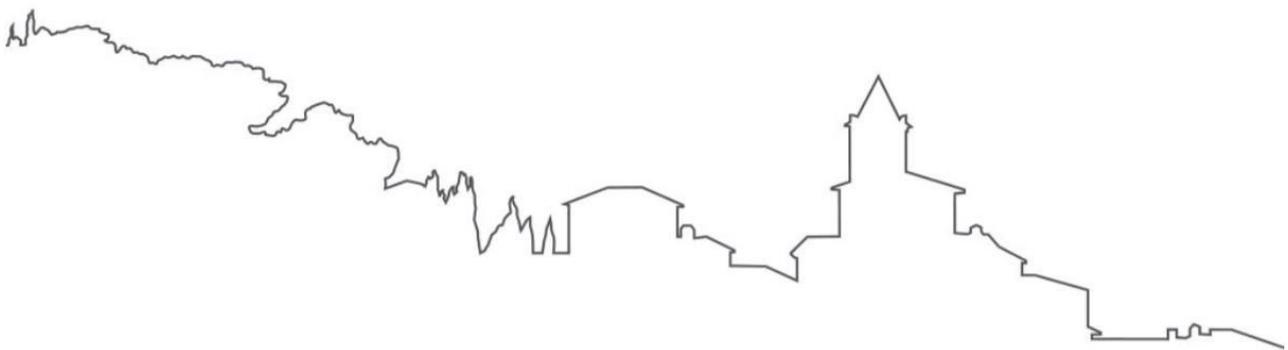




BRUNELLO CUCINELLI

POLICY DIVERSITÀ E INCLUSIONE



POLICY DIVERSITÀ E INCLUSIONE

BRUNELLO CUCINELLI

INDICE

1. IL NOSTRO IMPEGNO.....	3
2. LE DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ NEL GRUPPO BRUNELLO CUCINELLI	5
2.1. Identità di genere.....	5
2.2. Età.....	5
2.3. Diversa abilità fisica e psichica.....	6
2.4. Orientamento sessuale.....	6
2.5. Multiculturalismo.....	6
3. I NOSTRI IMPEGNI.....	7
3.1. Dignità del lavoro	8
3.2. Cultura della diversità	8
3.3. Leadership inclusiva.....	9
3.4. Pari opportunità.....	10
3.5. Comunicazione inclusiva	11
4. IMPLEMENTAZIONE E PROMOZIONE DELLA POLICY	12
ANNEX.....	13
Il Decalogo “Ai nostri amabili dipendenti”	13

1. IL NOSTRO IMPEGNO

Per il Gruppo Brunello Cucinelli (nel seguito anche “Gruppo” o “Brunello Cucinelli”), la **diversità** è da sempre un’insostituibile fonte di **arricchimento** e di **stimolo reciproco**, personale e professionale. Ci impegniamo per promuovere la costante diffusione, condivisione e messa in pratica del valore chiave dell’**inclusione**, al fine di **comprendere ed accogliere le diversità** all’interno di tutti i processi organizzativi e gestionali interni, contrastando la scorrettezza e l’umiliazione dell’altro, rafforzando il **rispetto** per la persona, al centro di ogni processo, l’**ascolto** delle singole individualità e la **valorizzazione** del contributo di ognuno al raggiungimento degli obiettivi di gruppo.

La Policy Diversità e Inclusione (di seguito anche la “Policy”) trova il proprio fondamento nel Codice Etico del Gruppo, in cui sono espressi i principi del **rispetto della personalità** e della **dignità** di ciascun individuo, della **prevenzione delle discriminazioni, molestie e abusi di ogni tipo**, della **promozione delle pari opportunità** e del **riconoscimento di una giusta retribuzione** e di **valorizzazione delle conoscenze, competenze ed esperienze professionali secondo imparzialità e correttezza**.

I principi delineati nella presente Policy sono il risultato di un processo collaborativo condotto con i principali portatori di interesse, svolto anche tramite le attività di stakeholder engagement, volto a garantire che le esigenze e le aspettative di tutte le parti coinvolte siano opportunamente considerate e integrate.

Allo stesso modo, la centralità della persona e lo sviluppo di un clima aziendale di serenità, entusiasmo, rispetto, stima e comprensione sono elementi chiave del Decalogo “*Ai nostri amabili dipendenti*” (rif. Annex) e della nostra Policy di Umana Sostenibilità (“In Armonia con il Creato”).

