

RELAZIONE D'IMPATTO 2024



Daykem[®]

Questione di Chimica Industriale
Società Benefit

SOMMARIO

LETTERA	3
Dell'amministratore delegato	3
PREMESSE	5
L'azienda	5
Finalità specifiche di beneficio comune	5
Il paradigma della Buona Impresa	6
Metodologia	8
Manifesto della Buona Impresa	9
LA GOVERNANCE	10
IL PRODOTTO	12
IL LAVORO	17
IL VALORE ECONOMICO	22
OPERATIONS SOSTENIBILI	25
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	28
OBIETTIVI 2025	32

LETTERA

Dell'amministratore delegato

Relazione di Impatto 2024: Un Anno di Crescita Sostenibile per Daykem srl SB

È con grande piacere che presento la nostra Relazione di Impatto 2024, il secondo anno in cui Daykem srl SB opera come Società Benefit. In qualità di amministratore delegato, desidero esprimere la mia più profonda gratitudine per il vostro continuo supporto e la fiducia che riponete nel nostro impegno a generare un impatto positivo e sostenibile da parte della governance, sulla società e sull'ambiente.

La nostra missione come Società Benefit è intrinsecamente legata alla creazione di valore, che va oltre il mero aspetto economico per abbracciare pienamente quello sociale e ambientale. Questa vocazione si riflette concretamente nelle nostre strategie aziendali, nei progetti che portiamo avanti e in ogni singola azione quotidiana.

Questa Relazione di Impatto non è solo un resoconto: è un passo fondamentale nel nostro percorso di trasparenza e un invito a un dialogo continuo con voi, i nostri preziosi stakeholder.

Principali realizzazioni dell'anno 2024:

- **Impatto Ambientale:** l'adozione di fonti di energia rinnovabile, acquisto pannelli fotovoltaici.
- **Impatto Sociale:** iniziative di supporto alla comunità e welfare aziendale.
- **Innovazione e Sostenibilità:** Investimenti in ricerca e sviluppo per realizzare la Linea Bio-based.
- **Governance e Trasparenza:** garanzia di trasparenza e responsabilità, redazione Codice Condotta approvvigionamenti sostenibili.

Obiettivi per l'anno 2025:

- Installazione dell'impianto fotovoltaico
- Ampliamento del welfare aziendale
- Formazione dei dipendenti
- Sostegno a persone con disabilità
- Investimenti per la sicurezza del personale
- Miglioramento nella gestione dei rifiuti
- Sostegno e promozione della cultura

Il Nostro Impegno e i Prossimi Passi

Siamo orgogliosi di dare continuità a questo percorso virtuoso, muovendo i primi passi e ottenendo i nostri primi, seppur timidi, risultati. Siamo pienamente consapevoli che c'è ancora molto da fare. La vostra fiducia e il vostro supporto rimangono elementi fondamentali per il successo delle nostre iniziative future.

Vi invitiamo a leggere attentamente questa relazione e a fornirci il vostro prezioso contributo. Le vostre osservazioni sono cruciali e ci aiuteranno a migliorare.

Grazie per essere parte integrante del nostro viaggio verso un futuro più sostenibile e giusto. Siamo entusiasti delle opportunità che ci attendono e siamo più che mai determinati a continuare a fare la differenza.



Gabriele Paoletti

Amministratore Delegato

PREMESSE

L'azienda

Da sempre Daykem supporta le aziende della filiera tessile, in particolare quelle di finissaggio tessuti, tintorie, stamperie e lavorazioni in capo, garantendo un elevato standard nella produzione di ausiliari tessili: prodotti siliconici, enzimi e oleanti per filatura cardata oltre alla distribuzione di riducenti. La costante ricerca di soluzioni chimiche a ridotto impatto ambientale rappresenta la vocazione distintiva di Daykem, che investe risorse umane ed economiche nello sviluppo, nella certificazione e nella diffusione di prodotti capaci di coniugare efficacia industriale e responsabilità ambientale.

La governance di Daykem ha stabilito che gli aspetti prioritari, che devono essere perseguiti con determinazione, nell'ambito di tutte le attività svolte e con il coinvolgimento di tutto il personale, siano la qualità delle prestazioni aziendali e la soddisfazione dei propri clienti.

Per la soddisfazione del cliente, Daykem realizza prodotti specifici per le singole esigenze vantando notevoli punti di forza tra i quali spiccano la competenza e l'esperienza decennale dei nostri tecnici, maturate sia nella produzione degli ausiliari, che nella loro applicazione. La produzione e il servizio tecnico possono contare su un efficiente laboratorio, dotato di specifiche strumentazioni innovative, che permette il controllo dei prodotti e le prove tecniche di impiego.

Daykem srl SB è una piccola impresa con un organico composto da 16 dipendenti, tutti a tempo indeterminato, attiva sul mercato da decenni, che può vantare un alto numero di clienti fidelizzati e una grande solidità finanziaria.

Finalità specifiche di beneficio comune

In qualità di "Società Benefit" la società intende perseguire una o più finalità di beneficio comune ed operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori ed ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse.

In particolare, la società persegue le seguenti specifiche finalità di beneficio comune:

- la tutela, la difesa e la salvaguardia della natura e dell'ambiente, anche mediante lo sviluppo, la promozione, la diffusione ed il sostegno dell'utilizzo delle energie rinnovabili o non inquinanti e, conseguentemente, il miglioramento della qualità della vita e della salute delle persone, anche mediante la valorizzazione della produzione di energia da fonti rinnovabili in funzione del risparmio energetico e della riduzione delle sostanze inquinanti responsabili del degrado dell'ambiente;

- lo sviluppo di una comunità, fortemente integrata nel territorio, che sia orientata a promuovere il benessere e l'inclusione delle persone e lo sviluppo sociale, con particolare attenzione alle categorie svantaggiate, nonché l'informazione e la sensibilizzazione verso comportamenti socialmente orientati alla tutela dell'ambiente ed all'economia sostenibile, alla creazione di un ambiente di lavoro positivo volto alla valorizzazione ed al benessere delle persone, per svilupparne il potenziale operativo e la gratificazione personale;

- lo sviluppo e la gestione di specifiche iniziative a favore delle persone svantaggiate ed indigenti, fornendo sostegno diretto ed indiretto ai bisognosi, anche in collaborazione con le istituzioni.

Tali menzionate finalità di beneficio comune saranno perseguite mediante una gestione volta al bilanciamento fra l'interesse dei soci e quello di coloro sui quali l'attività sociale potrebbe avere un impatto, al fine di generare uno o più effetti positivi o ridurre gli effetti negativi sulle comunità e sul territorio.

A tal fine la società si propone di svolgere:

- attività dirette all'innovazione dei processi in ambito energetico ed ambientale;
- attività dirette all'adozione di sistemi logistici integrati per la conservazione del patrimonio ambientale tramite utilizzo e recupero di energie rinnovabili, anche mediante la diffusione di tecnologie a basso impatto ambientale, che sfruttino energia prodotta da fonti rinnovabili, per il risparmio, l'efficienza energetica e la riduzione delle emissioni nocive per l'ambiente;
- attività dirette a favorire il miglioramento della vita sociale, tramite lo studio e la progettazione di tecnologie avanzate nel campo dei prodotti chimici;
- l'adozione e l'incentivazione di certificazioni di qualità, ambientali e sociali, dei prodotti tessili e chimici;
- il compimento di attività volte ad offrire un sostegno alle persone svantaggiate, anche indirettamente, attraverso la collaborazione con istituti ed enti del Terzo Settore.

Il paradigma della Buona Impresa

Il paradigma della Buona Impresa deriva dalla cultura che si respira in molte imprese italiane, sperimentato e coltivato in decenni di pratica imprenditoriale. Ma le sue radici sono ben più profonde: questo paradigma non avrebbe potuto svilupparsi senza la possibilità di salire sulle spalle dei giganti che si sono occupati di impresa nella tradizione italiana. La teoria di riferimento è il lavoro di Vittorio Coda, l'orientamento pratico e valoriale quello di imprenditori e pensatori come Adriano Olivetti e Luigi Einaudi.

Il paradigma della Buona Impresa si propone come modello di interpretazione di ogni tipo di attività economica organizzata al fine di produrre o scambiare beni o servizi. Esso nasce per le imprese

che, pur essendo etichettate come for profit, non considerano il profitto come il proprio fine ultimo e non accettano di essere riconosciute dai propri stakeholder e dalla società in generale come organismi guidati e sottoposti alla assolutizzazione del profitto. In questo senso, il paradigma pensa di colmare una lacuna e si ripropone di modificare una percezione tanto diffusa quanto lontana da quella di molte realtà imprenditoriali italiane.

