinnovabile e coperta da Garanzia d'origine.

Il grafico mette in comparazione le emissioni di Scope 2 market-based di Debbyline che, grazie alla scelta di acquistare energia 100% rinnovabile, sono pari a zero, e le emissioni Scope 2 location-based, cioè le emissioni che sarebbero state prodotte dalla Società se avesse utilizzato esclusivamente il mix energetico nazionale.

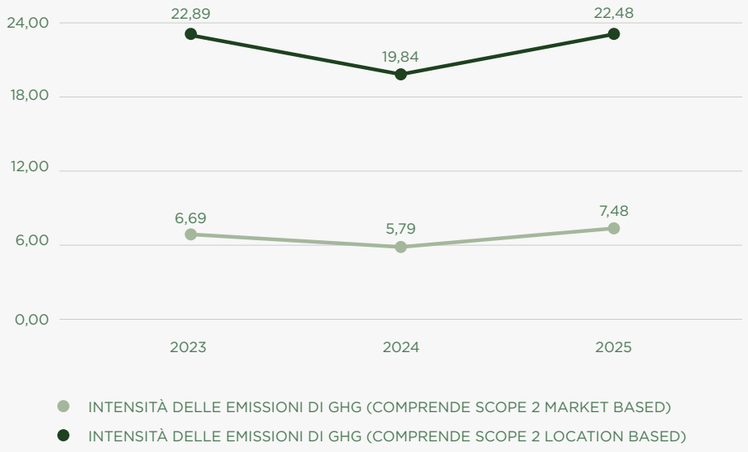
EMISSIONI SCOPE 2 (tCo2eq)



L'**intensità delle emissioni**, calcolata come il rapporto tra le emissioni prodotte (Scope 1 e 2) e il valore della produzione, esprime l'efficienza emissiva di una certa attività.

Il grafico rappresenta:
- **L'INTENSITÀ DELLE EMISSIONI "EFFETTIVA"** di Debbyline, calcolata utilizzando le emissioni di Scope 1 e Scope 2 market-based, rispetto al 2024 aumenta del 29%, evidenziando un peggioramento dell'efficienza ambientale della Società, legato all'aumento delle emissioni di Scope 1;
- **L'INTENSITÀ DELLE EMISSIONI CHE AVREBBE AVUTO DEBBYLINE** se avesse utilizzato esclusivamente il mix energetico nazionale.

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI (tCO2eq/M€)





OBIETTIVI FUTURI:

- **ACQUISTO DI AUTO E MEZZI ELETTRICI E INSTALLAZIONE DI COLONNINE DI RICARICA NEGLI STABILIMENTI.**

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

[04]

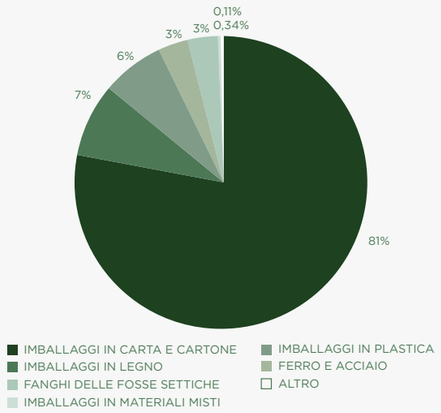
12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

Gestione dei rifiuti

Al fine di ridurre il proprio impatto ambientale, Debbyline si impegna a gestire adeguatamente i rifiuti prodotti, rispettando tutti gli adempimenti previsti dalla legge.

I rifiuti prodotti vengono smaltiti principalmente tramite l'azienda municipalizzata (trattandosi di carta utilizzata negli uffici, plastica, secco indifferenziato e umido). La restante parte di rifiuti, viene invece ritirata da un'azienda specializzata. Si tratta prevalentemente di rifiuti inviati ad iniziative di circolarità per i quali sono stati sottoscritti dei contratti con aziende specializzate e autorizzate al trattamento rifiuti (ad esempio, cartiere per il cartone utilizzato nella produzione). **I rifiuti vengono ritirati fronte di un riconoscimento economico che Debbyline ha deciso di contabilizzare in maniera puntuale e separata dal resto della produzione per poter destinare le somme ricavate ad iniziative che supportino il continuo miglioramento delle sue performance in tema di gestione dei materiali e di circolarità**. Nel 2025 la cifra ottenuta è stata pari a circa 11.302€.
Nel 2025 sono state prodotte **481 tonnellate di rifiuti**, registrando una riduzione del 24% rispetto all'anno precedente, prevalentemente riconducibile ad una contrazione dei volumi produttivi. I rifiuti prodotti sono riconducibili principalmente ad imballaggi in carta e cartone.

RIFIUTI GENERATI



All'interno della voce "Altro" è stata compresa una piccola quantità di batterie alcaline e i **rifiuti pericolosi** che rappresentano lo **0,11%** del totale dei rifiuti generati.
In particolare, si ricomprendono principalmente rifiuti contenenti oli, batterie al piombo e imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose.

La quasi totalità dei rifiuti prodotti (**99,89%**) sono **non pericolosi** e il **97% è destinato al recupero**.

Per sensibilizzare e educare il personale, in tutti gli stabilimenti sono apposti dei cartelloni con specifiche sulla corretta differenziazione dei rifiuti. Inoltre, sono presenti alcuni punti di raccolta dei rifiuti costantemente monitorati e gestiti secondo la normativa di settore.
Periodicamente, o quando i quantitativi sono in procinto di eccedere i volumi massimi, le aziende che forniscono il servizio vengono contattate per programmare il ritiro dei rifiuti.

Gestione degli imballaggi e delle materie prime

Non svolgendo alcuna attività di produzione, i materiali approvvigionati da Debbyline sono esclusivamente rappresentati dagli imballaggi della merce, per i quali, nella gran parte dei casi, vengono utilizzati fornitori scelti dal cliente.

Come spesso accade in questo settore, nella gran parte dei casi è il cliente a selezionare i materiali da utilizzare per gli imballaggi; in alcuni casi vengono utilizzati imballaggi con contenuto riciclato documentato.

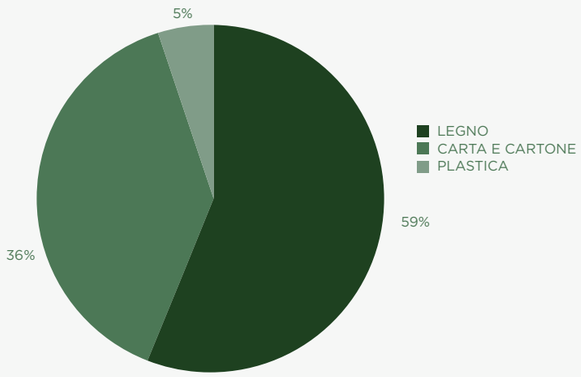
Quando possibile, è Debbyline stessa a proporre materiali alternativi e/o iniziative di circolarità che non sempre ottengono il favore dei clienti.
I materiali utilizzati per gli imballaggi sono: legno per i pallet, carta e cartone e plastica (per bobine, buste e sacchi).

