



BRUNELLO CUCINELLI

MODERN SLAVERY STATEMENT 2023

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
di Brunello Cucinelli S.p.A. in data 14 marzo 2024



INTRODUZIONE

La presente dichiarazione, approvata in data 14 marzo 2024 dal Consiglio di Amministrazione della Brunello Cucinelli S.p.A. (nel seguito anche “Casa di Moda”, “Impresa” o “Società”), si pone l’obiettivo di indicare le misure e le politiche di prevenzione nonché i controlli interni implementati dal Gruppo Brunello Cucinelli (di seguito anche “Gruppo”) per prevenire nell’esercizio delle proprie attività i rischi di schiavitù moderna, tratta di esseri umani o lavoro forzato, conformemente agli obblighi previsti dal “*Modern Slavery Act 2015 – Section 54*” del Regno Unito.

Nel modello di Capitalismo Umanistico adottato dall’Impresa si consegue il profitto cercando di non recare danno all’umanità, nel rispetto della dignità morale ed economica dell’essere umano; parte dello stesso profitto viene utilizzato per iniziative in grado di migliorare la condizione dell’essere umano. Da qui l’ideale di sentirsi custodi del Creato. Sostenibilità sociale della crescita e profittabilità sana sono pertanto i tratti distintivi dell’Impresa, quale realtà in cui l’uomo è posto al centro, il lavoro è inteso come espressione del valore umano e dove il profitto diviene un mezzo per conseguire il fine superiore del vero bene, così da migliorare la vita di ciascuno. A tal fine, ci impegniamo a diffondere la consapevolezza, migliorare i nostri processi di due diligence e collaborare con i nostri partner e stakeholder per garantire che i principi a fondamento del richiamato Modern Slavery Act siano non solo rispettati, ma anche radicati nella nostra attività e in quella dei nostri partner e stakeholder.

La presente dichiarazione si riferisce **all’anno fiscale chiuso al 31 dicembre 2023** e la sua applicazione si estende a tutte le società del **Gruppo Brunello Cucinelli**.



IL GRUPPO BRUNELLO CUCINELLI

Brunello Cucinelli S.p.A., società quotata al Mercato Telematico di Borsa Italiana (ora Euronext) a partire dal 2012, è la capogruppo del Gruppo Brunello Cucinelli, la cui struttura è indicata nell'infografica che segue (rif. Figura 2).

Ulteriori dettagli sulla composizione, le attività e l'impegno del Gruppo nel rispetto dei diritti umani lungo le sue catene di approvvigionamento e le sue operazioni sono disponibili sul sito web <https://investor.brunellocucinelli.com> (sezioni “*Governo Societario / Documenti*” e “*Governo Societario / Struttura del gruppo*”).

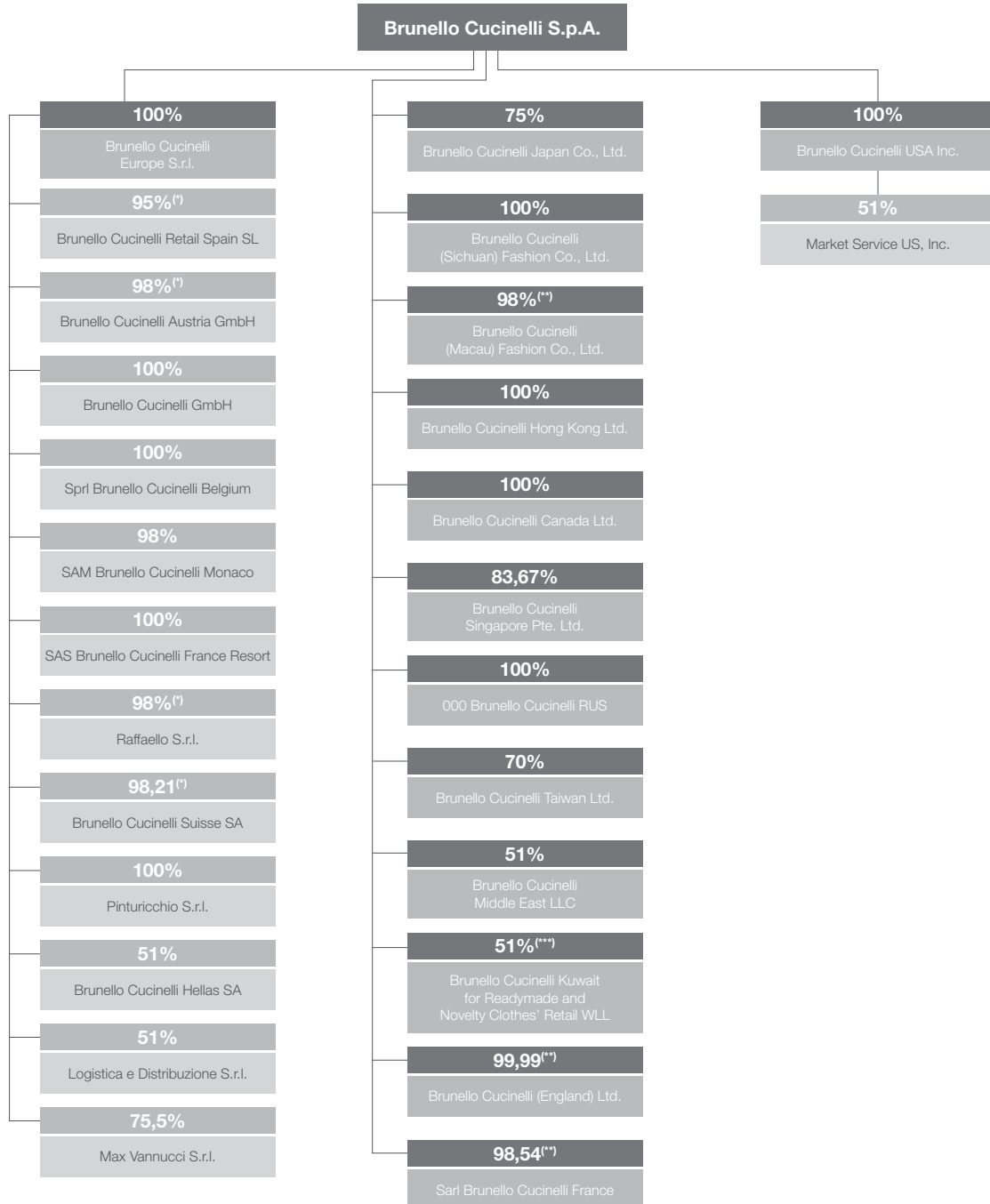
La Casa di Moda è stata fondata nel 1978 dall'omonimo stilista e imprenditore Cav. Lav. Brunello Cucinelli. Da sempre radicata nel borgo medievale di Solomeo, in Umbria, l'azienda è guidata da una filosofia imprenditoriale votata ai grandi temi dell'Armonia con il Creato, del rispetto per la dignità di ogni essere vivente e del perseguimento di una crescita equilibrata, in piena sintonia con i valori etici racchiusi dal principio fondante dell'azienda di “*Capitalismo Umanistico e di Umana Sostenibilità*”.