In estrema sintesi, un'impresa è fatta di persone che lavorano insieme per produrre prodotti o servizi attraverso i quali realizzano un risultato economico. Lavoro, Prodotto e Profitto rappresentano, nella loro accezione più ampia, i tre pilastri attorno ai quali si sviluppa l'attività d'impresa. Collaboratori, Clienti e Investitori sono i ruoli che assumono le persone che interagiscono direttamente con l'impresa, lavorando insieme, fruendo dei prodotti e servizi dell'impresa e fornendole risorse finanziarie. Questa sua essenza caratterizza l'impresa come rilevante attore sociale: le imprese entrano in relazione con ciascuno di noi, più e più volte al giorno, mettendo in atto scambi che risultano centrali nella nostra vita attiva: ciascuno di noi utilizza prodotti o servizi offerti dalle imprese, dei quali non saprebbe più come fare a meno; molti di noi lavorano per o con un'impresa; tutti coloro che non tengono i loro risparmi sotto il materasso sono anche, direttamente o indirettamente, investitori. L'impresa è un sistema complesso, che di fatto interagisce, anche se indirettamente, con tutti gli altri elementi di quel ben più complesso sistema che è la società. E interagisce, molto direttamente, con il pianeta che abitiamo, consumando e trasformando le risorse che esso ci mette a disposizione in modo finito. Essenzialmente, l'impresa crea valore, più o meno condiviso con la società. Inevitabilmente, per creare valore essa consuma risorse, in modo più o meno responsabile. Tutto questo delinea la natura dell'impresa e il suo ruolo nella società, e siccome ad ogni ruolo corrisponde una responsabilità, di questo le dobbiamo chiedere conto e per questo la dobbiamo valutare. Partendo dalla consapevolezza circa l'affascinante natura dell'impresa e il suo ruolo nella società, ben più ampio di quanto misuri l'indice dei profitti, il paradigma della Buona Impresa si ripropone di ricomporre, con naturalezza, il presunto contrasto tra i due. Nell'ambito del proprio impegno come Società Benefit, Daykem ha avviato a partire dal 2023 un percorso strutturato di monitoraggio dell'impatto ambientale, sociale e organizzativo attraverso la definizione e il consolidamento di indicatori di performance (KPI) specifici. Questa strategia nasce dalla volontà di superare un approccio meramente descrittivo in favore di una valutazione quantitativa e comparabile nel tempo, in linea con quanto previsto dal modello della Buona Impresa e, più in generale, dagli standard internazionali di rendicontazione ESG (Environmental, Social and Governance). Gli indicatori selezionati coprono diverse aree chiave: approvvigionamento energetico, gestione dei rifiuti, emissioni di CO₂, utilizzo di materie prime bio-based, welfare interno, formazione del personale e tracciabilità etica della filiera. La loro evoluzione è visualizzata nel grafico a pagina seguente. Questo sistema di misurazione ci consente di verificare l'efficacia delle azioni intraprese,

dimensioni, allo stadio di vita, all'Industry e, soprattutto, alle proprie finalità e caratteristiche distintive. La "materialità" è il principio che determina quali temi sono sufficientemente importanti - per l'azienda e per gli stakeholder - da renderne essenziale la rendicontazione e la valutazione.

Sui temi identificati come rilevanti, il modello di reporting della Buona Impresa, prevede che la relazione includa diversi tipi di informazioni, fortemente interconnessi tra loro:

- la valutazione, da parte dell'impresa stessa e da parte degli stakeholder direttamente coinvolti laddove possibile;
- i dati, quantitativi e qualitativi, su cui tale valutazione si fonda;
- i commenti, per motivare le valutazioni inserendo i dati in una cornice di senso;
- gli obiettivi, ovvero le esigenze e le priorità di miglioramento per il futuro.

Manifesto della Buona Impresa

La Buona Impresa, interpretando in modo coscienzioso e responsabile la natura stessa dell'impresa, definisce la propria finalità attraverso una visione sistemica.

Come impresa, persegue un triplice scopo, ricercando - con cura e responsabilità - la sinergia tra tre tipologie di obiettivi: il successo dei propri prodotti o servizi, la creazione e organizzazione di buona occupazione, la creazione di valore economico. Applicando tale visione, nessuno dei tre risultati è puramente strumentale, ma si qualifica in quanto deriva dagli altri due e a sua volta li influenza positivamente.

Come attore sociale, fa leva sulla coincidenza di interessi con gli stakeholder, perseguendo al tempo stesso il proprio scopo di lungo periodo e la creazione di valore per il contesto, consapevole che dallo stesso fare impresa deriva un rilevante impatto sociale: offrire prodotti e servizi che rispondono a bisogni della società, favorendone sviluppo e benessere; creare occupazione e occasione di soddisfazione professionale per le persone; condividere valore economico.

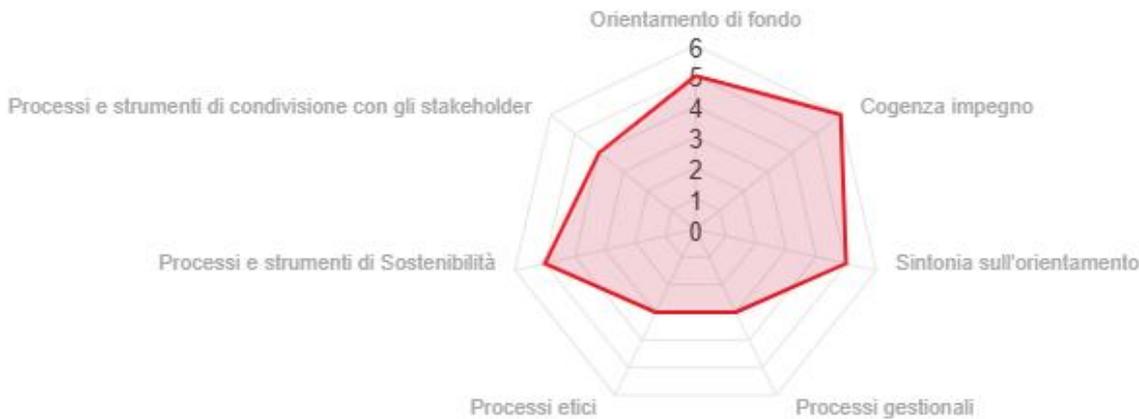
La Buona Impresa considera un prerequisito imprescindibile l'impegno a gestire in modo responsabile e sostenibile tutte le ricadute che l'attività d'impresa ha sulla comunità e sull'ambiente, monitorando e riducendo eventuali effetti negativi.

Infine, essa comunica con trasparenza il senso del proprio agire, per favorire la partecipazione al proprio interno e il riconoscimento e la fiducia da parte del contesto.

*Così, perseguendo in modo responsabile i propri fini,
ricercando coscienziosamente il proprio bene,
la Buona Impresa produce al tempo stesso
il bene del contesto in cui è inserita.*

LA GOVERNANCE

Il governo della Buona Impresa è orientato da una triplice finalità, che mette sullo stesso piano i tre pilastri che sorreggono il fare impresa, perseguendo allo stesso tempo la prosperità dell'impresa e lo sviluppo della società.



L'affiancamento allo scopo di lucro, di un ruolo sociale, volto alla riduzione degli impatti negativi della propria attività d'impresa sono parte integrante della mission di Daykem da svariate decine di anni. Nel 2023 si è concretizzato e ufficializzato con la variazione dello Statuto e la trasformazione in Società Benefit. L'azienda ha così dato forma a quello che già riteneva un impegno cogente per il proprio ruolo sul territorio e nella comunità locale con azioni e scelte concrete.

Daykem è una piccola azienda con una compagine sociale che ricopre in prima persona ruoli amministrativi e manageriali. Come spesso accade nei percorsi di cambiamento, l'implementazione iniziale ha fatto emergere approcci differenti. Tuttavia, ciò non ha mai messo in discussione la coerenza degli intenti né l'impegno comune nel perseguire le finalità di beneficio condiviso.

La piena integrazione degli obiettivi di impatto nei processi aziendali rappresenta una sfida tuttora aperta. Pur essendo parte della pianificazione strategica e del quadro valoriale della governance, questi obiettivi non sono ancora stati tradotti in strumenti di incentivazione né inseriti stabilmente nella cultura sistemica e trasversale dell'organizzazione.

L'azienda ha adottato un "Codice etico" che è reso pubblico e disponibile sia internamente, sulla bacheca aziendale, che verso l'esterno, sul sito web istituzionale. Ha sviluppato una politica per i fornitori ed integrato quella per i clienti. Il bilancio è sottoposto a revisione ed è pubblico come da obbligo di legge. Dall'anno scorso è allegata al bilancio e resa disponibile su www.daykem.it la Relazione d'Impatto. Molto resta ancora da fare, tenendo conto delle dimensioni e dello stadio di vita dell'azienda.

Daykem nel 2024 ha intrapreso nuovi percorsi di certificazione con ottimi risultati:

- è stato implementato un sistema di gestione ambientale che è stato certificato a luglio 2024 secondo lo standard ISO 14001;
- è stata rinnovata la certificazione ISO 9001:2015 (con audit integrato) per la qualità;
- ha sostenuto l'audit di rinnovo della certificazione Eco Passport by OEKO-Tex;
- ha intrapreso il percorso di certificazione bluesign diventando a novembre 2024 bluesign System Partner.

Questi percorsi certificativi hanno portato l'azienda a dotarsi di sistemi di monitoraggio dei consumi energetici, a stilare obiettivi di miglioramento misurabili, a rivedere le procedure di gestione rifiuti, ad adeguare il proprio sistema di valutazione delle azioni di sostenibilità coinvolgendo e ascoltando tutti gli stakeholder.