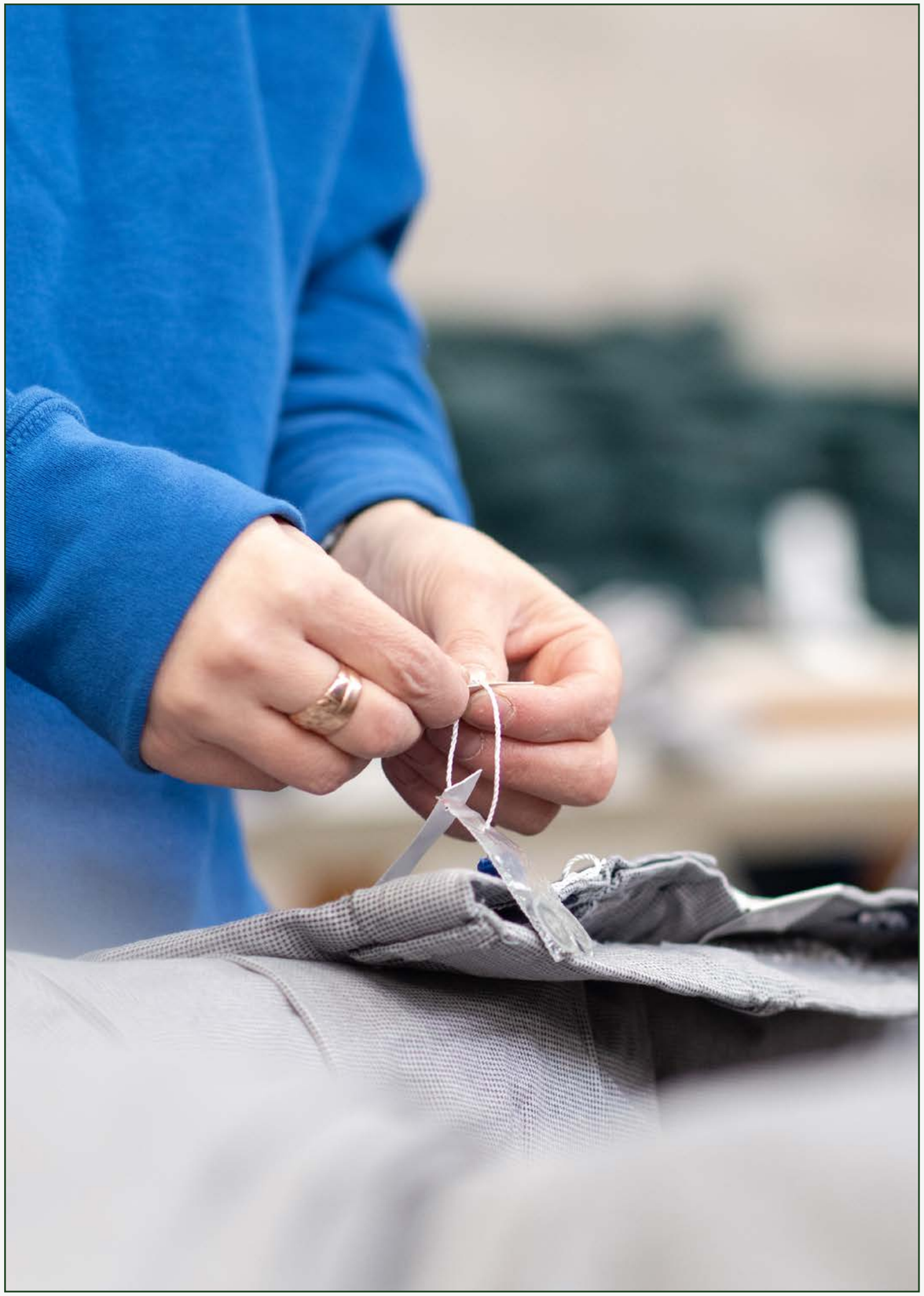
Ove possibile, si prediligono materiali da fonte riciclata. Nel 2025 i materiali di origine riciclata sono stati i seguenti:
↘ 77% DELLA PLASTICA;
↘ 100% DEL LEGNO;
↘ 52% DELLA CARTA E CARTONE.

Nel 2025 Debbyline ha proseguito l'attività di recupero dei bancali in legno usati e/o rotti. In particolare, questi vengono ritirati dal fornitore stesso che utilizza il materiale per realizzare nuovi bancali, ovvero li ripara, per poi rivenderli alla Società. Attraverso questa modalità nel corso dell'anno è stato riutilizzato il **20%** dei bancali.

Infine, la gestione dei prodotti chimici, per quanto concerne utilizzo e conservazione, in diverse fasi dell'attività, è svolta secondo principi di trasparenza e tracciabilità, oltre che in modo conforme alla normativa vigente. In particolare, dal 2022 la Società ha sostituito tutti i prodotti per la smacchiatura dei tessuti con alternative a minore impatto ambientale. Inoltre, per le attività di pulizia è stato introdotto l'utilizzo del dosatore e di prodotti biodegradabili.

MATERIALI USATI PER PESO





INFORMAZIONI DI DETTAGLIO

[05]

Governance

GRI 204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali

INDICATORE	2023		2024		2025	
	N.	FATTURATO (€)	N.	FATTURATO (€)	N.	FATTURATO (€)
FORNITORI ITALIANI	**384**	**13.195.031**	**393**	**10.826.976**	**341**	**9.566.270**
DI CUI ENTRO 100 KM	288	8.495.041	282	6.907.287	235	5.914.824
FORNITORI STRANIERI	**2**	**69.582**	**14**	**249.913,7**	**4**	**25.397**
TURCHIA	1	67.024	1	246.783	/	/
SPAGNA	1	2.558	1	24.3	/	/
LUSSEMBURGO	/	/	1	1.956.5	1	102
GERMANIA	/	/	3	157.1	3	25.295
FRANCIA	/	/	1	31.6	/	/
IRLANDA	/	/	2	688.7	/	/
POLONIA	/	/	1	154.9	/	/
CINA	/	/	4	117.6	/	/

GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito

INDICATORE (€)	2023	2024	2025
VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO	**19.831.428**	**17.554.341**	**15.646.840**
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	**17.945.133**	**16.642.427**	**15.062.526**
COSTI OPERATIVI PER BENI E SERVIZI	8.626.166	7.879.874	8.133.399
RETRIBUZIONE E BENEFIT	8.018.307	7.941.190	6.421.542
PAGAMENTI A BANCHE E ISTITUZIONI FINANZIARIE	429.365	235.513	120.784
PAGAMENTI ALLA PA	602.314	224.404	74.038
PAGAMENTI A FAVORE DELLA COMUNITÀ	268.981	361.444	312.763
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	**1.886.295**	**911.914**	**584.314**

GRI 205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione

INDICATORE	2025
NUMERO TOTALE DI OPERAZIONI	0
NUMERO TOTALE DI OPERAZIONI VALUTATE PER DETERMINARE I RISCHI RELATIVI ALLA CORRUZIONE	0
PERCENTUALE	0%

GRI 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate; VSME B11- 43 Condanne e ammende per corruzione attiva e passiva

INDICATORE	2024	2025
NUMERO TOTALE DI INCIDENTI CONFERMATI PER I QUALI I DIPENDENTI SONO STATI LICENZIATI PER MOTIVI DI CORRUZIONE	0	0
NUMERO TOTALE DI INCIDENTI CONFERMATI PER I QUALI I DIPENDENTI SONO STATI DISCIPLINATI PER MOTIVI DI CORRUZIONE	0	0
NUMERO TOTALE DI INCIDENTI DI CONFERMATI PER I QUALI SONO STATI RESCISSI O NON SONO STATI RINNOVATI CONTRATTI STIPULATI CON PARTNER AZIENDALI	0	0
CASI LEGALI DI DOMINIO PUBBLICO RIGUARDANTI CORRUZIONE INTENTATI CONTRO L'ORGANIZZAZIONE O I SUOI DIPENDENTI DURANTE IL PERIODO DI RENDICONTAZIONE E GLI ESITI DI TALI CASI	0	0
NUMERO TOTALE DEGLI INCIDENTI CONFERMATI DI CORRUZIONE	0	0

L'impatto sociale[6]

GRI 2-7 Dipendenti; VSME B8 - 39 a) b) Forza lavoro – Caratteristiche generali; VSME B1 24 e)v. Criteri per la redazione

N. DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO, PER GENERE	2024			2025		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
INDETERMINATO	64	116	**180**	57	106	**163**
DETERMINATO	1	0	**1**	1	0	**1**
TOTALE	**65**	**116**	**181**	**58**	**106**	**164**

N. DIPENDENTI PER CONTRATTO DI LAVORO, PER GENERE	2024			2025		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
FULL TIME	63	95	**158**	57	83	**140**
PART TIME	2	21	**23**	1	23	**24**
TOTALE	**65**	**116**	**181**	**58**	**106**	**164**

N. DIPENDENTI PER CATEGORIE DI IMPIEGO, PER GENERE	2024			2025		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
QUADRI	0	0	**0**	0	1	**1**
INTERMEDI	1	0	**1**	1	0	**1**
IMPIEGATI	13	23	**36**	11	18	**29**
OPERAI[7]	44	78	**122**	43	82	**125**
APPRENDISTI OPERAI	7	15	**22**	3	5	**8**
TOTALE	**65**	**116**	**181**	**58**	**106**	**164**

[6] A seguito di un miglioramento nella raccolta dei dati relativi al personale, sono stati modificati i dati dell'esercizio 2024.
[7] Si ricomprendono anche gli operai assunti ai sensi della Legge n.56/1987. Si tratta di ex apprendisti che, per nel corso dell'anno successivo al termine dell'apprendistato, continuano a beneficiare di particolari agevolazioni contributive.

GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti

N. ALTRI LAVORATORI PER CATEGORIA DI IMPIEGO, PER GENERE	2024			2025		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
SOMMINISTRATI	11	32	**43**	9	20	**29**
DI CUI A TEMPO DETERMINATO	8	25	**33**	9	16	**25**
DI CUI IN STAFF LEASING	3	7	**10**	0	4	**4**

GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover; VSME B8-40 Forza Lavoro – Caratteristiche generali

N. ASSUNZIONI, PER FASCIA D'ETÀ E GENERE	2024			2025		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
< 30	1	2	**3**	6	2	**8**
30-50	5	5	**10**	0	1	**1**
> 50	1	2	**3**	0	0	**0**
TOTALE	**7**	**9**	**16**	**6**	**3**	**9**

TASSO DI ENTRATA, PER FASCIA D'ETÀ E GENERE[8]	2024			2025		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
< 30	0,6%	1,1%	**1,7%**	3,3%	1,1%	**4,4%**
30-50	2,9%	2,9%	**5,7%**	0,0%	0,6%	**0,6%**
> 50	0,6%	1,1%	**1,7%**	0,0%	0,0%	**0,0%**
TOTALE	**4,0%**	**5,2%**	**9,2%**	**3,3%**	**1,7%**	**5,0%**

[8] Il tasso di entrata (o turnover positivo) è stato calcolato nel seguente modo: n° assunti/organico inizio periodo x 100.

N. CESSAZIONI, PER FASCIA D'ETÀ, GENERE	2024			2025		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
< 30	4	6	**10**	7	7	**14**
30-50	3	6	**9**	4	6	**10**
> 50	1	0	**1**	2	0	**2**
TOTALE	**8**	**12**	**20**	**13**	**13**	**26**

TASSO DI USCITA, PER FASCIA D'ETÀ E GENERE[9]	2024			2025		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
< 30	2,3%	3,4%	**5,7%**	3,9%	3,9%	**7,7%**
30-50	1,7%	3,4%	**5,2%**	2,2%	3,3%	**5,5%**
> 50	0,6%	0,0%	**0,6%**	1,1%	0,0%	**1,1%**
TOTALE	**4,6%**	**6,9%**	**11,5%**	**7,2%**	**7,2%**	**14,4%**

TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO, PER FASCIA D'ETÀ E GENERE[10]	2024			2025		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
< 30	3%	5%	**7%**	8%	5%	**13%**
30-50	5%	6%	**11%**	2%	4%	**6%**
> 50	1%	1%	**2%**	1%	0%	**1%**
TOTALE	**8%**	**12%**	**20%**	**11%**	**9%**	**20%**

[9] Il tasso di uscita (o turnover negativo) è stato calcolato nel seguente modo: n° usciti/organico inizio periodo x 100.
[10] Il tasso di turnover (anche conosciuto come turnover complessivo) è stato calcolato nel seguente modo: (assunti + usciti nel periodo) /organico medio del periodo x 100.