Le collezioni mirano a interpretare lo spirito più autentico dello stile di vita italiano, ricreando con passione ed etica un gusto sempre bilanciato tra eleganza, creatività, contemporaneità e artigianalità; gusto radicato nei valori di sartorialità e alta artigianalità peculiari della tradizione italiana e del territorio umbro, coniugati con l'attenzione all'innovazione e alla contemporaneità dello stile.

Attraverso un percorso di crescita sano, giusto e sostenibile, l'Impresa aspira a realizzare profitti con etica e armonia, nel pieno rispetto della dignità morale ed economica delle oltre 2900 Umane Risorse che lavorano direttamente per l'azienda, e di tutti coloro con cui il Gruppo collabora.



Figura 1 – Struttura del Gruppo



(*) La restante % di partecipazione è detenuta dalla BRUNELLO CUCINELLI S.p.A.
 (**) La restante % di partecipazione è detenuta dalla BRUNELLO CUCINELLI EUROPE S.r.l.
 (***) Percentuale di possesso posseduta in virtù di accordi di voto con il socio di minoranza.



LA NOSTRA IDEA DI CAPITALISMO UMANISTICO E UMANA SOSTENIBILITÀ

Ciò che intendiamo per Capitalismo Umanistico e Umana Sostenibilità è l'idea che l'Impresa debba realizzare, sì, dei profitti, ma operando allo stesso tempo con etica e dignità. Tali ideali trovano fondamento nel concetto del giusto profitto in equilibrio con il dono e nel porre al primo posto il rispetto verso le persone, la loro dignità morale ed economica, e verso il Creato, con il quale ci impegniamo costantemente a vivere in armonia. Solo così il profitto, il dono, la custodia e la dignità della persona umana vivono nel reciproco arricchimento.

Il sano e sostenibile equilibrio tra profitto e dono, le modalità con cui conciliare lavoro e umana riservatezza, come pure il desiderio di riparare e riutilizzare i prodotti da noi realizzati sono valori centrali della nostra Impresa.

Nella cultura e nella spiritualità, oltre che nell'economia e nell'ambiente, trovano espressione le forme in cui si articola, secondo noi, la sostenibilità, che si fonda in un tutt'uno con il Capitalismo Umanistico.

L'Umana Sostenibilità si compone di sei forme: sostenibilità ambientale, sostenibilità economica, sostenibilità culturale, sostenibilità spirituale, sostenibilità morale e sostenibilità tecnologica.

Per maggiori informazioni in merito ai concetti sopra è possibile fare riferimento alla Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario (DNF) 2023 presente sul sito Investor della Società al seguente link: <https://investor.brunellocucinelli.com/it/servizi/archivio-generale/investor/dichiarazione-non-finanziaria>.



LONGEVI IDEALI DI VITA E DI LAVORO – I NOSTRI DECALOGHI

Le sei forme dell'Umana Sostenibilità sono legate agli ideali di vita e di lavoro, espressione dei valori formalizzati in cinque Decaloghi che parlano apertamente a tutti i nostri principali stakeholder e sui quali abbiamo costruito la nostra idea di Capitalismo Umanistico e Umana Sostenibilità, indirizzando la nostra quotidianità e guidando le nostre azioni.

A seguire i Decaloghi dedicati ai nostri longevi ideali di vita e di lavoro, alle nostre umane risorse e ai nostri stimati partner¹.

I Nostri Longevi Ideali di Vita e di Lavoro

- I. Amiamo e rispettiamo la Terra Madre coltivandola secondo natura e accogliendo i suoi frutti come il dono più caro.*
- II. Non usiamo più di quanto è necessario e naturale. Utilizziamo l'universo con amabilità.*
- III. Agiamo sempre come fedeli e amorosi custodi del Creato.*
- IV. Crediamo nella dignità morale ed economica dell'essere umano.*
- V. Lavoriamo sostenendo il giusto utile e l'armonia tra profitto e dono.*
- VI. Ricerchiamo l'armonia tra il giusto lavoro e l'umana riservatezza.*
- VII. Ricordiamo i padri. Ci hanno insegnato a rispettare le leggi, e nella loro parola è scritta la nostra storia.*
- VIII. Crediamo in un universalismo del mondo e agiamo con grande rispetto per tutte le civiltà.*
- IX. Accettiamo i giusti cambiamenti per vivere la parte migliore dei nostri tempi.*
- X. Amiamo i giovani e trasmettiamo loro la speranza e il sogno del futuro luminoso che li attende.*

¹ I Decaloghi dedicati alla nostra Madre Terra e alla nostra idea di Longevità dell'Impresa sono pubblicati sul nostro sito Corporate: www.brunellocucinelli.com.



