

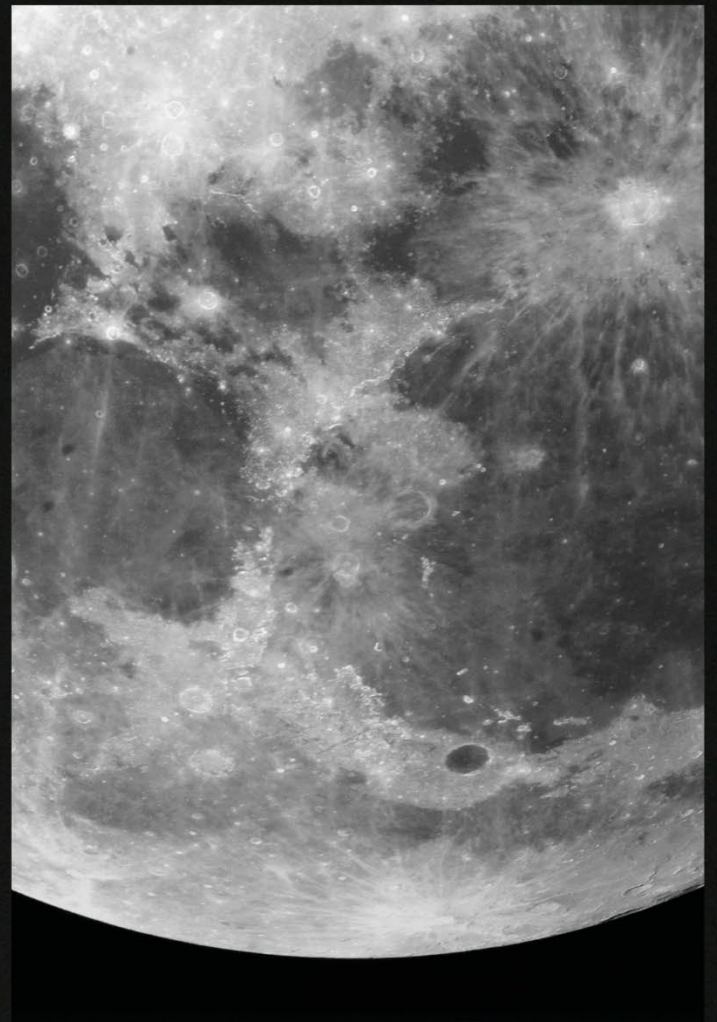


POLITICA DIRITTI UMANI

Adottata da febbraio 2023

Aggiornata a luglio 2025

MONCLER
GROUP



CONTENUTI

Introduzione	p. 3
Ambito di applicazione	p. 3
Standard internazionali di riferimento	p. 4
PROMOZIONE E RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	p. 5
Divieto di lavoro minorile	p. 5
Divieto di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio e di traffico di esseri umani	p. 5
Divieto di ogni forma di discriminazione e promozione di Diversità, Equità e Inclusione	p. 5
Rispetto delle minoranze e delle popolazioni indigene	p. 6
Riconoscimento della libertà di associazione dei lavoratori e del diritto alla contrattazione collettiva	p. 6
Tutela della salute e della sicurezza	p. 6
Promozione di una remunerazione equa	p. 7
Promozione dell'equilibrio vita-lavoro	p. 7
Lotta alla corruzione	p. 8
Pubblicità e marketing responsabili	p. 8
Protezione della privacy e della sicurezza dei dati	p. 8
Rispetto e salvaguardia dell'ambiente	p. 8
APPLICAZIONE DELLA POLITICA	p. 8
Modalità di gestione	p. 8
Ruoli e responsabilità	p. 10
Meccanismi di segnalazione	p. 11
Aggiornamenti della Politica	p. 11
<i>Allegato 1: Il sistema di Politiche e procedure del Gruppo sui diritti umani</i>	p. 12

Introduzione

Per il Gruppo Moncler (di seguito anche "il Gruppo" o "Moncler") qualità, sicurezza e innovazione di prodotto sono da sempre delle priorità a garanzia della continua ricerca di eccellenza. Un'eccellenza che non ammette compromessi in nessun ambito, dalla scelta dei migliori materiali all'accuratezza nella realizzazione dei capi, fino al massimo rispetto e protezione dei diritti umani, della salute e sicurezza e del benessere dei lavoratori.

Il Gruppo si impegna a promuovere una gestione responsabile del business a tutti i livelli della propria filiera produttiva rispettando e contribuendo alla protezione di tutti i diritti dell'individuo. La presente Politica sui Diritti Umani (di seguito anche "Politica") definisce i principi alla base di questo impegno a rispettare e promuovere i diritti fondamentali dell'uomo e a prevenire o mitigare qualsiasi impatto negativo delle proprie attività attraverso un approccio basato su criteri di valutazione del rischio ispirati ai principali standard e best practice nazionali e internazionali.

La Politica e i principi ivi enunciati rappresentano, inoltre, il contributo del Gruppo Moncler al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (OSS), impegno dimostrato anche dall'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite.