ESRS S1 – 14 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

CONGEDI PER MOTIVI FAMILIARI	2024			2025		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
N. DI MADRI CHE HANNO USUFRUITO DI CONGEDO DI MATERNITÀ	/	5	**5**	/	9	**9**
N. DI PADRI CHE HANNO USUFRUITO DI CONGEDO DI PATERNITÀ	4	/	**4**	0	/	**0**
N. DI MADRI E PADRI CHE HANNO USUFRUITO DI CONGEDO PARENTALE	0	0	**0**	7	0	**7**
N. DI SOGGETTI CHE HANNO USUFRUITO DI CONGEDO PER PRESTATORI DI ASSISTENZA (ES. 104)	0	3	**3**	3	1	**4**

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

DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI, PER FASCIA D'ETÀ E GENERE (2025)	< 30			30-50			> 50			TOTALE
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	
QUADRI	0	0	**0**	0	1	**1**	0	0	**0**	**0**
INTERMEDI	0	0	**0**	0	0	**0**	1	0	**1**	**1**
IMPIEGATI	1	3	**4**	7	6	**13**	3	9	**12**	**29**
OPERAI	11	15	**26**	25	46	**71**	7	21	**28**	**125**
APPRENDISTI OPERAI	3	1	**4**	0	4	**4**	0	0	**0**	**8**
TOTALE	**15**	**19**	**34**	**32**	**57**	**89**	**11**	**30**	**41**	**58**

DIVERSITÀ TRA I DIPENDENTI, PER FASCIA D'ETÀ E GENERE (2024)	< 30			30-50			> 50			TOTALE
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	
INTERMEDI	0	0	**0**	0	0	**0**	1	0	**1**	**1**
IMPIEGATI	2	4	**6**	7	10	**17**	4	9	**13**	**36**
OPERAI	9	13	**22**	24	48	**72**	10	18	**28**	**122**
APPRENDISTI OPERAI	6	11	**17**	2	3	**5**	0	0	**0**	**22**
TOTALE	**17**	**28**	**45**	**33**	**61**	**94**	**15**	**27**	**42**	**65**

CATEGORIE PROTETTE, PER FASCIA D'ETÀ E GENERE	2024			2025		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
< 30	0	2	**2**	0	1	**1**
30-50	3	3	**6**	3	4	**7**
> 50	1	1	**2**	1	1	**2**
TOTALE	**4**	**6**	**10**	**4**	**6**	**10**

GRI 405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini; B10 42 c) Forza lavoro – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

SALARIO DI BASE ORARIO[11]		
CATEGORIA D'IMPIEGO	2024	2025
	RAPPORTO	RAPPORTO
IMPIEGATI	0,95	0,97
OPERAI	0,98	0,98
APPRENDISTI OPERAI	0,95	1,00

RETRIBUZIONE LORDA ORARIA[12]		
CATEGORIA D'IMPIEGO	2024	2025
	RAPPORTO	RAPPORTO
IMPIEGATI	0,85	0,90
OPERAI	0,88	0,87
APPRENDISTI OPERAI	0,95	1,00

GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

N. EPISODI DI DISCRIMINAZIONE	2024	2025
	0	0

[11] Per salario di base si intende l'importo minimo fisso pagato al dipendente.
[12] Per retribuzione si intende Importo della retribuzione complessiva corrisposta.

GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente, per genere e categoria; VSME B10-42 d) Forza lavoro – Retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

ORE MEDIE PER GENERE E CATEGORIA D'IMPIEGO	2024		2025	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
IMPIEGATI	6,6	3,1	7	6,4
OPERAI	14,2	6,7	4,0	3,8

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

TIPOLOGIA E ORE DI FORMAZIONE	2024			2025		
	FORMAZIONE OBBLIGATORIA	FORMAZIONE VOLONTARIA	N. PARTECIPANTI	FORMAZIONE OBBLIGATORIA	FORMAZIONE VOLONTARIA	N. PARTECIPANTI
PRIVACY	0	4	2	0	5	1
SICUREZZA SUL LAVORO	1286	0	227	217	55	80
LINGUA INGLESE	0	0	0	0	355	53
TECNICA[13]	0	10	17	0	4	2
UNI/PDR 125	2	0	229	0	39	24
TOTALE	**1288**	**14**	**475**	**217**	**458**	**160**

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

% DIPENDENTI COPERTI DA UN SGSSL CERTIFICATO	2024	2025
	100%	100%

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro; VSME B9-41 a) b) Forza lavoro – Salute e sicurezza[14]

INFORTUNI SUL LAVORO (DIPENDENTI)	2024		2025	
	NUMERO	TASSO	NUMERO	TASSO
NUMERO E TASSO DI DECESSI A SEGUITO DI INFORTUNI SUL LAVORO	0	0	0	0
NUMERO E TASSO DI INFORTUNI SUL LAVORO	3	2,03	2	1,64
NUMERO E TASSO DI INFORTUNI SUL LAVORO CON GRAVI CONSEGUENZE (AD ESCLUSIONE DEI DECESSI)	1	0,67	0	0
INFORTUNI IN ITINERE	2	1,35	0	0
IL NUMERO DI ORE LAVORATE	295.177		243.277	
IL NUMERO DI GIORNI DI LAVORO PERSI A CAUSA DI INFORTUNI SUL LAVORO	74		5	

INFORTUNI SUL LAVORO (NON DIPENDENTI)	2024		2025	
	NUMERO	TASSO	NUMERO	TASSO
NUMERO E TASSO DI DECESSI A SEGUITO DI INFORTUNI SUL LAVORO	0	0	0	0
NUMERO E TASSO DI INFORTUNI SUL LAVORO	1	1,82	0	0
NUMERO E TASSO DI INFORTUNI SUL LAVORO CON GRAVI CONSEGUENZE (AD ESCLUSIONE DEI DECESSI)	0	0	0	0
INFORTUNI IN ITINERE	2	3,65	1	5,00
IL NUMERO DI ORE LAVORATE	109.515		39.923	
IL NUMERO DI GIORNI DI LAVORO PERSI A CAUSA DI INFORTUNI SUL LAVORO	3		0	

[13] All'interno della formazione tecnica è stato inserito il corso sull'ancoraggio delle merci e quello sulla normativa RENTRI (Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti).

[14] Il tasso di infortuni è stato calcolato come segue: Numero di infortuni sul lavoro registrabili / Numero di ore lavorate * 200.000.