Ai Nostri Amabili Dipendenti

- I. Abbiamo sempre fatto in modo che i nostri **luoghi di lavoro** fossero **curati e accoglienti**, e che in essi fosse sempre possibile alzare gli occhi per guardare il cielo.*
- II. Da noi **tutti** osserviamo le **giuste ore** e **gli stessi tempi di lavoro**; ma il sabato e la domenica nessuno è connesso.*
- III. Abbiamo sempre fatto in modo che i **salari** fossero **un po' più alti per tutti, senza differenza alcuna**.*
- IV. Nella nostra Impresa vogliamo che tutti abbiano **pari opportunità**, nella costante consapevolezza del valore dei propri saperi.*
- V. Abbiamo dedicato **la massima cura ai sani rapporti di stima e fiducia** tra i lavoratori, che consideriamo **anime pensanti**.*
- VI. Crediamo nel grande **valore della cultura** come fattore di miglioramento dell'uomo. Per questo cerchiamo di incentivarla amabilmente.*
- VII. Siamo consapevoli che la trasmissione dei saperi sviluppi il **genio del lavoro**. Per questo a Solomeo abbiamo istituito la **Scuola di Arti e Mestieri**.*
- VIII. Se mai la nostra Impresa, come auspichiamo, durerà secoli, questo sarà anche grazie al **cambio generazionale** che abbiamo sempre curato nel tempo.*
- IX. È nostra abitudine **riunirci periodicamente nell'anno e parlare tra noi**, affinché tutti possano venire a conoscenza di come si evolve l'Impresa.*
- X. Non smettiamo mai di cercare nelle persone **l'istinto del genio**, e quando lo riconosciamo poniamo ogni cura per **valorizzarlo**.*



Ai Nostri Stimati Partner

- I. Ci piacerebbe che i vostri **luoghi di lavoro** fossero **accoglienti e amabili**.*
- II. Sarebbe bello che il **rapporto con i vostri collaboratori** continuasse ad essere **genuino e armonioso**.*
- III. Crediamo nel valore primario del **giusto salario, senza differenza alcuna**.*
- IV. Ci piacerebbe che, nei rapporti con la nostra Azienda, i vostri collaboratori fossero impegnati le **giuste ore lavorative**.*
- V. Sarebbe amabile se, un po' come facciamo da noi, operaste anche voi un **costante ricambio generazionale**.*
- VI. Riteniamo bello se in ogni vostra attività teneste sempre nel giusto conto il **rispetto e lo sviluppo del territorio**.*
- VII. Desideriamo vivamente che il nostro **atteggiamento** nei vostri riguardi continui ad essere sempre **leale e vero**.*
- VIII. Ci sembra amabile, come accade fra noi, che si **collabori in stretta connessione, consapevoli della piena e reciproca autonomia**.*
- IX. Saremmo felici di poter continuare a **sostenere insieme il pianeta** utilizzando le risorse del Creato secondo le leggi antiche della natura.*
- X. Ci piacerebbe **rinnovare ancora per molto la bella tradizione dei nostri incontri annuali**, dove parlando insieme del futuro e dei nostri progetti si rinnovi quell'amabile rapporto che ci lega ormai da tanto tempo.*

LA TUTELA DEI DIRITTI UNIVERSALI DELL'ESSERE UMANO

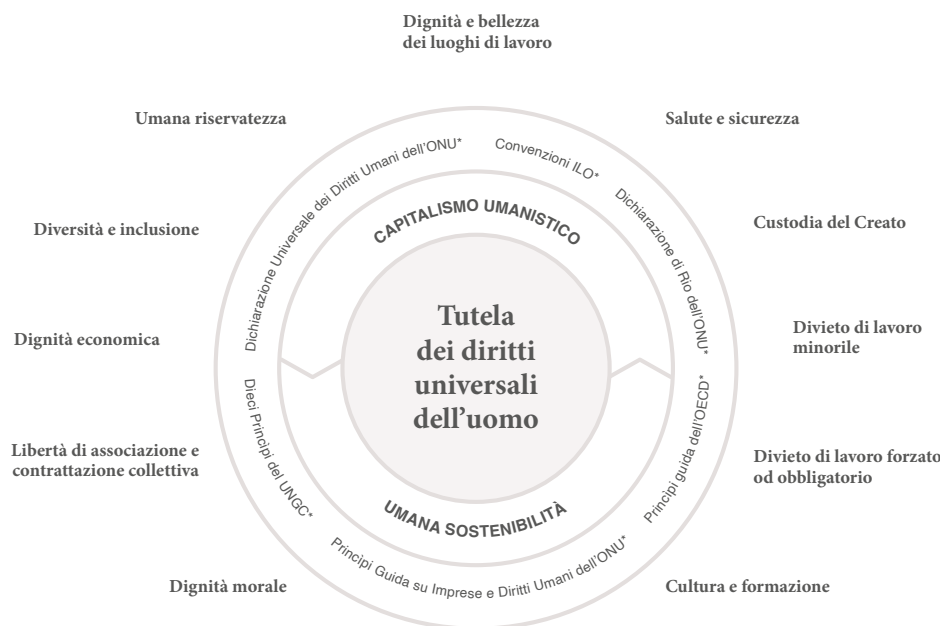
La tutela e il rispetto dei diritti umani ispira trasversalmente l'intera catena del valore della Casa di Moda, dalla gestione delle umane risorse all'organizzazione del processo produttivo, dall'attenzione ai rapporti umani con i fornitori di materia prima e le piccole imprese artigiane fino all'esclusivo rapporto che condividiamo con gli amici del brand.