La Policy è volta ad assicurare un allineamento delle pratiche del Gruppo rispetto alla normativa vigente e ai principi definiti dalle organizzazioni internazionali in materia, con particolare riferimento alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, alla Convenzione n. 111 sulla Discriminazione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), in particolare il Goal #5 – Uguaglianza di genere e il Goal #10 – Ridurre le disuguaglianze.

I principi contenuti nella Policy andrebbero altresì applicati in relazione alla composizione degli organi di amministrazione e controllo di Brunello Cucinelli S.p.A. Ancorché la nomina dei membri di tali organi spetti ai soci della Società, il management auspica e raccomanda che i principi della presente Policy siano tenuti presente in sede di selezione e scelta dei candidati alla carica di membro degli organi di amministrazione e controllo della Società.

Il nostro obiettivo è che i principi e gli impegni espressi nelle pagine che seguono siano alla base dell’intera vita professionale dei nostri collaboratori – dipendenti e non – e siano estesi alle relazioni del Gruppo verso l’esterno, con l’obiettivo di promuoverne l’universalità.

La presente Policy si applica a tutte le società del Gruppo Brunello Cucinelli, nonché nei rapporti con i soggetti terzi intrattenuti da coloro che operano in nome e per conto delle società del Gruppo Brunello Cucinelli.

La presente Policy deve intendersi come parte integrante del Codice Etico del Gruppo; pertanto, la sua violazione può configurarsi come violazione dello stesso Codice Etico.

La Policy deve essere portata a conoscenza di tutti gli stakeholder, compresi tutti i dipendenti di ogni Società del Gruppo, attraverso adeguati canali di comunicazione, inclusa la pubblicazione sul sito aziendale e sulla intranet aziendale, e tradotta nelle lingue pertinenti per garantirne un'efficace diffusione. Una volta debitamente informati, tutti gli stakeholder sono tenuti ad attenersi ai principi in essa contenuti.

2. LE DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ NEL GRUPPO BRUNELLO CUCINELLI

Ci impegniamo a garantire che tutti i nostri collaboratori possano esprimere appieno il proprio potenziale, in linea con la definizione di diversità *prevista dall'OIL, secondo la quale "la diversità si riferisce all'impegno a riconoscere e ad apprezzare la varietà delle caratteristiche che rendono unici gli individui in un'atmosfera che abbraccia e celebra le conquiste individuali e collettive. L'identità dipende da molto più di una sola dimensione del background di una persona. Riconoscendo e apprezzando le numerose caratteristiche che rendono unici gli individui, la diversità fornisce soluzioni per eliminare la discriminazione sul posto di lavoro"*¹.

Promuoviamo l'inclusione, il rispetto, l'ascolto e la valorizzazione di tutte le Umane Risorse, a prescindere dal **genere**, dalla loro **età**, dalle **diverse abilità fisiche e psicofisiche**, visibili o meno, dal loro **orientamento sessuale**, dalle diverse **culture, nazionalità, condizioni socio-economiche, etnie, religioni** cui appartengono e in cui si riconoscono.

Nelle sezioni che seguono si offre un approfondimento delle suddette dimensioni di diversità e i relativi impegni che il Gruppo si assume al fine di celebrare l'inclusione nella vita aziendale di tutti i giorni.

2.1. Identità di genere

Il Gruppo si impegna a rispettare e valorizzare l'identità di genere, assicurandosi che, a tutti i livelli organizzativi e decisionali, sia sempre mantenuto un **equilibrio di genere** per un'equa rappresentazione e partecipazione.

In tal senso riconosciamo che l'identità di genere non ha carattere dicotomico, maschile e femminile, e pertanto comprendiamo la necessità di promuovere maggiormente lo sviluppo di un linguaggio condiviso che non vincoli l'espressione identitaria di ognuno.

È nostro obiettivo far sì che ognuno possa essere soggetto a un **trattamento professionale giusto**, attento alle **esigenze individuali** e che riconosca un **accesso paritario alle opportunità lavorative**, di **carriera** e **retributive**, indipendentemente dall'identità di genere.