GRI 413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo

ELENCO COLLABORAZIONI	
2025	
ASSOCIAZIONE/ENTE/PROGETTO	**TIPO DI COLLABORAZIONE**
A.S.D. C.A. SAN GIUSEPPE	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
A.S.D. FENICE VENEZIAMESTRE	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
A.S.D. IN PISTA	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
A.S.D. RUGBY DOSSON DI CASIER	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
AKKA ASS.SPORTIVA DILETTANTISTICA	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
ADVAR	PROGETTI DI UTILITÀ SOCIALE
MOGLIANO VENETO RUGBY SSD A RL	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
RUGBY VALDOBBIADENE SEGUSINO A.S.D.	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
SCI CLUB CORNUDA ASSOCIAZIONE DILETTANTISTICA	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
SILEA RUGBY 1981 A.S.D.	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
UNIVERSO TREVISO BASKET	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
BENETTON RUGBY SRL	SPONSORIZZAZIONI
FEDERAZIONE ITALIA RUGBY	SPONSORIZZAZIONI
IMOCO VOLLEY SRL	SPONSORIZZAZIONI
COMUNE DI TREVISO	PROGETTI DI UTILITÀ SOCIALE
I BAMBINI DELLE FATE S.P.A. IMPRESA SOCIALE	PROGETTI DI UTILITÀ SOCIALE
SUPPORTO TOTALE	**231.543 €**

ELENCO COLLABORAZIONI	
2024	
ASSOCIAZIONE/ENTE/PROGETTO	**TIPO DI COLLABORAZIONE**
AS RUGBY PAESE	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
ASD C.A. S.GIUSEPPE	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
ASD VOLLEY MARCA	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
AKKA ASD	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
ASSOCIAZIONE ARTE POVERA	PROGETTI DI UTILITÀ SOCIALE
ASS. DIL. GRUPPO DINAMIS	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
RUGBY VICENZA	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
ACQUISTO MAGLIETTE E PERSONALIZZAZIONE PER TROFEO “CITTÀ DI TREVISO”	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
COMUNE DI TREVISO	PROGETTI DI UTILITÀ SOCIALE
DIVERSPORT	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
EDIZIONI CARTESIA	PROGETTI DI UTILITÀ SOCIALE
F.I.R.	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
I QUINDICI	PROGETTI DI UTILITÀ SOCIALE
JTOMO	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
JUDO TREVISO	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
MM AL POZZO C5	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
MOGLIANO VENETO RUGBY	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
POLISPORTIVA DISABILI DELLA MARCA	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
POLISPORTIVA RUGBIO	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI

ELENCO COLLABORAZIONI	
2024	
ASSOCIAZIONE/ENTE/PROGETTO	**TIPO DI COLLABORAZIONE**
PUBLISCOOP PIÙ	PROGETTI DI UTILITÀ SOCIALE
RUGBY CASALE	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
RUGBY RIVIERA 1975	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
RUGBY VALDOBBIADENE SEGUSINO	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
RUGGERS TARVISIUM	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
SCI CLUB CORNUDA	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
SCUOLA DI RUGBY VENDRAMIN	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
SILEA RUGBY 1981 ASD	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
UNIVERSO TV BASKET	SUPPORTO ALLE ATTIVITÀ SPORTIVE LOCALI
IMOCO VOLLEY	SPONSORIZZAZIONI
BENETTON RUGBY	SPONSORIZZAZIONI
PARROCCHIA DI PONZANO	PROGETTI DI UTILITÀ SOCIALE
ADVAR ONLUS	PROGETTI DI UTILITÀ SOCIALE
FRATI S. ANTONINO	PROGETTI DI UTILITÀ SOCIALE
POLISPORTIVA S. BONA	PROGETTI DI UTILITÀ SOCIALE
I BAMBINI DELLE FATE	PROGETTI DI UTILITÀ SOCIALE
WELFARECARE	PROGETTI DI UTILITÀ SOCIALE
SUPPORTO TOTALE	**388.845 €**

L'impatto ambientale

GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione; VSME B3-29 Energia ed emissioni di gas a effetto serra

CONSUMI ENERGETICI PER FONTE	U.M[15]	2023	2024	2025
ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATA	MWH	846,9	883,4	844,4
DI CUI DA FONTI RINNOVABILI	MWH	762,2	883,4	844,4
GAS METANO PER RISCALDAMENTO E ALIMENTAZIONE CALDAIA TUNNEL STIRO	MWH	294,3	243,7	240,5
GASOLIO PER ALIMENTAZIONE AUTO E MEZZI	MWH	99,1	104,5	255,6
BENZINA PER ALIMENTAZIONE AUTO	MWH	36,4	100,7	100,2
TOTALE	**MWH**	**1.276,7**	**1.332,3**	**1.440,7**

LA FLOTTA DI DEBBYLINE (2025)				
EURO	**ALIMENTAZIONE**	**N.**	**KM PERCORSI**	**CONSUMI**
EURO 2	GASOLIO	1	14.500	3.021 (L)
EURO 4	GASOLIO	1	15.650	1.740 (L)
EURO 5	GASOLIO	1	7.394	493 (L)
EURO 6	GASOLIO	3	75.960	20.492 (L)
EURO 6	BENZINA	11	220.936	10.895 (L)
/	ELETTRICO	1	7.381	1.918 (KWH)

[15] Per la conversione in MWh sono stati utilizzati i fattori pubblicati da DEFRA UK (Department for Environment, Food and Rural Affairs).

GRI 302-3 Intensità energetica

INTENSITÀ ENERGETICA	U.M	2023	2024	2025
CONSUMO TOTALE DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	MWH	1.276,7	1.332,3	1.440,7
VALORE DELLA PRODUZIONE	€	19.921.864	17.576.904	15.579.940
INTENSITÀ ENERGETICA	**MWH/M€**	**64,1**	**75,8**	**92,5**

GRI 305-1 Emissioni di gas a effetto serra dirette (Scope 1); VSME B3-30 Energia ed emissioni di gas a effetto serra

EMISSIONI SCOPE 1[16]	U.M	2023	2024	2025
DA CONSUMI DI GAS METANO PER RISCALDAMENTO E PER ALIMENTAZIONE CALDAIA TUNNEL STIRO	TCO2EQ	61,29	50,75	50,10
DA CONSUMI DI GASOLIO PER ALIMENTAZIONE FLOTTA	TCO2EQ	18,12	18,65	23,55
DA CONSUMI DI BENZINA PER ALIMENTAZIONE FLOTTA	TCO2EQ	11,53	32,41	42,96
TOTALE SCOPE 1	**TCO2EQ**	**90,94**	**101,81**	**116,61**

GRI 305-2 Emissioni di gas a effetto serra indirette (Scope 2); VSME B3-30 Energia ed emissioni di gas a effetto serra

EMISSIONI SCOPE 2 (MARKET-BASED)[17]	U.M	2023	2024	2025
DA ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATA	TCO2EQ	42,39	0	0
TOTALE SCOPE 2 (MARKET-BASED)	**TCO2EQ**	**42,39**	**0**	**0**

[16] Di seguito i fattori emissivi utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 1:
- da consumi di gas metano per il riscaldamento e l'alimentazione della caldaia tunnel stiro: DEFRA UK (Department for Environment, Food and Rural Affairs). Per favorire la comparabilità tra gli anni, sono stati ricalcolati anche i dati 2022 e 2023;
- da consumi di gasolio e benzina per l'alimentazione della flotta: Fattori di conversione ISPRA 2021 (per il 2023), Fattori di conversione ISPRA 2022 (per il 2024).