Guardiamo ai diritti universali dell'essere umano secondo un approccio olistico e inclusivo, volto a ricomprendere tutti i diritti sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948, dalle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (tra cui la Convenzione n. 111 sulla Discriminazione), e dalla Dichiarazione di Rio del 1992 con riferimento specifico al diritto degli esseri umani ad una vita sana e produttiva, in armonia con la natura.

Il nostro agire è operato in accordo a quanto definito dai Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite, dai principi guida dell'OECD e dai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC), con particolare riferimento ai sei principi connessi alla tutela dei diritti umani.

L'infografica che segue mette in evidenza i presidi attivati dal Gruppo con riferimento alla tutela dei diritti universali dell'essere umano, rispetto ai quali ci impegniamo a garantire una giusta e sempre più attenta tutela e valorizzazione, come parte anche del nostro grande progetto denominato "Le condizioni universali di lavoro per l'essere umano e la nostra idea di bella fabbrica".

Figura 2 - La nostra declinazione della tutela dei diritti universali dell'essere umano



* Fonti internazionali a cui la Società ha fatto riferimento per un'analisi complessiva del proprio impatto in materia di diritti umani (con riferimento ai Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite si sono considerati in particolare i 6 Principi afferenti ai diritti umani)



LE NOSTRE UMANE RISORSE

Il nucleo della filosofia aziendale che anima e sostiene il lavoro a Solomeo, e che da qui si proietta verso il mondo, fa sì che l'Impresa ponga sempre l'essere umano al centro di tutto, con la propria rete di relazioni interpersonali, rispettandolo nella sua dignità morale ed economica e nel suo genio creativo.

Le umane risorse sono il motore della nostra Casa di Moda e ne garantiscono il valore e la continuità nel tempo.

Pertanto, la promozione della dignità e del benessere di ognuno, valorizzando le competenze individuali e la personalità nella consapevolezza del valore dei saperi di ciascuno, è da sempre un obiettivo prioritario perseguito dall'Impresa.

Nel 2023 le risorse umane del Gruppo sono state **2.913** (+18% rispetto al 2022), con la maggior parte della forza lavoro concentrata in Italia (54%). Sul totale delle risorse umane il 63% sono donne, il 37% uomini.

Attualmente abbiamo il privilegio di confrontarci con **68 nazionalità diverse**, ognuna delle quali contribuisce con la propria specificità alla vita dell'azienda e la arricchisce. Le nostre risorse umane sono ben diversificate anche in termini di età. Nella nostra Casa di Moda, infatti, ci sono cinque generazioni diverse.

Unicità, equità e inclusione sono valori centrali nell'organizzazione aziendale e pertanto fonti insostituibili di arricchimento e di stimolo reciproco, a livello personale e professionale. Tuteliamo e valorizziamo le diverse abilità fisiche e psichiche, garantendo un ambiente di lavoro che sia sicuro, salubre e soprattutto che possa essere di supporto alle necessità, visibili e invisibili, di tutti i nostri collaboratori.

La relazione che si crea tra il Gruppo e le umane risorse è improntata alla valorizzazione dello spirito propositivo e innovativo di ognuno, attraverso l'offerta di percorsi di ampliamento e perfezionamento delle conoscenze, competenze ed esperienze professionali, e il riconoscimento di una giusta dignità economica, uno dei pilastri su cui si realizza l'Impresa Umanistica. Nello specifico, sono previste nove tipologie di percorsi di formazione. Oltre a questi percorsi, vengono sviluppati anche corsi di formazione su temi specifici, ad esempio il tema della diversità e dell'inclusione.

A tal proposito, il corso "Brunello Cucinelli – Diversity & Inclusion", inizialmente accessibile alle umane risorse in Italia, è stato esteso nel 2022 alle *Region* delle sedi europee e americane e appositamente **tradotto in inglese, russo, cinese e giapponese** e messo a disposizione nei Paesi di riferimento delle ultime tre lingue nel corso del 2023.

Complessivamente nel 2023 sono state erogate **40.731 ore di formazione**, pari a una media di circa **13,98 ore di formazione per dipendente** a livello di Gruppo.



GESTIONE SOSTENIBILE DELLA CATENA DI APPROVVIGIONAMENTO

I principi e valori della nostra Casa di Moda sono alla base del prezioso rapporto che ci lega ai nostri fornitori.

La catena di fornitura della Società si compone di aziende di comprovata affidabilità, con le quali si è sviluppato un autentico partenariato pluriennale fondato su una forte complementarità delle conoscenze e sul rispetto reciproco.

Per gli acquisti delle materie prime la Società fa riferimento ad aziende di comprovata affidabilità, con le quali si è sviluppato un autentico partenariato pluriennale fondato su una forte complementarità delle conoscenze e sul rispetto reciproco.

Ad oggi, sono **273 i fornitori di materia prima** (255 nel 2022) con cui collaboriamo per supportare l'offerta di collezione Brunello Cucinelli, che nel 2023 si compone per l'86% di abbigliamento e per il 14% di accessori.

I fornitori cui ci rivolgiamo sono per il **94,5% operativi sul territorio italiano**, per il 4,8% aventi sede in Europa – in particolare, Spagna, Portogallo e Francia – e per lo 0,7% in Giappone, da cui proviene l'approvvigionamento del denim.

Per quanto riguarda il cashmere, intratteniamo con il nostro principale fornitore Cariaggi Lanificio S.p.A. – avente sede nelle Marche – un rapporto consolidato, umano e di fiducia da più di trent'anni. Presso tale fornitore è realizzata anche la fase di tintura del cashmere nelle tonalità da noi definite dopo un'attentissima ricerca e fase di sviluppo del colore.

L'approvvigionamento dei pellami è effettuato principalmente presso concerie italiane, collocate in prevalenza in Toscana, Campania e Veneto. Alcuni dei pellami pregiati provengono anche da concerie francesi e dalla penisola iberica.