2.2. Età

È impegno del Gruppo custodire e tramandare l'arte e le maestranze artigianali che caratterizzano ogni creazione Brunello Cucinelli. In tal senso, è nostra premura **valorizzare le conoscenze e l'esperienza** delle persone che da più tempo collaborano con il Gruppo, ricercando al contempo lo **spirito innovativo**, la **creatività** e l'**entusiasmo** dei più giovani.

¹ Traduzione dall'inglese: "*Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments a practical guide*" (2016), Organizzazione Internazionale del Lavoro.

È infatti per noi centrale il valore del confronto generazionale, intorno al quale costruiamo le nostre relazioni, interne ed esterne, e promuoviamo un **dialogo costruttivo tra le diverse età** affinché si trasmetta **l'amore per la custodia e per il futuro**.

Per questo, ci impegniamo ad operare secondo un **comportamento non viziato da considerazioni in merito all'età** dei collaboratori, tutelando invece le **specificità di ogni generazione** e garantendo la **trasmissione delle competenze e conoscenze**, così come **uguali opportunità di impiego e di sviluppo**. Per noi, il **talento** deve essere valorizzato in ogni momento della vita lavorativa dell'individuo, a prescindere dal ruolo ricoperto e dagli anni di esperienza, in modo da promuovere lo sviluppo professionale anche grazie a percorsi di formazione continua.

2.3. Diversa abilità fisica e psichica

È nostro impegno fare sì che tutti coloro che hanno o avranno modo di collaborare con il Gruppo possano **vivere appieno la propria esperienza lavorativa**, senza ostacoli all'estrinsecazione delle proprie abilità.

Per questo, tuteliamo e valorizziamo le **diverse abilità** e faremo in modo di garantire un **ambiente di lavoro sicuro, salubre e soprattutto** che possa **esserci supporto** alle necessità, motorie e psichiche, di tutti.

Ci impegniamo inoltre a promuovere una **cultura dell'inclusione** che vada oltre l'adempimento normativo, favorendo in particolare la sensibilizzazione di tutto il personale. Riconosciamo il valore unico che ogni individuo porta al nostro ambiente lavorativo e ci adoperiamo per creare opportunità di crescita e sviluppo personalizzate, valorizzando i talenti e le competenze distintive di ciascuno, indipendentemente dalle loro diverse abilità.

2.4. Orientamento sessuale

Rispettiamo il **diritto di libera scelta di ognuno**, diritto umano fondamentale. Crediamo nell'importanza di promuovere **spazi di lavoro e opportunità inclusivi** che garantiscano a ogni collaboratore piena libertà di espressione secondo la propria personalità e le proprie preferenze, prevenendo e condannando discriminazioni di ogni tipo.

2.5. Multiculturalismo

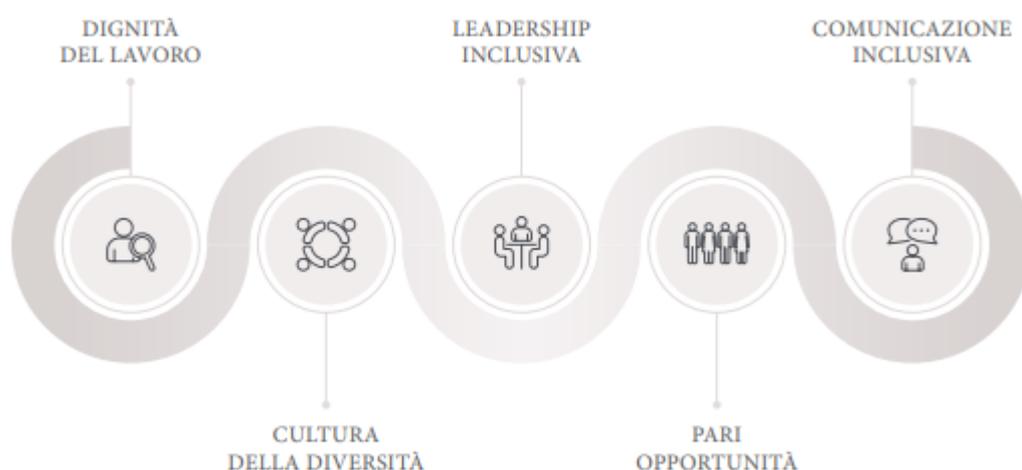
Promuoviamo lo sviluppo di luoghi di lavoro in cui ogni **etnia**, ogni **nazionalità**, ogni **background socio-economico** e ogni **religione** siano **inclusi, accettati e valorizzati**.