[17] Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 market-based sono stati utilizzati i fattori emissivi pubblicati da AIB (Association of Issuing bodies).

GRI 305-4 Intensità delle emissioni; VSME B3-31 Energia ed emissioni di gas a effetto serra

INTENSITÀ DELLE EMISSIONI	U.M	2023	2024	2025
EMISSIONI TOTALI DELL'ORGANIZZAZIONE (SCOPE 1 E SCOPE 2)	TCO2EQ	133,3	101,8	116,61
VALORE DELLA PRODUZIONE	€	19.921.864	17.576.904	15.579.940
INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GHG	**TCO2EQ/M€**	**6,69**	**5,79**	**7,48**

GRI 306-3 Rifiuti generati; GRI 306-4 Rifiuti non conferiti in discarica; GRI 306-5 Rifiuti conferiti in discarica; VSME B7-38 a) b) Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti

CODICE CER	TIPOLOGIA DI RIFIUTO	2024		2025	
		T	DESTINO[18]	T	DESTINO[19]
150101	IMBALLAGGI IN CARTA E CARTONE	528,74	R	389,30	R
150102	IMBALLAGGI IN PLASTICA	44,22	R	28,99	R
170405	FERRO E ACCIAIO	15,32	R	15,32	R
150106	IMBALLAGGI IN MATERIALI MISTI	2,64	R	1,64	R
200304	FANGHI DELLE FOSSE SETTICHE	34,95	D	13,86	D
160604	BATTERIE ALCALINE (TRANNE 16 06 03)	0,001	D	0,011	D
150103	IMBALLAGGI IN LEGNO	/	/	31,50	R
150110*	IMBALLAGGI CONTENENTI RESIDUI DI SOSTANZE PERICOLOSE O CONTAMINATI DA TALI SOSTANZE	0,003	R	0,016	R
160601*	BATTERIE AL PIOMBO	0,005	R	0,082	R
150111*	IMBALLAGGI METALLICI CONTENENTI MATRICI SOLIDE POROSE PERICOLOSE	0,009	R	0,006	R
150202*	ASSORBENTI, MATERIALI FILTRANTI, STRACCI E INDUMENTI PROTETTIVI, CONTAMINATI DA SOSTANZE PERICOLOSE	0,027	R	0,007	R
160708*	RIFIUTI CONTENENTI OLI	8,5	R	0,40	R
TOTALE		**634,42**		**481,13**	

[18] Come previsto dal D.Lgs. 152/2006, il destino dei rifiuti è indicato dalle sigle "R" (operazione di recupero) e "D" (operazione di smaltimento).

[19] Vedi nota precedente.

GRI 301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume; VSME B7-38 c) Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti

MATERIALI UTILIZZATI PER PESO	U.M	RINNOVABILE	2023	2024	2025
PLASTICA	T	NO	25,23	27,07	16,48
CARTA E CARTONE	T	SÌ	131,36	98,51	118,54
LEGNO	T	SÌ	217,11	150,15	194,89

GRI 301-2 Materiali di ingresso riciclati utilizzati

MATERIALI RICICLATI	U.M.	2024	2025
PLASTICA	T	27,07	16,48
DI CUI RICICLATO	T	78%	77%
CARTA E CARTONE	T	98,51	118,54
DI CUI RICICLATO	T	47%	52%
LEGNO	T	150,15	194,89
DI CUI RICICLATO	T	100%	100%



INDICE DEI CONTENUTI

[05]

STANDARD VSME		STANDARD GRI		CAPITOLO/ PARAGRAFO	NOTE
STANDARD	INFORMATIVA	STANDARD	INFORMATIVA		
INFORMAZIONI GENERALI					
B1-24 A) E) B1 - 25	CRITERI PER LA REDAZIONE	2-1	DETTAGLI ORGANIZZATIVI	NOTA METODOLOGICA; PERFORMANCE ECONOMICA	CODICE NACE 13.3 FINISSAGGIO DEI TESSILI
B1-24 C) D)	CRITERI PER LA REDAZIONE	2-2	ENTITÀ INCLUSE NELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE	NOTA METODOLOGICA	
		2-3	PERIODO DI RENDICONTAZIONE, FREQUENZA E PUNTO DI CONTATTO	NOTA METODOLOGICA	
		2-4	REVISIONE DELLE INFORMAZIONI		A SEGUITO DI UN MIGLIORAMENTO NELLA RACCOLTA DEI DATI RELATIVI AL PERSONALE, SONO STATI MODIFICATI I DATI DELL'ESERCIZIO 2024.
		2-5	ASSURANCE ESTERNA		IL PRESENTE BILANCIO NON È SOGGETTO AD ASSURANCE ESTERNA
		2-6	ATTIVITÀ, CATENA DEL VALORE E ALTRI RAPPORTI DI BUSINESS	IDENTITÀ AZIENDALE; CONDOTTA DELLE IMPRESE	
B8 - 39 A) B) B1 24 E)V.	FORZA LAVORO – CARATTERISTICHE GENERALI CRITERI PER LA REDAZIONE	2-7	DIPENDENTI	FORZA LAVORO PROPRIA; INFORMAZIONI DI DETTAGLIO	
		2-8	LAVORATORI NON DIPENDENTI	FORZA LAVORO PROPRIA; INFORMAZIONI DI DETTAGLIO	
		2-9	STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELLA GOVERNANCE	LA GESTIONE D'IMPRESA IN DEBBYLINE	
		2-10	NOMINA E SELEZIONE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO		PRESENZA DI UN AMMINISTRATORE UNICO
		2-11	PRESIDENTE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO		PRESENZA DI UN AMMINISTRATORE UNICO
		2-12	RUOLO DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO NEL CONTROLLO DELLA GESTIONE DEGLI IMPATTI		L'AMMINISTRATORE UNICO APPROVA E AGGIORNA LE DICHIARAZIONI DI MISSIONE, LA STRATEGIA, LE POLITICHE E GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE
		2-13	DELEGA DI RESPONSABILITÀ PER LA GESTIONE DI IMPATTI		ATTUALMENTE NON È PRESENTE UN SISTEMA FORMALIZZATO DI DELEGHE IN TAL SENSO. VIENE PROMOSSO UN CONFRONTO COSTANTE E FREQUENTE CON LE FIGURE DI RIFERIMENTO PER LE VARIE FUNZIONI CHE RENDA POSSIBILE ASSUMERE DECISIONI CONSAPEVOLI DA PARTE DEL TITOLARE
		2-14	RUOLO DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO NELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ		IL PRESENTE BILANCIO È STATO APPROVATO IN DATA 01/06/2026
		2-15	CONFLITTI D'INTERESSE		IL CONFLITTO D'INTERESSE È GESTITO SECONDO QUANTO DISPOSTO DAL CODICE CIVILE
		2-16	COMUNICAZIONE DELLE CRITICITÀ	CONDOTTA DELLE IMPRESE	
		2-17	CONOSCENZE COLLETTIVE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO		IL PROCESSO DI REPORTISTICA CONDOTTO HA INCLUSO ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E WORKSHOP EROGATE AGLI ORGANI APICALI E AI RESPONSABILI DI FUNZIONE
		2-18	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO		NON SONO AL MOMENTO PREVISTI MECCANISMI DI VALUTAZIONE