Figura 3 – La distribuzione sul territorio italiano delle piccole imprese artigiane



Con riferimento invece alla nostra struttura produttiva esterna, contiamo ad oggi **393 imprese artigianali** di medio-piccole dimensioni, tutte utilizzate in maniera continuativa, selezionate sulla base di **competenze e tradizioni del territorio di appartenenza** e delle quali più della metà lavora in maniera esclusiva per la nostra Società. Nel complesso, tali laboratori occupano **circa 7100 addetti**. Negli anni, abbiamo potuto ammirare sia una crescita dimensionale dei laboratori con i quali collaboriamo, sia l'incremento della quota del lavoro a noi riservata da parte di quelle imprese artigiane che operano in regime di pluricommittenza. L'elevato numero di laboratori ai quali ci



rivolgiamo ci garantisce anche di operare un'importante **diversificazione nell'assegnazione delle lavorazioni**, facendo in modo che ci sia sempre una pluralità di soggetti altamente qualificati e specializzati in ciascuna delle fasi di produzione. Valorizziamo una **filiera di produzione corta** – così come anche nel caso dell'approvvigionamento delle materie prime principalmente acquistate da fornitori italiani – localizzata esclusivamente in Italia, con il 76% circa delle imprese artigiane localizzate **in Umbria** (301 laboratori artigianali umbri con cui collaboriamo in maniera continuativa), culla di tecniche artigianali, insegnate e tramandate di famiglia in famiglia. Per il restante 24% la Società si rivolge ad alcuni laboratori di **distretti d'eccellenza** per le specifiche tipologie di lavorazione: in Toscana, nelle Marche, in Abruzzo, nel Lazio, in Lombardia e in Veneto. La maggiore lontananza con tali imprese non compromette la **vicinanza valoriale e relazionale** che cerchiamo di instaurare costantemente con ognuno di essi.

La relazione con le piccole imprese artigiane, che si prendono cura delle nostre lavorazioni, è condotta nel segno dell'impegno che l'Impresa si è assunta nel voler ridare al lavoro artigianale la giusta dignità morale ed economica, che si sostanzia nella riscoperta e valorizzazione dell'artigianato, in particolare nei confronti delle nuove generazioni, nell'assicurare che sia sempre riconosciuto il giusto salario, senza differenza alcuna, e nel contribuire all'abbellimento dei luoghi di lavoro e al conseguente miglioramento delle condizioni di benessere delle persone che li vivono.

Da sempre, ci è stato insegnato a immaginare la fabbrica come un luogo prettamente industriale; quello che noi desideriamo promuovere è invece la creazione di una "bella fabbrica" dove le condizioni di lavoro possano essere migliori e dove la creatività possa svilupparsi grazie al contributo di tutte le persone che vi lavorano.

Così, nel 2022, la nostra Azienda, coerentemente con proprio ideale di dignità morale ed economica del lavoro, ha concepito il progetto "Abbellimento dei luoghi di lavoro".

Il progetto ha origine da alcune **specifiche esigenze che si sono manifestate negli ultimi anni durante il dialogo con le piccole imprese artigiane**, è finalizzato a creare un circolo virtuoso che consenta ai laboratori di modernizzare le proprie strutture lavorative, migliorando le condizioni di lavoro e il benessere dei propri dipendenti. Il progetto si focalizza anche sul guardare all'abbellimento dei luoghi di lavoro come **leva per l'attrazione delle nuove generazioni** nei confronti del lavoro manuale, rendendolo un lavoro più contemporaneo – anche grazie alla digitalizzazione – e al tempo stesso garante delle tradizioni artigianali locali. Dopo una prima fase di studio e di sviluppo iniziata nel 2022, il progetto è stato formalizzato e avviato nel 2023.



POLICY AZIENDALI

Con l'adozione di politiche e procedure, la Società ha inteso recepire i principi distintivi della filosofia che ispira l'intero Gruppo e dare forma alle prassi già in uso. Attraverso la diffusione delle Politiche, sia all'interno che all'esterno nel rapporto con i nostri partner, ci auguriamo di condividere la cultura e i valori in esse coltivati e che sostengono il nostro modo di fare Impresa.

Il Gruppo è fortemente impegnato a garantire la **tutela dei diritti umani per tutti i lavoratori**, sia all'interno del Gruppo che lungo tutta la sua catena di fornitura, e ha implementato una serie di politiche e procedure per garantirne l'adesione e l'applicazione:

- Il **Codice Etico** definisce le regole, i valori e i principi alla base dell'operare della Società Brunello Cucinelli S.p.A. e delle sue controllate, e assume un ruolo di guida dei comportamenti e delle azioni di tutti gli stakeholder rilevanti per l'Impresa. L'adozione e applicazione del Codice Etico è imprescindibile per il raggiungimento dell'obiettivo primario della Società, che consiste nella creazione di valore per l'insieme degli stakeholder del Gruppo. In particolare, il Codice proclama i principi del rispetto della personalità e della dignità di ogni individuo, la prevenzione di discriminazioni, molestie e abusi di qualsiasi natura, la promozione delle pari opportunità, il riconoscimento dell'equa retribuzione e un riconoscimento equo e imparziale delle conoscenze, delle competenze e dell'esperienza professionale.
Il Codice è parte integrante e quadro deontologico di riferimento del Modello Ex D.Lgs. 231/2001 della Brunello Cucinelli, a formalizzazione di un sistema coerente di principi, disposizioni e procedure organizzative, gestionali e di controllo.
- Il **Modello ex D.Lgs. 231/2001** (il "Modello 231") definisce un sistema di controllo delle cosiddette "Attività Sensibili", ossia quelle aree di attività maggiormente esposte al verificarsi dei reati-presupposto identificati dal D. Lgs. 231/2001. Tra queste, meritano particolare attenzione l'acquisto di materiali per la produzione, l'affidamento delle lavorazioni ai laboratori artigiani e l'affidamento di consulenze a vario titolo. Il Modello 231 è lo strumento atto a orientare il comportamento di tutti i soggetti destinatari dello stesso, che operano all'interno del Gruppo o in nome e per conto di esso, promuovendo una condotta ispirata ai principi di correttezza e trasparenza. Le disposizioni ivi contenute consentono alla Società di intervenire tempestivamente al fine di prevenire e contrastare la commissione di reati commissivi od omissivi, e, se del caso, sanzionare i comportamenti tenuti dai destinatari in violazione del modello. I provvedimenti disciplinari previsti sono adeguati e commisurati alla gravità delle singole violazioni delle regole statuite.
- La **procedura di Whistleblowing di cui al D.lgs. 24/2023** è parte integrante del Modello 231, e, in quanto tale, destinata a tutte le società controllate. Disciplina il meccanismo di segnalazione all'OdV di tutte le condotte illecite e di qualsiasi violazione del Modello 231 e del Codice Etico, nonché, più in generale, le violazioni delle procedure e delle disposizioni adottate internamente. Nel caso di comportamenti contrari alle disposizioni contenute all'interno di tali documenti sono attivati procedimenti che, nei casi più gravi, possono comportare anche l'interruzione della prestazione lavorativa o la risoluzione del contratto in essere. Le segnalazioni possono essere effettuate in forma anonima o nominativa, quest'ultima consigliata al fine di consentire un'indagine più efficace ed efficiente ove necessario, garantendo sempre la completa tutela del segnalante o di chiunque collabori all'indagine contro eventuali atti di ritorsione.



I canali messi a disposizione per la segnalazione sono i seguenti:

- posta elettronica o posta elettronica certificata (PEC);
- Lettera inviata all'indirizzo postale della sede legale della Società;
- Applicazione di whistleblowing accessibile dalla sezione "Compliance" della intranet di Gruppo o dal sito Investor Relations della Società, che viene gestita in modo crittografato e riservato da una terza parte;
- Raccomandata inviata in busta chiusa ad un soggetto indipendente incaricato dalla Società, che provvederà a replicare la segnalazione nell'applicazione Whistleblowing.

- L'**Accordo Quadro** è inserito nella documentazione contrattuale alla base del rapporto con le nostre piccole imprese artigiane e con i fornitori di materie prime. Al suo interno vi sono riportate le regole di condotta alle quali essi devono attenersi, oltre che specifici impegni e doveri. Nello specifico, le disposizioni sociali riguardano:

- il corretto inquadramento e l'equa retribuzione dei propri dipendenti;
- il rispetto di ogni legge e regolamento vigenti in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro, previdenziale, assicurativa, assistenziale, retributiva, tributaria e fiscale;
- il riconoscimento della libertà di associazione a tutti i propri lavoratori;
- la prevenzione e la tutela del proprio personale da episodi di discriminazione, abuso e molestie;
- il divieto di fare ricorso a lavoro minorile o lavoro forzato.

L'Accordo Quadro prevede inoltre il rispetto del Codice Etico e del Modello 231 della Società e dei principi ivi definiti di obiettività, competenza, economicità, trasparenza, correttezza e qualità che devono ispirare tutte le fasi del rapporto instaurato con gli stessi.

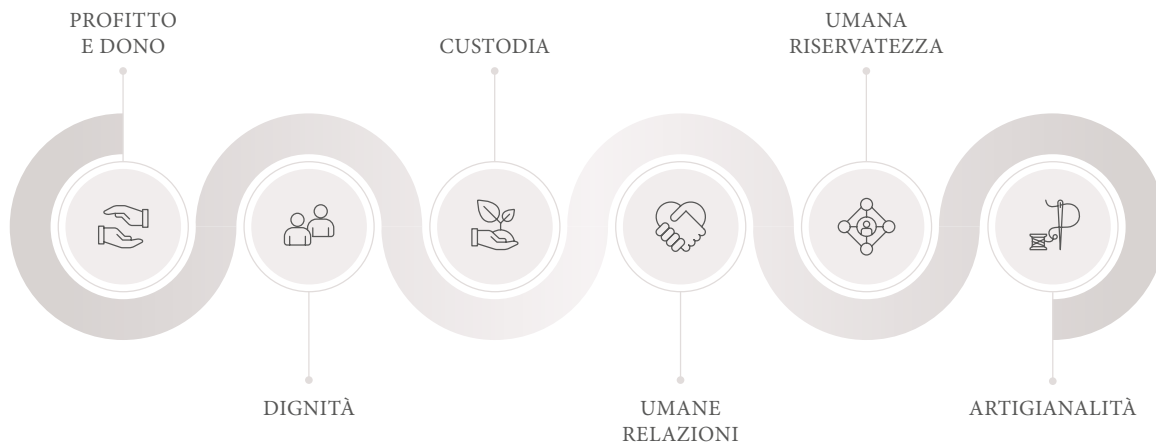
Al fine di rafforzare il nostro impegno nel monitoraggio e nella promozione di pratiche sostenibili lungo tutta la catena del valore, a partire dal 2021 abbiamo integrato i documenti contrattuali condivisi con i nostri partner con Policy di Umana Sostenibilità e Policy Diversità e Inclusione.