È la grande diversità di culture che nutre il nostro pianeta: da occidente a oriente, milioni di vite sono in contatto, s'incontrano e discutono, sia nel mondo reale, che in quello digitale. Oggi contiamo oltre 60 diverse nazionalità rappresentate tra i nostri collaboratori: ognuna di esse

contribuisce alla vita aziendale con le proprie specificità, arricchendola. Il nostro impegno è di continuare ad esprimerci attraverso un **multiculturalismo capace di mettere in risalto il valore aggiunto dell'inclusione**.

3. I NOSTRI IMPEGNI

Gli impegni del Gruppo si articolano nei seguenti cinque pilastri attraverso i quali ci impegniamo a favorire una sempre maggiore integrazione delle dimensioni di diversità sopra descritte nell'organizzazione aziendale e nelle attività interne ed esterne al Gruppo:



I primi quattro pilastri permeano le diverse fasi della vita lavorativa di ogni nostro dipendente: dalla selezione, ai percorsi di crescita interni, al raggiungimento di posizioni apicali, finanche al termine del rapporto lavorativo. Il quinto è rivolto anche alle relazioni con tutti gli altri stakeholder del Gruppo, a dimostrazione del nostro impegno esteso che deve sempre più diffondersi tramite ogni nostra azione.

Nelle sezioni che seguono, ogni pilastro contiene un approfondimento su come il Gruppo intende intervenire per trasformare l'impegno in *modus operandi*. Le azioni qui condivise saranno oggetto di **monitoraggio** e sarà nostra cura assicurare una chiara **comunicazione**, interna ed esterna, **dei progressi compiuti** e del **costante orientamento al miglioramento**.

Il Consiglio per l'Umana Sostenibilità e per il Capitalismo Umanistico è diretto responsabile dell'attuazione, del coordinamento, del monitoraggio e dell'aggiornamento dei contenuti della presente Policy.

3.1. Dignità del lavoro

Non smettiamo mai di cercare nelle persone l'istinto del genio, e quando lo riconosciamo poniamo ogni cura per valorizzarlo

L'attrazione di figure altamente qualificate e di profili specialistici, così come il mantenimento di tali risorse all'interno dell'organizzazione sono considerati strategici e pertanto valorizzati attraverso la creazione di rapporti lavorativi stabili nel tempo, basati sulla **fiducia, l'onestà, l'equità** e caratterizzati dal giusto trattamento economico.

Fin dalla fase di selezione ci impegniamo a relazionarci con le Umane Risorse secondo criteri di **imparzialità, integrità e meritocrazia**, prevenendo in ogni momento la creazione di situazioni di disagio, minaccia, ostilità, o intimidazione, sia fisica che verbale o psicologica.

È nostro impegno accogliere candidature da parte di ogni persona di talento, senza distinzione di genere, età, abilità fisica o psichica, orientamento sessuale, etnia e nel rispetto del multiculturalismo, delle **nazionalità**, delle **condizioni socio-economiche** e delle **religioni** cui il singolo appartiene e in cui si riconosce.

Ascoltiamo e impariamo a conoscere chi abbiamo davanti per la prima volta, facendo in modo che le nostre valutazioni siano sempre ispirate dai **grandi valori della giustizia e del riconoscimento della dignità di ognuno**.

A garanzia del nostro impegno:

- *Esploreremo, in fase di selezione presso le sedi operative e le boutique del Gruppo, persone provenienti da località differenti, nazionali e internazionali, in modo da considerare un gruppo di candidati multiculturali e con background diversificato;*
- *Assicureremo modalità di selezione che tengano conto delle diverse abilità fisiche e psichiche.*

3.2. Cultura della diversità

Crediamo nel grande valore della cultura come fattore di miglioramento dell'uomo. Per questo cerchiamo di incentivarla amabilmente

Abbiamo il privilegio di confrontarci con culture e realtà sociali diverse e per questa ragione intendiamo sviluppare, in allineamento al modello di Impresa Umanistica, un'identità aziendale che sia universale.

Pertanto, ci impegniamo a promuovere una cultura aziendale orientata alla diffusione del valore dell'inclusione che consenta al Gruppo di operare secondo un modello organizzativo che rappresenti **un vero mélange di culture, idee, individualità e personalità**, riconosciuto quale fondamento del nostro essere comunità.