		2-19	NORME RIGUARDANTI LE REMUNERAZIONI		ATTUALMENTE LA REMUNERAZIONE È NORMATA DAI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI E DALLE VALUTAZIONI EFFETTUATE IN FASE DI NEGOZIAZIONE CON LA PERSONA ASSUNTA. NON INCLUDE, PER IL MOMENTO, VALUTAZIONI DI RISULTATO RISPETTO AGLI OBIETTIVI E-S-G.
		2-20	PROCEDURA DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE		ATTUALMENTE LA RETRIBUZIONE È STABILITA A PARTIRE DALL'ESPERIENZA MATURATA E DALLA MANSIONE SVOLTA IN AZIENDA.
		2-21	RAPPORTO DI RETRIBUZIONE TOTALE ANNUALE		INFORMAZIONE RISERVATA
C2 - 48 - 49	DESCRIZIONE DELLE PRATICHE, DELLE POLITICHE E DELLE INIZIATIVE FUTURE PER LA TRANSIZIONE VERSO UN'ECONOMIA PIÙ SOSTENIBILE	2-22	DICHIARAZIONE SULLA STRATEGIA DI SVILUPPO SOSTENIBILE	LETTERA AGLI STAKEHOLDER	
		2-23	IMPEGNO IN TERMINI DI POLICY	DEBBYLINE E IL CONTRIBUTO ALL'AGENDA 2030 DELL'ONU	
		2-24	INTEGRAZIONE DEGLI IMPEGNI IN TERMINI DI POLICY	LETTERA AGLI STAKEHOLDER	
		2-25	PROCESSI VOLTI A RIMEDIARE IMPATTI NEGATIVI		NEL CORSO DEL 2025 NON SONO STATE RICEVUTE SEGNALAZIONI IN MERITO A IMPATTI NEGATIVI NELLA GESTIONE DELLE TEMATICHE ESG
		2-26	MECCANISMI PER RICHIEDERE CHIARIMENTI E SOLLEVARE PREOCCUPAZIONI		L'INDIRIZZO E-MAIL SUSTAINABILITY@ DEBBYLINE.IT PUÒ ESSERE UTILIZZATO PER CHIEDERE CHIARIMENTI SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE E DELLE PRATICHE DELLA SOCIETÀ PER UNA CONDOTTA RESPONSABILE
		2-27	CONFORMITÀ A LEGGI E REGOLAMENTI		DURANTE IL PERIODO DI RENDICONTAZIONE NON SONO STATI REGISTRATI CASI DI NON CONFORMITÀ CON LEGGI E REGOLAMENTI
		2-28	APPARTENENZA AD ASSOCIAZIONI		DEBBYLINE È ASSOCIATA A UNINDUSTRIA TREVISO

		2-29	APPROCCIO AL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		ATTUALMENTE DEBBYLINE NON HA UN PIANO DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER. NEL FUTURO LA SOCIETÀ SI IMPEGNA A STRUTTURARE ATTIVITÀ DI QUESTO TIPO
B10 - 42 C)	FORZA LAVORO–RETRIBUZIONE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E FORMAZIONE	2-30	CONTRATTI COLLETTIVI		IL 100% DEI DIPENDENTI E DEI LAVORATORI INTERINALI È COPERTO DAL CCNL TESSILE-INDUSTRIA
GOVERNANCE					
		205-1	OPERAZIONI VALUTATE PER DETERMINARE I RISCHI RELATIVI ALLA CORRUZIONE	CONDOTTA DELLE IMPRESE; INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
		205-2	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SU NORMATIVE E PROCEDURE ANTICORRUZIONE		NEL CORSO DELL'ANNO NON SONO STATE EROGATE ATTIVITÀ FORMATIVE IN MATERIA
B11-43	CONDANNE E AMMENDE PER CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA	205-3	INCIDENTI CONFERMATI DI CORRUZIONE E MISURE ADOTTATE	INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
		414-1	NUOVI FORNITORI CHE SONO STATI SELEZIONATI UTILIZZANDO CRITERI SOCIALI		AL MOMENTO LA SOCIETÀ NON HA ADOTTATO CRITERI SOCIALI PER LA SELEZIONE DEI PROPRI FORNITORI.
		308-1	NUOVI FORNITORI CHE SONO STATI SELEZIONATI UTILIZZANDO CRITERI AMBIENTALI		AL MOMENTO LA SOCIETÀ NON HA ADOTTATO CRITERI AMBIENTALI PER LA SELEZIONE DEI PROPRI FORNITORI.
		204-1	PROPORZIONE DELLA SPESA EFFETTUATA A FAVORE DI FORNITORI LOCALI	CONDOTTA DELLE IMPRESE; INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
		201-1	VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO E DISTRIBUITO	PERFORMANCE ECONOMICA; INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
SOCIALE					
B8-40 B10- 42 A)	FORZA LAVORO – CARATTERISTICHE GENERALI FORZA LAVORO – RETRIBUZIONE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E FORMAZIONE	401-1	NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER	FORZA LAVORO PROPRIA; ATTRAZIONE E BENESSERE DELLE RISORSE; INFORMATIVA DI DETTAGLIO	