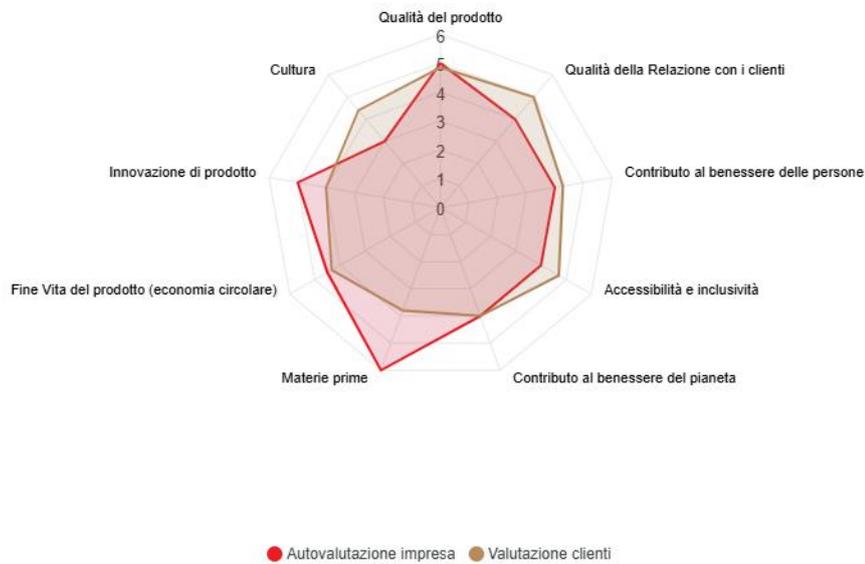
Al di là dei canali strutturati, Daykem favorisce un confronto costante e spontaneo con i propri interlocutori: clienti, fornitori, dipendenti e membri della comunità locale sono parte attiva di un dialogo informale, che si traduce spesso in suggerimenti concreti, osservazioni tempestive e relazioni di fiducia reciproca. Daykem somministra annualmente questionari di valutazione a fornitori, clienti, dipendenti e proprietà, sia nell'ambito della redazione della Relazione d'impatto, che per la ISO 9001. Nel 2024 per esempio, il tasso di soddisfazione registrato tramite i questionari ai clienti è stato dell'86%. Per la relazione benefit, sono stati somministrati questionari ad un maggior numero di clienti rispetto all'anno precedente così da poter avere una valutazione di più ampio respiro.

Questi strumenti formali si aggiungono ai continui scambi di informazioni tramite canali più informali: i commerciali visitano costantemente i clienti, con i fornitori la comunicazione è costante sia via mail, telefono che tramite 1 e/o 2 incontri di persona ogni anno. Con le nuove certificazioni in atto, è stato iniziato anche un percorso di coinvolgimento degli stakeholder, soprattutto dei fornitori, negli obiettivi di miglioramento aziendali. L'eliminazione o la riduzione dell'uso di sostanze pericolose nei nostri processi produttivi ha comportato una stretta collaborazione con i supplier per reperire le analisi e i risultati di test di controllo, per definire le specifiche di acquisto secondo i capitolati Gots, ZDHC e bluesign, per il controllo del rispetto dei limiti, etc.

IL PRODOTTO

La Buona Impresa crea valore portando sul mercato un buon prodotto o servizio, che risponde ai bisogni della società spingendola in una direzione positiva di sviluppo.

La creazione di valore con il Prodotto



Elemento di valutazione	Autovalutazione	Media valutazione stakeholder	Impatti generati
Qualità del prodotto	5	4.86	
Qualità della Relazione con i clienti	4	5	
Contributo al benessere delle persone	4	4.29	
Accessibilità e inclusività	4	4.71	Disuguaglianze economiche e sociali Benessere degli individui Progresso della società e innovazione Sviluppo economico Comunità Locali
Contributo al benessere del pianeta	4	4	Cambiamento climatico Inquinamento
Materie prime	6	3.8	Inquinamento
Fine Vita del prodotto (economia circolare)	4.5	4.33	Inquinamento
Innovazione di prodotto	5	4	

Daykem, da sempre attenta alla qualità, ha riconfermato il suo impegno rinnovando nel 2024 la certificazione UNI EN ISO 9001:2015.

Il Sistema di Gestione della Qualità ha, fin dalla sua implementazione, somministrato a un campione di clienti un questionario annuale per valutarne la soddisfazione. Il questionario tocca i temi del trasporto prodotti (tempestività e efficienza), qualità dell'assistenza tecnica, rapporto qualità/prezzo ed i risultati raccolti riportano una soddisfazione dell'86%. I reclami dei clienti sono sempre gestiti tempestivamente e non hanno comportato in nessun caso la perdita del cliente o della sua fiducia. I tecnici di laboratorio sono sempre a supporto dei commerciali nella ricerca di soluzioni ad hoc per i nostri clienti. Oltre 120 clienti possono essere classificati come storici, con acquisti regolari e duraturi nel tempo. Un alto tasso di fidelizzazione è espressione diretta della soddisfazione dei nostri partner commerciali.

Durante il 2024 i progetti di studio e i vari test di laboratorio, interni ed esterni, sono stati indirizzati all'eliminazione di sostanze pericolose. Daykem da tempo ha eliminato, su base volontaria, le principali sostanze ritenute dannose per l'ambiente dal proprio ciclo produttivo sottoscrivendo il Commitment Detox nel 2016 (con successiva eliminazione dei composti alogenati) e questo obiettivo permane come direzione strategica per tutti i nuovi sviluppi. Una notevole spinta alla formulazione di prodotti chimici sempre meno rischiosi per la salute e l'ambiente è venuta dall'adozione del protocollo bluesign, dalla certificazione Eco Passport by OEKO-TEX (più di 100 prodotti certificati e quindi conformi alla MSRL di ZDHC Level 3) e dalle specifiche GOTS (più di 80 prodotti conformi).

I prodotti chimici formulati sono destinati alla filiera del tessile e hanno un impatto sul prodotto finito che deve essere preso in considerazione. Consapevole di questa ricaduta, Daykem ha investito svariate decine di migliaia di euro in analisi, certificazioni e test applicativi per studiare soluzioni che rispettino le richieste di sicurezza e sostenibilità dei clienti finali. La gamma prodotti è molto ampia e permette di spaziare sia in prezzo che imballo per consentire ai clienti di ridurre a loro volta l'impatto sull'ambiente e la società.

Frutto di questo percorso verso una produzione sempre più attenta alla sostenibilità e all'ambiente, è la creazione di una linea di prodotti Bio-based.

Il termine Bio-based riguarda tutti quei materiali o prodotti che derivano, almeno in parte, da biomasse vegetali, quindi da fonti rinnovabili. La loro produzione implica un minor utilizzo di risorse non-rinnovabili, differenziandoli dai formulati tradizionali. La nuova linea Daykem Bio-based è studiata per unire le tradizionali performance dei nostri prodotti a caratteristiche di eco-compatibilità elevate. Le nostre miscele contengono un'alta percentuale di materie prime derivanti da fonti rinnovabili come verificato dai "test 14C" realizzati presso laboratori terzi.

La linea Bio-based attualmente si compone di 3 prodotti ma altri sono in fase di test e saranno presto aggiunti alla nostra gamma:

- NOVASIL BIO 450: prodotto di finissaggio che garantisce al tessuto una buona indossabilità ed una mano morbida e gommosa, oltre ad un'eccellente solidità ai lavaggi e alla luce del sole. Esito test: contenuto bio-based 67,1%
- MORBIDOL 605: ammorbidente cationico per tutte le fibre, conferisce al tessuto mano morbida, piena, drappeggiante. Esito test: contenuto bio-based 67,3%
- ECODROP 503: emulsione polimerica fluoro-free per il finissaggio idrorepellente di fibre naturali e sintetiche. Esito test: contenuto bio-based 47,5%

A luglio 2024 Daykem ha sostenuto l'audit e ottenuto la certificazione ambientale UNI EN ISO 14001: 2015. Lo Standard ISO 14001 rappresenta il punto di riferimento normativo per le aziende e organizzazioni dotate di un Sistema di Gestione Ambientale. Il Sistema di Gestione Ambientale è caratterizzato dallo sviluppo e dall'attuazione della politica ambientale e degli obiettivi che impegnano l'organizzazione alla piena conformità cogente (legislativa) e volontaria (rispetto ad ulteriori prescrizioni volontarie o dettate dal mercato di appartenenza). Daykem ha sottoscritto tali requisiti al fine di istituire e di integrare nel proprio sistema organizzativo interno le regole per una gestione efficace con riferimento agli aspetti ambientali significativi. Il sistema di gestione ambientale è stato sviluppato in riferimento ai requisiti specificati nella norma UNI EN ISO 14001 e ha portato in Daykem due importanti passi avanti: monitoraggio dei consumi energetici e la nuova gestione dei rifiuti con una profonda riorganizzazione del magazzino. Continua così un percorso di certificazione volontaria intrapreso per offrire sempre maggiori garanzie a tutti gli stakeholder.

Nel 2024 Daykem ha aderito alla certificazione bluesign diventando System Partner. I bluesign System Partner si impegnano ad applicare il bluesign System che unisce l'intera catena di fornitura tessile per ridurre congiuntamente il suo impatto sulle persone e sull'ambiente. La gestione del processo di approvvigionamento garantisce che i prodotti chimici e le materie prime bluesign Approved vengano utilizzati in tutte le fasi del processo di produzione. Le sostanze pericolose per l'uomo e per l'ambiente vengono quindi eliminate fin dall'inizio. Le ispezioni in loco verificano la corretta applicazione di tali prodotti chimici e materie prime in processi controllati, e garantiscono l'uso responsabile delle risorse.

Daykem ha iniziato una rivoluzione nella propria politica di selezione dei fornitori: verrà valutato non solo il prezzo e la qualità ma anche l'impegno etico e ambientale, la trasparenza di comunicazione e l'accuratezza delle informazioni fornite.