- La **Policy di Stakeholder Engagement** approvata dal Consiglio di Amministrazione nel marzo 2021 e pubblicata sul sito Investor Relations, è stata redatta con l'obiettivo di condividere internamente principi e valori che devono guidare i momenti di dialogo con tutti gli stakeholder, indirizzare le modalità di coinvolgimento degli stessi – diversificate a seconda delle categorie di portatori di interesse coinvolte – e individuare le funzioni interne responsabili del processo di engagement e della relativa rendicontazione. Nello specifico, i principi che riteniamo possano sempre ispirare i diversi momenti di dialogo con tutti i nostri stakeholder sono i seguenti:

- Fornire informazioni complete, tempestive e accurate agli stakeholder, in merito ad attività, decisioni, progetti e iniziative del Gruppo attraverso una comunicazione quanto più trasparente possibile;
- Lavorare insieme per generare valore nel lungo termine, nell'intento di creare le giuste condizioni per massimizzare il contributo di ogni singolo stakeholder;
- Ricevere feedback e raccogliere il punto di vista degli stakeholder: a tal proposito riteniamo fondamentale lo sviluppo di una cultura del feedback, sia internamente che esternamente, in termini di confronto aperto rispetto ai temi ritenuti rilevanti nelle dimensioni ambientale, sociale ed economica/di governance e di restituzione dei risultati derivanti dal coinvolgimento;
- Accrescere soddisfazione e fiducia nei confronti del Gruppo, in quanto l'efficacia dell'interazione è fortemente correlata alla percezione che gli stakeholder sviluppano nei confronti dell'identità del brand e della reputazione aziendale.

- La **Policy di Umana Sostenibilità**, adottata dal Consiglio di Amministrazione l'11 marzo 2021, ha l'obiettivo di trasmettere a tutti i nostri stimati interlocutori il concetto del "giusto", ossia di un approccio pertinente, innovativo, tempestivo, previdente, rispettoso e armonioso nei confronti del Creato e dell'umanità. Il nostro percorso di Sostenibilità si traduce in impegni rappresentati secondo una struttura a sei "pilastri".

Figura 4 – I pilastri della Policy di Umana Sostenibilità

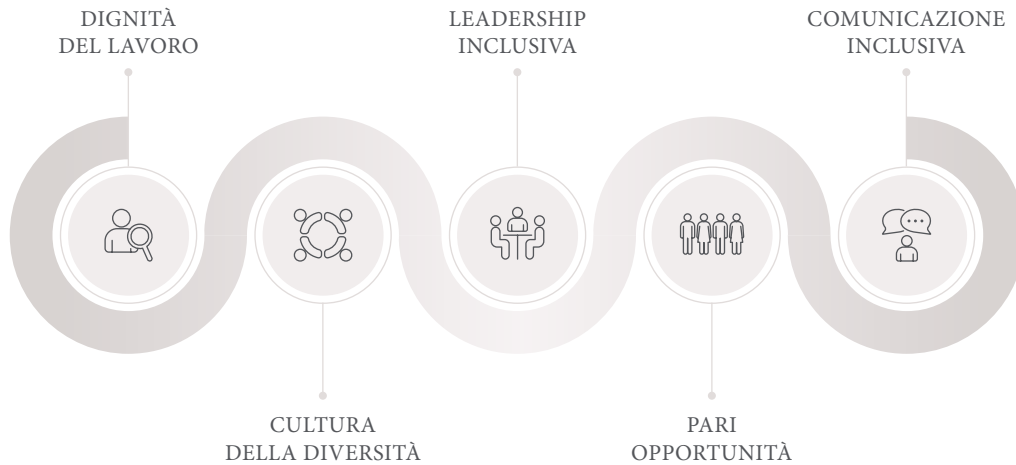


Tramite l'adozione della Policy, la Società ha inteso recepire i principi distintivi della filosofia a cui l'intero Gruppo si ispira e dare veste formale alle pratiche già in uso nella Società. Inoltre, attraverso la diffusione della Politica, sia internamente che esternamente nella relazione con i nostri partner, auspichiamo di poter condividere la cultura e i valori in essa coltivati e che sostengono il nostro modo di fare Impresa.

La Politica è stata redatta con l'intento di allineare la nostra condotta ai più elevati standard internazionali, quali la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948, le Convenzioni sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro emanate dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) del 2011, i Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e i suoi 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (di seguito anche "OSS") e l'accordo di Parigi sul clima del 2015 (COP21).

- La **Policy Diversità e Inclusione**, approvata dal CdA della Società nel marzo 2021, trova il proprio fondamento nel Codice Etico del Gruppo e formalizza il nostro commitment nel comprendere, accogliere e valorizzare l'unicità di ogni persona all'interno di tutti i processi organizzativi e gestionali interni. Attraverso essa ci poniamo dunque l'obiettivo di prevenire ogni forma di discriminazione, di pregiudizio e molestia sul luogo di lavoro – verbale, fisica o visiva –, pur inconsapevole che sia, atta a intaccare l'integrità personale dell'individuo. Nello specifico, la struttura della Policy è articolata in cinque pilastri attraverso cui ci impegniamo a favorire una sempre maggiore inclusione delle dimensioni di diversità riconosciute come al momento più rappresentative per la nostra realtà aziendale.

Figura 5 – I pilastri della Policy Diversità e Inclusione



I contenuti sono stati elaborati in modo tale da garantire un allineamento alla normativa vigente e ai principi definiti dalle Organizzazioni Internazionali in materia, con particolare riferimento alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e alla Convenzione n. 111 sulla Discriminazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), cui ci allineiamo nella definizione di discriminazione, intesa quale "qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza fatta in base all'etnia, al colore, al sesso, alla religione, all'opinione politica, all'estrazione nazionale o all'origine sociale, che abbia l'effetto di annullare o compromettere l'uguaglianza di opportunità o di trattamento nell'impiego o nell'occupazione. Allo stesso modo, costituiscono una fonte centrale di ispirazione gli SDGs, in particolare il Goal #5 – Uguaglianza di genere e il Goal #10 – Ridurre le disuguaglianze.



RISCHI E OPPORTUNITÀ: INDIVIDUAZIONE, VALUTAZIONE E GESTIONE LUNGO LA CATENA DEL VALORE

La prevenzione e la gestione dei rischi in grado di pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi e la *business continuity* del Gruppo e la chiara individuazione delle opportunità che possono contribuire al nostro progetto di crescita garbata e sana rappresentano per noi una priorità strategica.