		401-2	BENEFICI PER I DIPENDENTI A TEMPO PIENO CHE NON SONO DISPONIBILI PER I DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO O PART-TIME	FORZA LAVORO PROPRIA; ATTRAZIONE E BENESSERE DELLE RISORSE	
		403-1	SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	FORZA LAVORO PROPRIA; SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	
		403-2	IDENTIFICAZIONE DEI PERICOLI, VALUTAZIONE DEI RISCHI E INDAGINI SUGLI INCIDENTI	FORZA LAVORO PROPRIA; SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	
		403-3	SERVIZI PER LA SALUTE PROFESSIONALE	FORZA LAVORO PROPRIA; SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	
		403-4	PARTECIPAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI IN MERITO A PROGRAMMI DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E RELATIVA COMUNICAZIONE	FORZA LAVORO PROPRIA; SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	
		403-5	FORMAZIONE DEI LAVORATORI SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	FORZA LAVORO PROPRIA; SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	
		403-6	PROMOZIONE DELLA SALUTE DEI LAVORATORI	FORZA LAVORO PROPRIA; SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	
		403-7	PREVENZIONE E MITIGAZIONE DEGLI IMPATTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO DIRETTAMENTE COLLEGATI DA RAPPORTI DI BUSINESS	FORZA LAVORO PROPRIA; SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	
		403-8	LAVORATORI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
B9-41 A) B)	FORZA LAVORO – SALUTE E SICUREZZA	403-9	INFORTUNI SUL LAVORO	FORZA LAVORO PROPRIA; SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI; INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
B9-41 B)	FORZA LAVORO – SALUTE E SICUREZZA	403-10	MALATTIA PROFESSIONALE	INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
		405-1	DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO E TRA I DIPENDENTI	INFORMATIVA DI DETTAGLIO	IN MERITO ALL'ORGANO DI GOVERNO, È PRESENTE UN AMMINISTRATORE UNICO, DI SESSO MASCHILE APPARTENENTE ALLA FASCIA D'ETÀ > 50.
B10 42 B)	FORZA LAVORO – RETRIBUZIONE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E FORMAZIONE	405-2	RAPPORTO TRA SALARIO DI BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI	INFORMATIVA DI DETTAGLIO	

		406-1	EPISODI DI DISCRIMINAZIONE E MISURE CORRETTIVE ADOTTATE	INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
B10-42 D)	FORZA LAVORO – RETRIBUZIONE, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E FORMAZIONE	404-1	ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE	INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
		404-2	PROGRAMMI DI AGGIORNAMENTO DELLE COMPETENZE DEI DIPENDENTI E DI ASSISTENZA NELLA TRANSIZIONE	FORZA LAVORO PROPRIA; FORMAZIONE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO; SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI; INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
		417-2	EPISODI DI NON CONFORMITÀ CONCERNENTI L'ETICHETTATURA E INFORMAZIONI SU PRODOTTI E SERVIZI		NEL CORSO DELL'ANNO NON SONO STATI REGISTRATI EPISODI DI NON CONFORMITÀ
		418-1	FONDATI RECLAMI RIGUARDANTI VIOLAZIONI DELLA PRIVACY DEI CLIENTI E PERDITA DI LORO DATI		NEL CORSO DELL'ANNO NON SONO STATE RICEVUTE SEGNALAZIONI IN MERITO ALLA VIOLAZIONE DELLA PRIVACY DEI CLIENTI E PERDITA DEI LORO DATI
		413-1	ATTIVITÀ CHE PREVEDONO IL COINVOLGIMENTO DELLE COMUNITÀ LOCALI, VALUTAZIONI D'IMPATTO E PROGRAMMI DI SVILUPPO	SOSTEGNO ALLA COMUNITÀ; INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
AMBIENTE					
B3-29	ENERGIA ED EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA	302-1	CONSUMO DI ENERGIA INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE	CAMBIAMENTI CLIMATICI; EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DI SEDI E MAGAZZINO; INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
		302-3	INTENSITÀ ENERGETICA	CAMBIAMENTI CLIMATICI; EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DI SEDI E MAGAZZINO; INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
		302-4	RIDUZIONE DEL CONSUMO DI ENERGIA	CAMBIAMENTI CLIMATICI; EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DI SEDI E MAGAZZINO	

B3-30	ENERGIA ED EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA	305-1	EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) DIRETTE (SCOPE 1)	CAMBIAMENTI CLIMATICI; CAMBIAMENTO CLIMATICO ED EMISSIONI; INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
B3-30	ENERGIA ED EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA	305-2	EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) INDIRETTE DA CONSUMI ENERGETICI (SCOPE 2)	CAMBIAMENTI CLIMATICI; CAMBIAMENTO CLIMATICO ED EMISSIONI; INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
B3-31	ENERGIA ED EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA	305-4	INTENSITÀ DELLE EMISSIONI DI GHG	CAMBIAMENTI CLIMATICI; CAMBIAMENTO CLIMATICO ED EMISSIONI; INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
		306-1	GENERAZIONE DI RIFIUTI E IMPATTI SIGNIFICATIVI CORRELATI AI RIFIUTI	USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE; GESTIONE DEI RIFIUTI	
		306-2	GESTIONE DI IMPATTI SIGNIFICATIVI CORRELATI AI RIFIUTI	USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE; GESTIONE DEI RIFIUTI	
B7-38 A)	USO DELLE RISORSE, ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DEI RIFIUTI	306-3	RIFIUTI GENERATI	USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE; GESTIONE DEI RIFIUTI; INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
B7-38 B)	USO DELLE RISORSE, ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DEI RIFIUTI	306-4	RIFIUTI NON CONFERITI IN DISCARICA	USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE; GESTIONE DEI RIFIUTI; INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
B7-38 B)	USO DELLE RISORSE, ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DEI RIFIUTI	306-5	RIFIUTI CONFERITI IN DISCARICA	USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE; GESTIONE DEI RIFIUTI; INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
B7-38 C)	USO DELLE RISORSE, ECONOMIA CIRCOLARE E GESTIONE DEI RIFIUTI	301-1	MATERIALI UTILIZZATI PER PESO O VOLUME	USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE; GESTIONE DEGLI IMBALLAGGI E DELLE MATERIE PRIME; INFORMATIVA DI DETTAGLIO	
		301-2	MATERIALI DI INGRESSO RICICLATI UTILIZZATI	USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE; GESTIONE DEGLI IMBALLAGGI E DELLE MATERIE PRIME; INFORMATIVA DI DETTAGLIO	

Si riportano di seguito alcuni indicatori ESRS rendicontati, nello specifico, per lo svolgimento dell'analisi di doppia rilevanza e per il monitoraggio dei congedi per motivi familiari:

ESRS	INFORMATIVA	SEZIONE
ESRS 1	DOPPIA RILEVANZA; RILEVANZA DELL'IMPATTO E RILEVANZA FINANZIARIA [3.3, 3.4, 3.5]	ANALISI DI DOPPIA RILEVANZA
ESRS S1-14	EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PRIVATA	INFORMATIVA DI DETTAGLIO



Artwork **PERAZZA**

DEBBYLINE SRL SOCIETÀ BENEFIT
VIA FRIULI, 13 31038, PADERNELLO DI PAESE (TV)
TEL. +39 0422 958026 - EMAIL INFO@DEBBYLINE.IT
DEBBYLINE.IT