Questo processo è appena iniziato e nel prossimo triennio sarà sempre più integrato in azienda. Daykem ha redatto un "Codice di condotta per gli approvvigionamenti sostenibili" che prevede il rispetto dei limiti molto stringenti dettati da vari enti certificativi, e che richiede al fornitore dati analitici oggettivi per poter dimostrare il rispetto delle soglie imposte dal disciplinare bluesign. Là dove il fornitore non sia in grado di dimostrare il contenuto tramite risultati di laboratorio, Daykem effettuerà le analisi presso laboratori terzi e nel caso di risultati superiori alla soglia stabilita, la materia prima

viene bandita dal processo produttivo. In questo modo si tenderà nel tempo all'eliminazione di sostanze critiche e preoccupanti dall'intera filiera tessile come per esempio i Ciclosilossani D4 D5 e D6, comunemente presenti in tutti i siliconi, classificate come sostanze SVHC (altamente preoccupanti): anche il disciplinare di ZDHC ne prevede il bando ma in questo caso i test vengono fatti sul prodotto finito per accertarsi che non siano presenti, mentre per bluesign il controllo è spostato a monte, per evitare l'entrata in azienda di materie prime non conformi. Il processo sarà lungo ma questo è l'obiettivo verso cui Daykem ha deciso di orientare la propria strategia.

Daykem consegna i propri prodotti in fusti e cisterne (IBC) e poi, una volta vuote, nella maggior parte dei casi, vengono ritirate. Dopo valutazione, se le condizioni sono ottimali, l'imballo viene reinserito nel ciclo produttivo per trasportare di nuovo il medesimo prodotto. Se invece risulta deteriorato, viene messo nella zona di stoccaggio e poi inviato tramite gestore rifiuti autorizzato all'impianto di smaltimento/recupero autorizzato al trattamento dello stesso. Con questa pratica, si riduce il consumo di plastica e l'impatto ambientale offrendo un importante servizio ai clienti. Daykem ha inoltre messo a disposizione dei clienti due cisterne in acciaio (ed una terza sarà realizzata nel 2025) che possono trasportare uno specifico prodotto ADR (biossido di tiourea) e che possono essere collegate direttamente al macchinario di lavoro, così da ridurre al minimo il rischio di esposizione dei lavoratori a tale sostanza pericolosa.

Dal 2015 Daykem ha scelto di certificare i propri prodotti secondo il disciplinare GOTS, mantenendo ed aggiornando nel tempo la certificazione all'ultimo standard vigente. Il Global Organic Textile Standard garantisce che i prodotti chimici utilizzati nella lavorazione dell'industria tessile siano conformi ai requisiti richiesti, tramite opportuna valutazione, basata principalmente sulla verifica delle caratteristiche tossicologiche ed eco tossicologiche. Dal 2021 è stato intrapreso anche il percorso di certificazione Eco Passport by OEKO-TEX che ha già portato oltre cento dei nostri prodotti ad ottenere e mantenere negli anni il Livello 3 di conformità ZDHC. Nel 2024 abbiamo ottenuto la certificazione bluesign, la ISO 14001 e rinnovato la ISO 9001, garantendo così a tutti gli stakeholder che l'impegno di Daykem nella ricerca di processi sostenibili, materie prime innovative e a minor impatto, soluzioni eco compatibili è concreto e non solo sulla carta.

Daykem ha iniziato a contribuire alla crescita culturale del settore di riferimento e per farlo ha scelto di entrare a far parte dei Textile Lovers del Museo del tessuto di Prato con una erogazione liberale. Il Museo del Tessuto è ritenuto una realtà simbolo del distretto ed attraverso il supporto erogato, l'Azienda ha voluto dimostrare il suo attaccamento alla storia ed ai valori del proprio territorio e sostenere un'istituzione culturale che opera per offrire attività e servizi qualificati sia ai cittadini che ai turisti, contribuendo in modo significativo al miglioramento della reputazione esterna della città.

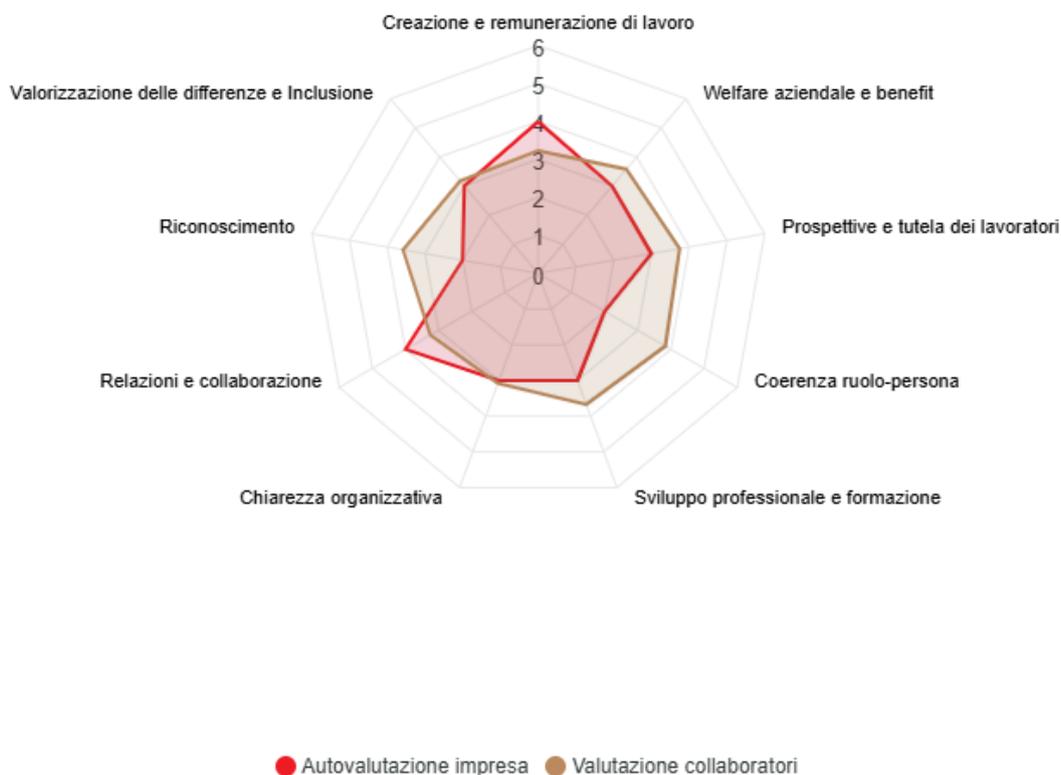
Nel 2024, il Museo ha registrato un'affluenza significativa di pubblico, con 23.903 visitatori, a conferma del crescente interesse per le sue esposizioni e attività, tra cui spiccano due mostre temporanee di rilievo.:

- "Walter Albini, il talento, lo stilista" (27 marzo - 1° dicembre 2024), una retrospettiva esaustiva che, attraverso oltre 400 pezzi tra disegni, fotografie, gioielli, tessuti e abiti, ha ripercorso la carriera ventennale di un pioniere del Made in Italy, figura chiave del prêt-à-porter e del total look.
- "Tesori di seta. Capolavori tessili dalla donazione Falletti", inaugurata il 21 dicembre 2024 e tuttora in corso, un'esposizione di tessuti antichi di inestimabile valore artistico, datati tra il XV e il XVIII secolo. Questi manufatti sono parte di una generosa donazione del medico fiorentino Giovanni Falletti, che ha arricchito il patrimonio del museo con oltre 2.000 oggetti, tra cui tessuti etnici, stampe giapponesi e libri antichi.

Forte di una vivace presenza digitale con 49.786 follower, il Museo testimonia un crescente interesse per le sue molteplici iniziative. Il suo radicamento nel territorio si manifesta anche attraverso la collaborazione con 154 fornitori locali. L'impegno educativo si è concretizzato in 412 attività che hanno coinvolto oltre 7.000 studenti, affiancate da un significativo riscontro nelle iniziative per famiglie (circa 900 partecipanti) e adulti (oltre 2.600). Parallelamente, l'attenzione all'inclusione e all'accessibilità ha portato a 69 attività (suddivise in 4 progetti) dedicate a pubblici speciali, con un totale di 285 partecipanti, ribadendo la sua missione di rendere la cultura tessile un patrimonio per tutti. A completare il suo dinamico ruolo nel panorama culturale, il Museo ha offerto 151 attività programmate, tra mostre, workshop ed eventi.

IL LAVORO

La Buona Impresa genera valore creando e organizzando il lavoro, e offrendo occasione di realizzazione professionale alle persone.



Daykem crea lavoro a condizioni eque e trasparenti, correttamente retribuito e contrattualizzato, in modo congruo rispetto al settore, lo stadio di vita dell'azienda e cercando di rispettare le aspettative dei lavoratori (dipendenti, collaboratori, imprenditore stesso). I dipendenti Daykem sono assunti a tempo indeterminato, non esistono contratti a tempo, di collaborazione o di apprendistato. La stabilità contrattuale è da sempre un must che Daykem persegue nella gestione del personale. Pochi gli episodi di dimissioni volontarie dei dipendenti e mai nessun licenziamento da parte dell'azienda. Nel 2024 l'azienda ha assunto una nuova risorsa nel reparto amministrativo, che va ad aggiungersi ai 4 assunti dal 2021 ad oggi, di cui 3 laureati. Si tratta di una sostituzione di maternità ma con fini di inserimento in organico. Negli ultimi 4 anni l'azienda ha registrato un incremento del 33% dell'occupazione, con contratti a tempo indeterminato e full-time. I contratti applicano il CCNL Chimico farmaceutico Sezione Lubrificanti GPL garantendo assistenza sanitaria col fondo Faschim. Daykem, come l'anno scorso, ha donato ai propri dipendenti dei buoni spesa ma ne ha aumentato l'importo portandolo a €800,00. La consegna è avvenuta in due tranches: una a luglio ed una a dicembre. Sebbene fosse stato ipotizzato l'avvio di un piano welfare con il supporto di esperti esterni,

l'iniziativa non si è ancora concretizzata, ma rimane un punto qualificante del percorso evolutivo che l'azienda intende intraprendere sul fronte del benessere organizzativo.