Attraverso la promozione di un processo di crescita costante delle nostre persone, cerchiamo di prevenire ogni forma di discriminazione e di pregiudizio, pur inconsapevole che sia, cosicché i nostri collaboratori possano convivere, nella cornice lavorativa, secondo **natura** e **solidarietà**.

A garanzia del nostro impegno:

- *Promuoveremo lo sviluppo di una comunità e cultura aziendale che rafforzino lo spirito inclusivo, anche attraverso workshop formativi finalizzati alla diffusione della presente Policy e, con essa, i suoi capisaldi, facilitandone la comprensione attraverso “scenari di reale gestione” delle diversità;*
- *Rimuoveremo ogni possibile ostacolo, ad esempio di natura linguistica, nel processo di creazione di una cultura aziendale condivisa;*
- *Proporremo ai nostri collaboratori di creare gruppi di lavoro diversità in azienda che consentano di approfondire il tema e di organizzare specifiche iniziative a supporto.*

3.3. Leadership inclusiva

È nostra abitudine riunirci periodicamente nell'anno e parlare tra noi, affinché tutti possano venire a conoscenza di come si evolve l'impresa

Tutte le nostre Umane Risorse sono coinvolte nella definizione degli obiettivi aziendali e sono prerequisito essenziale al loro raggiungimento. Pertanto, ci impegniamo a far sì che vi sia un dialogo costante e diretto tra responsabile e collaboratore, sulla base di un **modello di leadership** che sia **umano, consapevole, ricettivo, riflessivo**; un **esempio virtuoso** per gli altri e attento a non incorrere in forme discriminatorie di alcun tipo.

Per noi “leadership inclusiva” vuol dire valorizzazione **del contributo unico di ognuno** e dimostrazione di **fiducia e sicurezza nel delegare e assegnare responsabilità**.

Crediamo infine che anche la **valutazione** sia un momento di confronto importante tra il manager e i suoi collaboratori, coinvolti in prima persona attraverso un **sistema di feedback continuo** alla base di crescita, stimolo e passione costanti.

A garanzia del nostro impegno:

- *Promuoveremo un sistema di valutazione one-to-one che tenga in considerazione anche aspetti relativi alla tutela e all'inclusione delle diversità;*
- *Favoriremo l'equilibrio di genere nelle posizioni apicali e nelle relative responsabilità;*
- *Proporremo diverse attività di engagement delle Umane Risorse, specifiche a seconda delle generazioni rappresentate;*
- *Svilupperemo programmi di mentoring atti a incrementare il livello di autostima di ogni collaboratore.*

3.4. Pari opportunità

Nella nostra impresa vogliamo che tutti abbiano pari opportunità, nella costante consapevolezza del valore dei propri saperi

Ci adoperiamo per contrastare ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro, promuovendo il riconoscimento delle pari opportunità a tutti i nostri collaboratori, a tutti i livelli dell'organizzazione.

Ci impegniamo a garantire un **accesso egualitario** alle opportunità di crescita, retribuzione e sviluppo professionale operando secondo criteri di **obiettività** e **meritocrazia**.

Preveniamo l'esistenza di un divario salariale tra uomini e donne che ricoprono la stessa carica con lo stesso livello di expertise e background; riconosciamo il "tempo dello spirito" di ciascuno, a tutela dell'equilibrio tra il tempo del lavoro e della vita privata, a custodia del valore fondamentale della famiglia; tuteliamo la salute di ognuno, con particolare attenzione alle specifiche necessità di coloro che hanno bisogno di maggior cura; valorizziamo i nostri collaboratori anche negli ultimi anni lavorativi, accompagnandoli e supportandoli nel momento del pensionamento.