Per presidiare e supportare le attività di prevenzione e gestione dei rischi, la Società si è dotata di un Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (“SCIGR”). Il SCIGR prevede il presidio e l’interazione di diversi organi societari e soggetti aziendali operanti nelle tre linee di difesa (più recentemente denominate “*three lines*”), nel rispetto delle *leading practice* nazionali (come il Codice di Corporate Governance promosso da Borsa Italiana) e internazionali (come i COSO Framework “Integrated Controls” ed “Enterprise Risk Management”).

Con specifico riferimento al rispetto dei diritti umani, il Gruppo si impegna costantemente nel monitorare eventuali rischi in contrasto con le norme sul lavoro e con il rispetto dei diritti umani nell’intera filiera produttiva.

La fase di selezione dei fornitori rappresenta un passaggio di fondamentale importanza all’interno del processo di sviluppo delle collezioni. Si tratta di un processo continuo che da un lato comporta relazioni solide e durature, dall’altro un meticoloso e continuo accreditamento di nuovi partner, in linea con i principi e i valori alla base della nostra filosofia e delle esigenze stilistiche delle collezioni. I fornitori sono selezionati sulla base dell’altissima qualità, affidabilità e capacità di innovazione dei materiali.

In accordo con quanto previsto dalla normativa di riferimento, ci impegniamo a garantire che i processi di selezione avvengano nel rispetto dei principi e delle leggi a tutela della concorrenza, assicurando la massima trasparenza ed efficienza del processo e che siano improntati alla promozione delle pari opportunità di partecipazione e all’imparzialità di valutazione nei confronti del fornitore in possesso dei requisiti richiesti.

Le valutazioni e i controlli effettuati durante la fase di selezione hanno lo scopo di valutare il rispetto di regolamenti e standard attivi in ambito sociale e ambientale. Una volta avviata la relazione con i fornitori selezionati, i suddetti requisiti di conformità alle normative vigenti nazionali e internazionali sono oggetto di costante monitoraggio da parte della funzione Informativa Façon e Fornitori.

Inoltre, in sede di stipula del contratto, la funzione Informativa Façon e Fornitori richiede ai fornitori di materie prime e alle piccole imprese artigiane di sottoscrivere l’Accordo Quadro predisposto dalla Società, recante le regole di condotta alle quali i fornitori di materie prime e le piccole imprese artigiane devono attenersi, oltre che specifici impegni e doveri, quali l’adesione al Codice Etico, al Modello 231 e a tutte le politiche e prassi precedentemente citate.

Al fine di rafforzare il nostro impegno rispetto al monitoraggio e alla promozione di pratiche sostenibili lungo l’intera catena del valore, a partire dal 2021, abbiamo integrato i documenti contrattuali condivisi con i nostri partner con la nostra **Policy di Umana Sostenibilità “In Armonia con il Creato”** e la **Policy Diversità e Inclusione**, rispetto alle quali è richiesta la loro presa visione e l’adozione di una condotta del business allineata ai principi in esse enunciati.

2 Ulteriori informazioni sul SCIGR sono contenute nella relazione annuale sul governo societario e gli assetti proprietari, pubblicata dalla Società sul proprio sito investor.brunellocucinelli.com.



Inoltre, a partire dal 2020 abbiamo condiviso con i nostri partner, quale ulteriore elemento di gestione del rapporto con i fornitori e di monitoraggio della loro compliance e del loro livello di maturità anche in ambito ambientale, sociale ed etico, il **questionario di autovalutazione** – intitolato “Il valore: un circolo virtuoso di umana sostenibilità”. Nello specifico, prendendo spunto dai principali riferimenti internazionali in materia ambientale, sociale e di governance, la valutazione richiedeva di fornire documentazione sui controlli di gestione posti in essere dalle aziende fornitrici nel garantire, tra l’altro, del rispetto dei diritti umani.

In un’ottica di continuo miglioramento nei processi di monitoraggio dei nostri fornitori di materie prime, abbiamo iniziato nel 2022 a studiare la possibilità di raccogliere i dati primari nei nostri fornitori attraverso un processo completamente digitalizzato. Nello specifico, attraverso una piattaforma tecnologica messa a disposizione da un soggetto terzo, nel 2023 è stata avviata una mappatura puntuale dei fornitori attraverso un **assessment di tipo quali-quantitativo**, volta a garantire, tra le varie priorità, anche il monitoraggio del rispetto dei valori della Casa di Moda circa la custodia ed il rispetto della dignità dei lavoratori. L’obiettivo è quello di ottenere un quadro ancora più completo e definito dei dati relativi al rispetto dei valori condivisi dalla Società.

Dopo una prima fase di coinvolgimento dei fornitori utile alla presentazione e introduzione al progetto, nel settembre 2023 l’attività è stata avviata con **156 fornitori** che rappresentano la fonte di circa il 95% delle materie prime. Dei fornitori coinvolti, 133 hanno fornito entro l’anno una risposta completa al questionario condiviso in piattaforma. Per la restante parte dei fornitori, i cui dati risultavano parziali al termine dell’annualità di riferimento, la raccolta dei dati verrà ultimata nel 2024.

Infine, dal 2023, la Società mette a disposizione dei propri fornitori di materie prime e delle piccole imprese artigiane (nonché dei terzi in genere) i propri canali Whistleblowing per la segnalazione, anche anonima, di violazioni.

UNO SGUARDO AL FUTURO

Il Gruppo manterrà e rafforzerà l’impegno a condurre la propria attività in modo responsabile, contrastando in modo inequivocabile qualsiasi manifestazione di schiavitù moderna e promuovendo il massimo rispetto dei diritti umani. Questo impegno si estenderà alla diffusione lungo la catena del valore dei principi che ispirano le pratiche commerciali etiche e responsabili del Gruppo.