La creazione di valore con il lavoro



Elemento di valutazione	Autovalutazione	Media valutazione stakeholder	Impatti generati
Creazione e remunerazione di lavoro	4	3.23	<ul style="list-style-type: none"> Disuguaglianze economiche e sociali Progresso della società e innovazione Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Welfare aziendale e benefit	3	3.58	<ul style="list-style-type: none"> Disuguaglianze economiche e sociali Salute e sicurezza dei lavoratori Benessere degli individui Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Prospettive e tutela dei lavoratori	3	3.75	<ul style="list-style-type: none"> Disuguaglianze economiche e sociali Benessere degli individui Diritti Umani Progresso della società e innovazione Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Coerenza ruolo-persona	2	3.83	<ul style="list-style-type: none"> Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Sviluppo professionale e formazione	3	3.67	<ul style="list-style-type: none"> Disuguaglianze economiche e sociali Progresso della società e innovazione Educazione, informazione e cultura Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Chiarezza organizzativa	3	3.08	<ul style="list-style-type: none"> Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Relazioni e collaborazione	4	3.25	<ul style="list-style-type: none"> Benessere degli individui Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Riconoscimento	2	3.58	<ul style="list-style-type: none"> Benessere degli individui Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Valorizzazione delle differenze e Inclusione	3	3.17	<ul style="list-style-type: none"> Disuguaglianze economiche e sociali Diritti Umani Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori

L'azienda sta continuando il lavoro, avviato da poco, per migliorare il benessere dei lavoratori: oltre ai buoni acquisto ha deciso di realizzare un parcheggio interno. Vi è un parcheggio pubblico attiguo all'azienda ma la zona è poco sicura e sono frequenti le rotture dei vetri delle auto per tentati furti.

Sulla scia delle numerose denunce e dei danni subiti anche da alcuni dipendenti, l'azienda ha iniziato la predisposizione di un'area interna, ad uso dei propri dipendenti, così da consentire loro di lasciare l'auto in completa sicurezza. I lavori saranno ultimati ad inizio 2025.

Daykem rispetta con attenzione tutti gli obblighi di legge in materia di sicurezza sul lavoro anche considerando il particolare settore in cui opera (formulazione prodotti chimici). In aggiunta, applica il Modello organizzativo 231: un insieme di protocolli, che regolano e definiscono la struttura aziendale e la gestione dei suoi processi sensibili. Il modello è applicato come linea guida ma senza la dotazione e il controllo di un Organismo di Vigilanza.

L'azienda ha acquistato un defibrillatore semiautomatico, facendo le dovute segnalazioni alle autorità predisposte e formando il personale con uno specifico corso BLS svoltosi a novembre 2024 al quale ha partecipato la maggioranza dei dipendenti in forza oltre agli stessi soci.

Durante il 2024 sono stati svolti corsi di formazione ma questi non hanno riguardato l'intera popolazione aziendale. Più nello specifico, il personale regolatorio ha svolto:

- un corso (Symposio safety day) di una giornata sull'aggiornamento del CLP (Classification packaging and labeling),
- un corso di Chimica tintoria presso Formetica Prato della durata di 16 ore.

Un gruppo di 4 dipendenti (laboratorio, regolatorio e ufficio acquisti) ha seguito un corso di formazione dalla durata di 20 ore, svoltosi presso la sede aziendale, per migliorare le skill di comunicazione, col seguente programma:

- Modello CAST e le storie visuali per comunicare
- Il linguaggio ipnotico, declinato nel modello parlato e scritto
- Modello di team work: L'io; Dall'io al Noi; Allineare il Noi al Noi
- Comunicare il senso dell'urgenza
- Codifica dei contenuti
- I feedback interni, come darli e riceverli
- Individuare le forme di resistenze in chi ci ascolta

Destinato invece a tutto il personale dipendente e ai soci è stato il corso BLS a seguito dell'installazione del defibrillatore in azienda. Nei prossimi anni l'azienda vuole dedicare maggiori risorse alla formazione ed alla crescita del personale.

L'azienda ha elaborato l'organigramma e gli ultimi audit sono stati anche occasione di rivisitazione e aggiornamento. C'è però da dire che nella pratica, le mansioni svolte dal personale esulano dal mansionario e mancano strumenti e processi volti a definire gli obiettivi individuali e le aspettative nei confronti dei singoli.

La comunicazione interna rappresenta un'area su cui l'azienda può ancora crescere. Attualmente, le modalità e gli strumenti utilizzati per condividere in modo strutturato informazioni sull'andamento

aziendale, le prospettive strategiche e gli elementi organizzativi risultano ancora limitati e parzialmente consolidati. Tuttavia, un passo significativo è stato compiuto con l'introduzione di un organo di staff direzionale, formalmente inserito in organigramma, che si riunisce con regolarità per analizzare criticità, condividere visioni e aggiornare sull'andamento operativo. Rimane centrale l'obiettivo di rafforzare la chiarezza comunicativa anche sul piano del "senso" delle scelte, affinché le persone possano non solo conoscere le decisioni prese, ma comprenderne le motivazioni strategiche e sentirsi maggiormente coinvolte nella direzione futura dell'impresa.

Il clima interno è generalmente positivo e caratterizzato da buone dinamiche collaborative tra i diversi reparti. Le relazioni orizzontali si confermano costruttive e improntate alla cooperazione, mentre quelle verticali, pur risultando in prevalenza funzionali al lavoro, offrono margini di miglioramento in termini di armonia e comunicazione. In particolare, la chiarezza e la condivisione degli orientamenti strategici rappresentano un'area su cui l'azienda può rafforzarsi, al fine di promuovere un maggiore coinvolgimento delle persone negli obiettivi di medio e lungo periodo. In questo contesto, va sottolineato con favore lo spirito di iniziativa del personale, che continua a generare occasioni di socialità e partecipazione attraverso l'organizzazione autonoma di attività sportive, conviviali e ricreative. Pur non essendo ancora presenti iniziative strutturate a livello direzionale, negli ultimi anni si è registrato un netto miglioramento nel clima generale, con una significativa riduzione degli episodi di conflittualità sia tra reparti che nei rapporti capo-collaboratore. Il rafforzamento del senso di gruppo e la valorizzazione della collaborazione rappresentano priorità riconosciute, come dimostra anche l'avvio - previsto per il 2025 - di un percorso formativo specifico sulla comunicazione e le sue dinamiche, destinato ad alcune figure chiave all'interno dell'organizzazione.

L'impostazione del lavoro in azienda non segue ancora una programmazione per obiettivi ed i feedback, siano essi formali od informali, da parte dei capi ai collaboratori o viceversa, non sono ancora diffusi. Capita che vengano assegnate delle premialità per il lavoro svolto ma si tratta di gratificazioni destinate al singolo soggetto senza che ne sia data evidenza a livello aziendale. Non ci sono strumenti strutturati o percorsi di crescita definiti, un po' per cultura e un po' per la conformazione di piccola impresa in cui i ruoli sono flessibili e le mansioni intercambiabili. I meccanismi di premio a posteriori, come gratifica del lavoro svolto perdono l'aspetto incentivante che invece potrebbe essere maggiormente sfruttato. Nei prossimi anni si cercherà di favorire i processi di delega e aumento delle responsabilità e spazi di autonomia, come riconoscimento dell'aumento di competenze ed esperienza. Facendo un quadro generale, non si rilevano criticità gravi (es: scarsa inclusione dei giovani, gender pay gap, sbilanciamento ingiustificato di genere). Non ci sono state problematiche o rimostranze da parte delle persone né ci sono evidenze di particolari squilibri. Il tasso di fidelizzazione dei dipendenti è molto alto nonostante i risultati delle

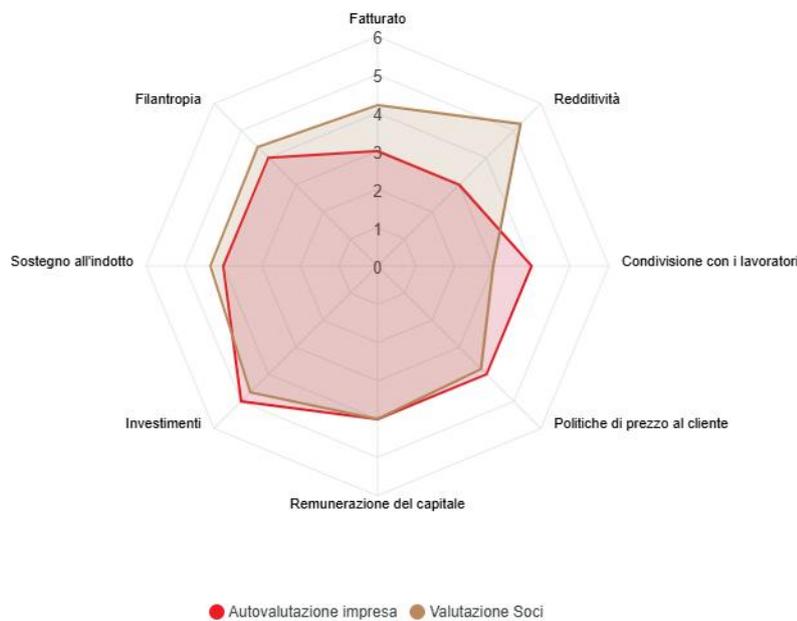
valutazioni facciano emergere una carenza comunicativa ed il mancato riconoscimento delle proprie capacità, il tasso di turnover è veramente bassissimo.