A garanzia del nostro impegno:

- *Potenzieremo piani di welfare aziendali che supportino l'inclusione;*
- *Costruiremo percorsi di carriera che tengano conto delle diversità;*
- *Condurremo programmi di rotazione dei nostri collaboratori nelle diverse Region di attività;*
- *Prevederemo modalità lavorative che vadano incontro alle esigenze di tutti, soprattutto delle categorie più vulnerabili;*
- *Garantiremo luoghi di lavoro sempre più accessibili e sicuri per le persone diversamente abili, attraverso strumenti e supporti tecnici specifici, avendo particolare riguardo per i nostri punti vendita;*
- *Definiremo piani di mantenimento dei diversi talenti che siano inclusivi e che permettano ad ognuno di sentirsi appartenente ad una comunità;*
- *Ci impegneremo a colmare il divario retributivo tra uomo e donna;*
- *Parteciperemo come parte attiva a programmi di settore e internazionalmente riconosciuti focalizzati sui temi dell'inclusione.*

3.5. Comunicazione inclusiva

Crediamo in un universalismo del mondo e agiamo con grande rispetto per tutte le civiltà

Non guardiamo solo all'interno della nostra realtà aziendale, ma anche al rapporto con i nostri stakeholder esterni. Ogni messaggio loro rivolto comunica i valori insiti nell'operato del Gruppo e pertanto ci impegniamo a garantire che ogni forma di comunicazione si serva di un linguaggio e di immagini **attenti alla sensibilità morale ed estetica di tutti**.

In tal senso, nel dialogo tra il Gruppo e i suoi interlocutori esterni, nessuno dovrà sentirsi escluso od oggetto di discriminazione o altro pregiudizio, fisico, verbale o psicologico.

Parimenti, ci impegniamo a dare visibilità, attraverso la nostra comunicazione, alle dimensioni di diversità che ci caratterizzano.

A garanzia del nostro impegno:

- *Utilizzeremo modalità espressive inclusive e che valorizzino la bellezza della diversità;*
- *Esorteremo i nostri fidati partner – façonisti e fornitori – ad allinearsi a quanto previsto dalla seguente Policy nella gestione dei loro collaboratori;*
- *Prenderemo in considerazione le istanze avanzate dagli stakeholder interni ed esterni in materia di diversità e inclusione, in quanto input fondamentali alla base del decision-making aziendale.*

4. IMPLEMENTAZIONE E PROMOZIONE DELLA POLICY

Tutti gli HR director e HR manager del Gruppo, nelle diverse Region, sono identificati come diretti responsabili dell'implementazione e diffusione della Policy al fine di garantire un'organizzazione e una gestione delle attività aziendali che siano quanto più possibile inclusive e aperte al confronto con le dimensioni di diversità che caratterizzano la realtà che ci circonda.

Allo stesso modo, richiediamo un attento presidio anche da parte dei responsabili di funzione nei confronti dei propri diretti collaboratori, i qualisaranno chiamati non solo a implementare nelle loro attività quotidiane quanto sancito dalla Policy ma anche a promuoverne la conoscenza e la piena comprensione.

Riteniamo infatti che, oltre a una formazione costante, sia necessario un coinvolgimento e un ascolto attivo delle Umane Risorse, che ci consenta di apprendere da ognuno di loro.

Tutti i destinatari della Policy hanno la facoltà, ma anche l'obbligo morale, di segnalare eventuali comportamenti problematici o inaccettabili, in violazione dei principi delineati nel presente documento. In particolare, in accordo con quanto approvato a livello di singole Region/Società, è obiettivo della Policy disciplinare la prevenzione da ogni forma di discriminazione e molestia, fisica, verbale o visiva, intenzionale o non, sul luogo di lavoro atta a intaccare l'integrità personale dell'individuo.

Le segnalazioni possono essere effettuate in maniera informale, informando il proprio responsabile di funzione, nonché il Dipartimento HR del Gruppo, oppure attraverso le forme e i canali previsti dalla Procedura Whistleblowing ex D.Lgs. n. 24/2023².

Assicuriamo al segnalante la protezione da qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, nei suoi confronti.

Ogni violazione della seguente Policy comporta l'attivazione di una procedura disciplinare che contempla diversi livelli di provvedimento a seconda della gravità dell'atto, finanche il licenziamento o la risoluzione del contratto in essere con la società del Gruppo Brunello Cucinelli.

Per ogni informazione in merito ai contenuti, all'interpretazione e all'implementazione della Policy è possibile rivolgersi al proprio referente HR locale.

Infine, si specifica che la Policy può essere soggetta ad emendamenti qualora si ritenga appropriato provvedere a un suo aggiornamento per garantirne la giusta efficacia nel tempo e in allineamento all'evoluzione normativa in materia.

² <https://investor.brunellocucinelli.com/it/servizi/archivio-generale/governance/documenti>

ANNEX

Il decalogo "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, osserviamo tutti 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.*