Esistono progetti speciali volti a valorizzare competenze, attitudini e ambizioni delle persone ma non sono strutturati in modo formale, né comportano riconoscimenti di premi o variazioni contrattuali. Basso è anche il livello di partecipazione delle persone nella definizione del proprio ruolo e mansioni. L'anno 2024 ha avuto un rallentamento delle vendite dovute ha difficoltà di mercato ma gli impegni dell'azienda nei confronti di stakeholder interni ed esterni non è venuto meno. L'azienda deve migliorarsi a livello di comunicazione con i propri dipendenti in merito alle prospettive aziendali future, si constata però che nessun clima di incertezza è diffuso tra i dipendenti.

IL VALORE ECONOMICO

La Buona Impresa crea valore producendo ricchezza economica e curandone la condivisione con coloro che sono coinvolti nella sua creazione e con il contesto.

La Creazione di valore economico



Nel confronto con l'anno precedente, si registra una diminuzione del fatturato pari al 4%, attribuibile a diverse variabili di mercato, a cambiamenti nelle dinamiche di vendita, e un contesto di mercato complesso nel settore tessile. La diminuzione è dovuta in primis ai minor volumi di prodotti venduti: il settore moda ha avuto forti criticità nell'anno appena trascorso consumando quantitativi inferiori e questo si ripercuote sulle aziende della filiera come Daykem. Nonostante il calo della domanda, l'azienda ha cercato di sostenere i propri clienti con un contenimento dei prezzi così da aiutare, per quanto possibile, un distretto, quello del tessile pratese, che rappresenta la maggioranza del nostro mercato di sbocco. Le politiche di prezzo attuate hanno tenuto conto, oltre che del profitto interno, anche di una situazione di mercato difficile. La media dei prezzi applicati per l'anno 2024 è di qualche centesimo inferiore rispetto al 2023 proprio perché si è cercato, nonostante la diminuzione della domanda, di non aumentare i prezzi, bensì di contenere i possibili aumenti senza farli ricadere su un distretto già in difficoltà. Questo anche tenendo conto che la maggioranza dei clienti sono imprese storicamente collegate a Daykem, altamente fidelizzate.

La Creazione di valore economico

Elemento di valutazione	Autovalutazione	Media valutazione stakeholder	Impatti generati
Fatturato	3	4.2	Sviluppo economico
Redditività	3	5.25	Sviluppo economico
Condivisione con i lavoratori	4	3	Disuguaglianze economiche e sociali, Sviluppo economico, Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori, Comunità Locali
Politiche di prezzo al cliente	4	3.8	Disuguaglianze economiche e sociali, Sviluppo economico
Remunerazione del capitale	4	4	Sviluppo economico
Investimenti	5	4.67	Progresso della società e innovazione, Sviluppo economico
Sostegno all'indotto	4	4.33	Disuguaglianze economiche e sociali, Sviluppo economico, Comunità Locali
Filantropia	4	4.4	Disuguaglianze economiche e sociali, Sviluppo economico, Comunità Locali

Il risultato ante imposte ha subito una contrazione rispetto al 2023 in linea con la diminuzione del fatturato ma rimanendo comunque superiore a quanto registrato nel 2022. Riteniamo queste difficoltà possano protrarsi, anche se in modo più contenuto, al 2025 motivo per il quale Daykem sta cercando di ampliare il proprio mercato con clienti nazionali e internazionali, anche provenienti da altri settori oltre al tessile. Daykem sta incrementando, anche se lentamente, la quota di esportazioni.

I dividendi, per politica aziendale non vengono distribuiti. I tre soci sono attivi in azienda e percepiscono il loro compenso. Gli utili sono interamente accantonati e reinvestiti.

Il 2024 ha comportato investimenti per un totale pari al 4% del fatturato:

- sono state capitalizzate come immobilizzazioni immateriali le certificazioni di prodotto ottenute e rinnovate. Come scelta strategica, Daykem ha voluto dare rilevanza all'ingente impegno economico e di risorse umane profuso per garantire ai propri clienti qualità, sostenibilità, sicurezza e minor impatto ambientale dei prodotti chimici venduti,
- sono state migliorate le attrezzature di laboratorio con l'acquisto di vari strumenti tra cui una macchina per tintura,
- sono stati effettuati lavori di muratura in magazzino per rinnovare la pavimentazione,
- è iniziata la realizzazione di un parcheggio interno per i dipendenti,

- sono state installate colonnine di ricarica elettrica per le autovetture,
- è stato acquistato un DAE, adeguatamente comunicato alle autorità competenti,
- sono stati acquistati pannelli fotovoltaici, inverter e batterie di accumulo per essere poi installati nel 2025.

Tanti investimenti in un anno complesso come congiuntura di mercato ma che ha permesso a Daykem di dotarsi di quanto necessario per crescere.

Daykem ha redatto un “Codice di condotta per acquisti sostenibili” per i fornitori e istaurato procedure di acquisto che valutino determinate specifiche di prodotto e di azienda fornitrice: dal rispetto degli obblighi di legge, alla dotazione di certificazioni volontarie etiche e ambientali, al rispetto di determinati capitolati in termini di sicurezza e controllo dei contaminanti delle materie prime. Procedure già rese operative, necessarie per concretizzare la scelta di Daykem di creare valore economico lungo tutta la filiera prediligendo fornitori trasparenti e collaborativi.

Daykem anche quest'anno ha contribuito al sostegno di organizzazioni del territorio:

- Fondazione AMI Prato,
- Fondazione Meyer ospedale pediatrico,
- Parrocchia Dell'Ascensione il Pino per assistenza a famiglie indigenti della zona.
- Museo del Tessuto di Prato diventando Textile Lovers e alle numerose iniziative culturali del Museo.

La compagine sociale è stabile nel tempo, composta da tre soci che lavorano in azienda in prima persona. L'accesso al credito non ha alcuna criticità, e l'indice di indipendenza finanziaria cresce costantemente nel tempo: l'indice risulta ben oltre la soglia del 25% considerata tollerabile nel settore. Nel dettaglio, dal 2021 al 2022 l'indice è passato da 32,8% a 37,45% fino al 48,88% del 2023, con un netto incremento dovuto alla diminuzione dei mezzi di terzi.

OPERATIONS SOSTENIBILI

La Buona Impresa, coerentemente con le sue caratteristiche e le sue dimensioni, gestisce in modo responsabile, sostenibile e trasparente tutte le ricadute delle sue operations sulla comunità e sull'ambiente.



Daykem è passata, già nel 2023 a contratti di fornitura di energia proveniente esclusivamente da fonti rinnovabili e in tutto il 2024 ha iniziato la progettazione e l'acquisto di pannelli fotovoltaici da installare sulla copertura del capannone aziendale. Esistono procedure di monitoraggio dei consumi e delle emissioni e precisi obiettivi di riduzione per i prossimi anni.

Grazie al lavoro di preparazione e all'ottenimento della certificazione ISO 14001 la gestione dei rifiuti è notevolmente migliorata. L'azienda è andata oltre gli obblighi di legge, manifestando cura e attenzione nella gestione dei rifiuti, soprattutto quelli pericolosi. A inizio anno sono state riorganizzate le aree interne per individuare spazi dedicati allo stoccaggio temporaneo dei rifiuti, debitamente individuati dai codici CER. Nel 2025 è prevista l'adozione di un software gestionale per la corretta tenuta dei registri di carico e scarico, ed un monitoraggio più preciso ed accurato.

Sostenibilità delle Operations



Elemento di valutazione	Autovalutazione	Impatti generati
Energia ed Emissioni (scope 1 e 2)	4	Cambiamento climatico Inquinamento Circolarità e uso delle risorse
Gestione dei Rifiuti	4	Cambiamento climatico Inquinamento Biodiversità ed ecosistemi Circolarità e uso delle risorse
Sicurezza sul posto di lavoro	4	Salute e sicurezza dei lavoratori Benessere degli individui Diritti Umani Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori
Trasporti e logistica	4	Cambiamento climatico Inquinamento
Emissioni indirette (scope 3)	3	Cambiamento climatico
Diritti umani e del lavoro nella filiera	5	Disuguaglianze economiche e sociali Diversità, Equità e Inclusione Salute e sicurezza dei lavoratori Benessere degli individui Diritti Umani Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori Comunità Locali
Filiera sostenibile	5	Salute e sicurezza dei lavoratori Diritti Umani Cambiamento climatico Inquinamento Acque e risorse marine Biodiversità ed ecosistemi Circolarità e uso delle risorse Sviluppo economico Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori Comunità Locali

In bacheca è stato predisposto un modulo dove segnalare tempestivamente eventuali problematiche ai macchinari o alla struttura così che ci possa essere una presa in carico e risoluzione in tempi brevi.

Trattando prodotti chimici e sostanze talvolta pericolose, l'attenzione alla sicurezza è ampia e strutturata. Per inizio 2025 è stata anche commissionata un'analisi ad un laboratorio terzo, dell'esposizione dei dipendenti del reparto produttivo a agenti chimici pericolosi nell'arco della giornata lavorativa.

Daykem si occupa in autonomia della maggior parte delle consegne della merce ai propri clienti. Nel 2024 è stato ordinato (arriverà poi nel 2025) un nuovo camion per sostituire un mezzo ormai datato e a maggiori emissioni. È stato valutato l'acquisto di un mezzo elettrico ma non è stato trovato quello che si confacesse alle esigenze di trasporto dei nostri prodotti. La logistica viene organizzata con percorsi che studiano la minor emissione di gas di scarico e tempi di percorrenza.

Gli autisti Daykem sono correttamente formati sul trasporto ADR e in azienda sono presenti dettagliate istruzioni operative di carico, scarico e trasporto.

Le emissioni in atmosfera sono correttamente monitorate e dall'analisi effettuata da ente terzo risulta che i valori dei parametri controllati rispettano i limiti previsti nell'Autorizzazione Unica Ambientale

n°9573 del 28/09/2016. Daykem ha nel frattempo ricevuto anche la nuova AUA (n. 24913 del 12-11-2024) ma ancora non è stata adottata perché si è reso necessario una modifica ai camini.

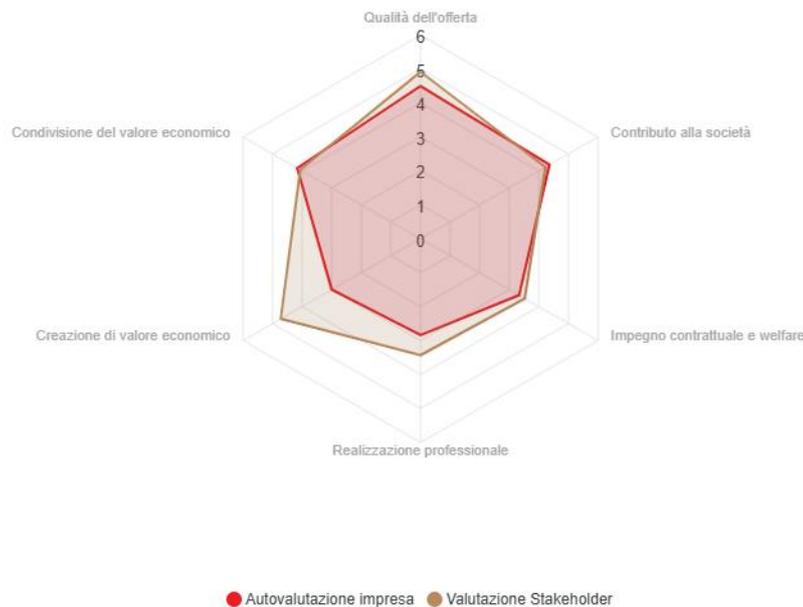
Vengono annualmente monitorate le acque di scarico con prelievi ed analisi effettuate da ente terzo: dal Rapporto di prova N° 2311674.001 del 04/07/2023 emerge il rispetto dei parametri senza discostamenti dai limiti.

La filiera è stata ampiamente coinvolta in tutti i processi di certificazione, in particolar modo vengono richieste le conformità dei prodotti acquistati, ai vari capitolati (ZDHC, bluesign, Gots) e la disponibilità e trasparenza sono diventati elementi di valutazione al pari del prezzo e della qualità della materia prima. L'ottenimento delle certificazioni è segno di questa collaborazione e dell'avvio di un cammino congiunto per il presidio e il miglioramento degli impatti sociali e ambientali. L'ufficio acquisti incontra di persona due volte l'anno i fornitori per scambiare opinioni, valutare le offerte e discutere di possibili novità e collaborazioni. Il tasso di fidelizzazione è alto e dal 2024 in poi, il cambio di fornitore sarà vincolato da ulteriori parametri da tenere in considerazione. I feedback sono positivi e denotano soddisfazione nella relazione. Le contestazioni sono state poche e sempre risolte o con la sostituzione del prodotto o con l'accordo per la chiusura del ticket.

Il tasso di fidelizzazione dei clienti è molto alto, e il riscontro dei commerciali è estremamente positivo. Daykem non si avvale di distributori ma solo di tecnici commerciali, competenti in materia e pertanto capaci di fornire un servizio che va oltre la mera vendita di un prodotto estendendosi a una vera e propria consulenza. Talvolta lo studio di prodotti per la risoluzione di specifiche problematiche è il motore della ricerca e lo stimolo verso un'innovazione continua.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel primo grafico si offre una sintesi della creazione di valore attraverso i principali pilastri dell'attività d'impresa: il Prodotto, il Lavoro e il Valore economico (in senso orario). Sono rappresentate le prime due dimensioni di ogni pilastro (elementi che creano valore e elementi che qualificano una "buona" creazione di valore). La valutazione di sintesi per ciascuna dimensione (linea rossa per l'impresa, linea marrone per lo stakeholder di riferimento) corrisponde alla media delle valutazioni assegnate ai singoli elementi che compongono quella dimensione, ponderata in base alla rilevanza assegnata a ciascun elemento.



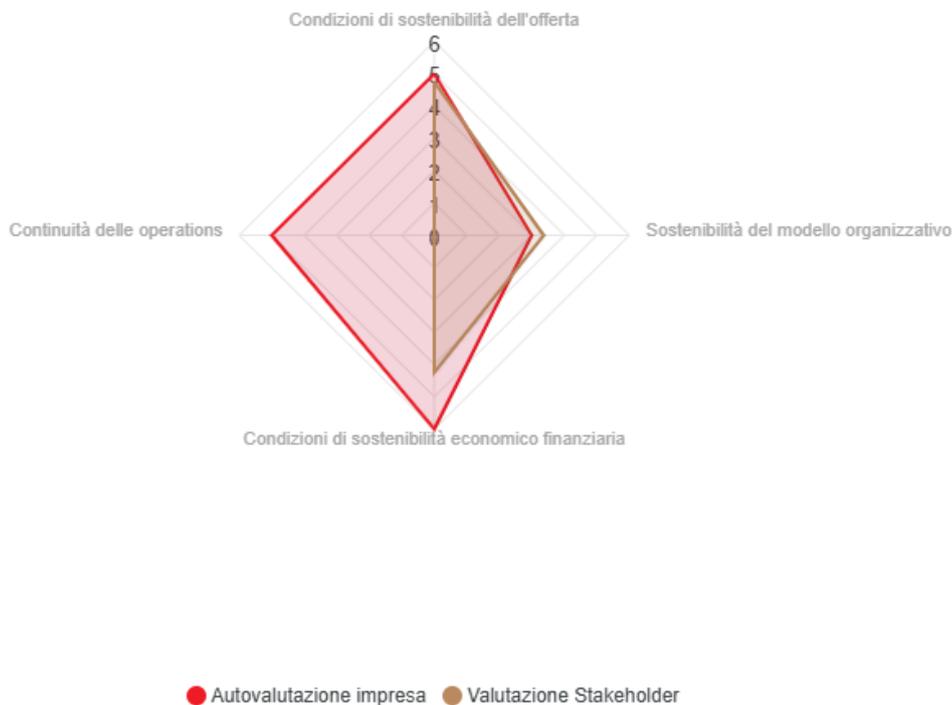
Nell'analisi del grafico è da evidenziare come solo una delle due dimensioni del pilastro "Valore economico" (Condivisione e Creazione) presenti un disallineamento tra azienda e valutazione degli stakeholder (l'anno scorso erano disallineate entrambe).

Le valutazioni si sono allineate sulla dimensione della condivisione, segno che gli stakeholder hanno percepito l'impegno dell'azienda. Resta invece ancora disallineata la percezione della creazione di valore che all'esterno è valutata in termini più positivi di quanto non risulti dall'autovalutazione. Sarà oggetto di analisi e miglioramento per il futuro da sommarsi all'impegno previsto per il pilastro Lavoro (Welfare e Realizzazione professionale) che sono migliorati rispetto all'anno precedente ma ancora non sono sui livelli alti della ragnatela (tutti punteggi inferiori al 4).

Il grafico successivo intende restituire uno sguardo d'insieme rispetto ad un elemento caratterizzante dell'osservazione del modello della Buona Impresa, ovvero la capacità di continuare a generare valore per la società nel lungo periodo.

Sono rappresentate le “terze dimensioni” relative a Prodotto, Lavoro e Valore economico (rispettivamente: continuità dell'offerta, continuità organizzativa e continuità economica). In particolare: per l'impresa viene espressa la valutazione rispetto alla fidelizzazione di clienti, lavoratori e soci; la valutazione degli stakeholder invece è la media delle risposte date alle domande rispetto all'intenzione di consigliare ad altri l'impresa (consigli per gli acquisti, da parte dei clienti; consigli come datore di lavoro, per i lavoratori; consigli di investimento, per i soci).

L'ultimo vertice (a sinistra nell'immagine), infine, rappresenta la valutazione di sintesi rispetto alla sostenibilità delle operations, interpretata come un fattore determinante per garantire il successo nel tempo dell'attività di impresa. Anche in questo caso: per l'impresa viene espressa la valutazione rispetto alla solidità della relazione con fornitori e partner commerciali; non è invece previsto in questo punto il riscontro degli stakeholder.



Daykem ha intrapreso il cammino verso la Buona Impresa da poco, e questo primo anno e mezzo ci ha consentito di capire come l'azienda si valuta e come viene vista dagli stakeholder: clienti, lavoratori e soci.

Valutazione Dei Rischi



Di seguito, vengono riproposti tutti i **requisiti minimi** richiesti nelle diverse sezioni della autovalutazione, con la risposta assegnata dall'impresa. In **rosso** i requisiti minimi non soddisfatti. In **giallo**, in requisiti minimi "in via di definizione".
La visione di insieme può essere utile per individuare i rischi non ancora presidiati o poco gestiti: condizioni importanti da prendere in carico per rispettare l'impegno al "**first, do no significant harm**".

Minimum requirement	Autovalutazione
Salario dignitoso	
Disparità salariali	
Salario dignitoso nella filiera	
Monitoraggio Diversity & Inclusion	
Accessibilità	
Parità di genere	
Salute e sicurezza dei collaboratori	
Salute e sicurezza dei clienti	
Rispetto dei diritti umani	
Comunità Locali	
Monitoraggio e riduzione delle emissioni GhG	
Monitoraggio e riduzione dei consumi di risorse	
Fisco e tasse	
Rispetto degli impegni economici	
Anticorruzione e Conflitto d'Interessi	
Comunicazione e Trasparenza	
Monitoraggio e riduzione inquinamento	
Monitoraggio e riduzione scarichi idrici	
Monitoraggio e riduzione dell'impatto sulla biodiversità	

I due punti in giallo ("in via di definizione"), riguardano:

1. il fatto che l'azienda operi in modo da non alimentare il divario economico e sociale, prestando attenzione all'equità relativa delle retribuzioni interne: Daykem opera nel rispetto dei limiti di legge e del CCN, con una media salariale leggermente superiore al mercato di riferimento.
2. l'azienda non ha contezza delle informazioni rispetto alla diversità nella forza lavoro, tramite la raccolta regolare di dati o strumenti informali. Ovviamente questo è strettamente collegato alle piccole dimensioni aziendali ma potrebbe essere un elemento da considerare al momento della crescita dell'impresa.

In generale, i risultati delle valutazioni di clienti e fornitori sono buoni, segno che negli anni l'attenzione al cliente e il lavoro nella gestione dei rapporti coi fornitori ha portato buoni frutti. Ci sono

punti di miglioramento, soprattutto nel controllo della filiera a monte per l'approvvigionamento delle materie prime anche se gli stakeholder di riferimento ci percepiscono affidabili.

L'impegno più grande per il futuro prossimo, nell'ottica di innescare quel processo di miglioramento per avvicinarci sempre più al modello della Buona impresa è da spendersi nell'ambito del lavoro. Daykem ha finora fatto poco sul lato welfare e questo si rileva dalle valutazioni dei lavoratori che sono quelle con il punteggio più basso. Daykem ne è però consapevole, essendo l'autovalutazione e i risultati dei questionari allineati.

Nel 2024 l'azienda si è impegnata maggiormente su sostenibilità e catena di fornitura, maggiori risorse dovrà dedicare in futuro al welfare e alla valorizzazione delle risorse per migliorarne il benessere. L'esperienza maturata nel corso di questo secondo anno come Società Benefit ha reso ancora più evidente quanto sia cruciale, per un'impresa come Daykem, non limitarsi a dichiarare un impegno ma saperlo incarnare con coerenza, continuità e trasparenza. La redazione di questa Relazione, per quanto ancora perfettibile, rappresenta non solo uno strumento di rendicontazione ma anche uno specchio interno, utile a riflettere su ciò che è stato fatto e soprattutto su ciò che resta da fare. Il percorso di transizione intrapreso - dalla riorganizzazione delle operations alla diffusione di una cultura ambientale certificata, dall'investimento nel welfare diffuso alla ridefinizione delle relazioni di filiera - dimostra una volontà concreta di riorientare l'agire quotidiano verso un impatto positivo, tangibile e duraturo. I risultati ottenuti nel 2024, sebbene parziali e talvolta disomogenei, confermano che Daykem ha le risorse umane, valoriali e professionali per affrontare con determinazione le sfide che un'impresa responsabile deve oggi saper governare: quella della transizione ecologica, della giustizia organizzativa, della credibilità nei confronti del territorio, dei propri clienti e dei collaboratori. La maturazione di un modello di impresa "buona" non avviene in un giorno, e non si misura solo con un indicatore. Essa si costruisce nell'intreccio tra decisioni strategiche e coerenza quotidiana, tra metriche formali e comportamenti informali, tra il coraggio del cambiamento e l'umiltà di riconoscere i propri limiti. Daykem proseguirà su questa traiettoria con lo sguardo rivolto al lungo termine, con la volontà di trasformare ogni traguardo raggiunto in un punto di partenza, ogni osservazione ricevuta in un'occasione di ascolto e ogni risultato di impatto in valore condiviso.

OBIETTIVI 2025

Valutazione Degli Impatti

Di seguito, vengono presentati gli impatti materiali per la vostra azienda, con una valutazione (verde, giallo, rosso) dell'impatto generato dall'attività della azienda, in base all'autovalutazione espressa sui singoli elementi del modello.

-Rosso --> PUNTO CRITICO: se anche solo un Requisito Minimo pertinente risulta "non verificato" o "in via di definizione"

-Giallo--> ATTENZIONE: se anche solo uno degli elementi che generano tale impatto ha una valutazione critica (1 o 2)

-Verde --> MOLTO BENE: se la media degli elementi che generano tale impatto è superiore a 3,8

-Neutro: negli altri casi

Sono inoltre ricapitolati per ogni impatto gli elementi che vi incidono. Sono le leve su cui lavorare per migliorare ulteriormente il proprio impatto positivo. Gli impatti sono presentati in ordine di importanza per l'azienda: a partire da quelli legati al Core Business fino a quelli giudicati abbastanza rilevanti. Gli impatti valutati come trascurabili non sono rappresentati.

IMPATTO MOLTO RILEVANTE			
Salute e sicurezza dei lavoratori ①	✓	8	SAICRO-DOVENDO ECONOMICA
IMPATTO MOLTO RILEVANTE			
Inquinamento ①	✓	16	UNA SOLA TERRA
IMPATTO MOLTO RILEVANTE			
Sviluppo economico ①	✓	8	SAICRO-DOVENDO ECONOMICA
IMPATTO MOLTO RILEVANTE			
Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori ①	⚠	8	SAICRO-DOVENDO ECONOMICA
IMPATTO MOLTO RILEVANTE			
Comunità Locali ①	✓	11	COMUNITÀ ECONOMICHE LOCALI
IMPATTO ABBASTANZA RILEVANTE			
Disuguaglianze economiche e sociali ①	✗	10	RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
IMPATTO ABBASTANZA RILEVANTE			
Benessere degli individui ①	⚠	3	SALUTE E BENESSERE
IMPATTO ABBASTANZA RILEVANTE			
Diritti Umani ①	✓	2	ENERGIE PULITE
IMPATTO ABBASTANZA RILEVANTE			
Cambiamento climatico ①	✓	13	ATTACCAO DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO
IMPATTO ABBASTANZA RILEVANTE			
Progresso della società e innovazione ①	✓	9	INDUSTRIE E INNOVAZIONE
IMPATTO ABBASTANZA RILEVANTE			
Educazione, informazione e cultura ①	○	4	EDUCAZIONE QUALITÀ

Gli impatti materiali sono elencati con una valutazione (verde, giallo, rosso) dell'impatto generato dall'attività della azienda, in base all'autovalutazione espressa sui singoli elementi del modello.

- Rosso → PUNTO CRITICO: se anche solo un Requisito Minimo pertinente risulta "non verificato" o "in via di definizione"
- Giallo → ATTENZIONE: se anche solo uno degli elementi che generano tale impatto ha una valutazione critica (1 o 2)
- Verde → MOLTO BENE: se la media degli elementi che generano tale impatto è superiore a 3,8
- Neutro: negli altri casi

Sono inoltre ricapitolati per ogni impatto gli elementi che vi incidono e che sono le leve su cui lavorare per migliorare ulteriormente il proprio impatto positivo.

Gli impatti sono presentati in ordine di importanza per l'azienda: a partire da quelli legati al Core Business fino a quelli giudicati abbastanza rilevanti. Gli impatti valutati come trascurabili non sono rappresentati.

Scorrendo quindi la tabella, si ha indicazione sugli impatti a cui dedicare maggior attenzione ed impegno nei prossimi anni:

- Sviluppo, benessere e realizzazione dei lavoratori (giallo): gli elementi con valutazione critica (1 o 2) sono la *Coerenza ruolo-persona* e il *Riconoscimento*.
- Disuguaglianze economiche e sociali (rosso): il minimum requirement non soddisfatto è la *Disparità salariale*¹.
- Benessere degli individui (giallo): elemento con valutazione bassa è sempre il *Riconoscimento*.
- Educazione, informazione e cultura (grigio): neutro e quindi da migliorare in tutti i suoi elementi *Cultura, Sviluppo professionale e formazione, Comunicazione e trasparenza*.

Partendo dalla valutazione degli impatti, Daykem definisce gli obiettivi per il futuro in un elenco di azioni concrete illustrando per ognuna la finalità di Beneficio comune (come da Statuto) a cui fanno riferimento e la creazione di valore per gli stakeholder.

Finalità di Beneficio Comune	Obiettivo	Creazione di valore per stakeholder
Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Installazione pannelli fotovoltaici • Acquisto IBC acciaio • Acquisto camion • Certificazione bluesign 	Produzione energia da fonti rinnovabili; eliminazione sostanze nocive dal ciclo produttivo; benessere collettività; riduzione emissioni ambientali.

¹ Vedi primo elemento "giallo" della Tabella Valutazione dei rischi a pag.30

	<ul style="list-style-type: none"> • Certificazione Gots • Certificazione Ecopassport • Gestione rifiuti 	
Persone/comunità locale	<ul style="list-style-type: none"> • Piano Welfare • Corsi formazione • Parcheggio dipendenti • Analisi esposizione a prodotti pericolosi 	Miglioramento benessere e gratificazione del dipendente con ricadute su famiglie e comunità locale; controlli extra per la sicurezza dei lavoratori e la loro salute.
Sostegno indigenti	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazione con enti benefici che operano sul territorio • Acquisto ausili per disabili 	Sostegno ad indigenti; redistribuzione del beneficio economico generato.

Daykem si pone come obiettivo sistemico lo schema riportato sotto, rappresentato in forma di circolo virtuoso, una sorta di stella cometa che guiderà le attività degli anni a venire perché gli obiettivi strategici non sono più solo appannaggio dell'impresa ma dovranno creare valore per tutti gli stakeholder. Coinvolgere e motivare i soggetti che gravitano intorno all'impresa è un fattore critico di successo della Buona Impresa a cui ambisce Daykem.