Ambito di applicazione

La Politica sui Diritti Umani descrive nel dettaglio i principi fondamentali che il Gruppo Moncler rispetta e si adopera per far rispettare ovunque operi, direttamente o indirettamente, con riferimento a ciascuno dei seguenti stakeholder:

- **Lavoratori**

Sono le **persone** che, con il loro ingegno, professionalità, creatività, passione e dedizione hanno fatto la storia del Gruppo Moncler e continuano a essere un elemento chiave del successo aziendale. Tutti coloro che lavorano direttamente o indirettamente per il Gruppo, sia all'interno delle proprie sedi sia lungo tutta la catena di fornitura, rappresentano un asset strategico i cui diritti umani fondamentali Moncler si impegna ogni giorno a rispettare e far rispettare.

- **Clienti**

Il Gruppo Moncler attribuisce un ruolo centrale al **cliente**. Ogni momento di contatto con esso è un'occasione per accogliere, per conoscere ma anche per raccontare, coinvolgere, sorprendere e avere riscontri utili per migliorare. Oltre all'impegno ad offrire un'esperienza d'acquisto consapevole anche sull'origine dei prodotti e sulle loro modalità di produzione, ogni progetto e ogni iniziativa sono caratterizzati da una profonda attenzione al cliente e al rispetto della persona.

- **Comunità**

Il Gruppo Moncler è da sempre impegnato a rispettare le **comunità** locali adiacenti alle proprie attività e a dialogare in maniera aperta e collaborativa direttamente con loro o attraverso diverse organizzazioni. Un rapporto attivo frutto della consapevolezza che lo sviluppo di qualsiasi realtà aziendale non può che avvenire in sintonia e nel pieno rispetto della comunità dove opera.

Nello svolgimento delle sue attività il Gruppo, inoltre, si impegna nella protezione e tutela dei diritti umani di coloro che sono in situazioni di maggiore vulnerabilità. Questo include i diritti di bambini, giovani lavoratori, donne, lavoratori migranti, popolazioni indigene, lavoratori interinali, lavoratori a domicilio, lavoratori temporanei e di altre minoranze o categorie di persone a rischio di marginalizzazione. Per questi gruppi di persone il Gruppo adotta un'attenzione particolare nello svolgimento dei propri processi di due diligence

finalizzati a salvaguardare il rispetto dei diritti umani, assicurando che ogni decisione e azione sia guidata da un profondo rispetto per la dignità umana e le normative internazionali.

In linea con quanto sancito dal Codice Etico e dal Codice di Condotta dei Fornitori del Gruppo, i principi contenuti nella presente Politica sono parte integrante della cultura aziendale e rafforzano gli impegni già sanciti nelle politiche del Gruppo, tra cui la Politica Anticorruzione, la Politica Ambientale, la Politica per la Gestione della Salute e Sicurezza e le politiche per la gestione delle risorse umane (per maggiori dettagli fare riferimento all'Allegato 1).

Moncler si impegna a far sì che la presente politica venga applicata da parte di tutte le società del Gruppo indistintamente a tutte le persone che lavorano per il Gruppo, agli amministratori e organi di controllo, ai dipendenti di ogni livello e posizione in qualsiasi Paese. Moncler richiede inoltre il rispetto dei principi e dei contenuti della presente Politica ai suoi fornitori, ai partner commerciali, alla rete di clienti *wholesale*, nonché a qualsiasi soggetto che operi, a qualsiasi titolo e in qualsiasi Paese, in nome o per conto di Gruppo Moncler.

Tutti i fornitori e i partner commerciali devono attentamente prendere visione e aderire ai principi e alle regole di comportamento contenuti nella presente Politica.

Il Gruppo si impegna in modo proattivo - anche attraverso partnership con gli attori della propria catena di fornitura, con enti, associazioni e con la società civile - nella promozione dei diritti sanciti in questa Politica e nello sviluppo sociale ad essi legato.

Moncler non tollera né tantomeno contribuisce a minacce, intimidazioni e attacchi (sia fisici che legali) contro i difensori dei diritti umani¹ e richiede che anche i propri fornitori e partner commerciali lo facciano in egual misura. Il Gruppo si impegna inoltre a collaborare con tali soggetti per creare condizioni e ambienti lavorativi sicuri e favorevoli alla tutela dei diritti umani a livello locale, nazionale o internazionale.

Standard internazionali di riferimento

La presente Politica sui Diritti Umani si ispira alle principali normative e regolamentazioni esistenti a livello nazionale e internazionale in tema di diritti umani, tra cui:

- La Carta Internazionale dei Diritti delle Nazioni Unite
- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Il Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici
- Il Patto internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali
- La Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea
- Gli standard di lavoro dignitoso contemplati nelle convenzioni OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro)²
- Le linee Guida per le Imprese Multinazionali dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico)
- La Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia
- La Convenzione delle Nazioni Unite sull'Eliminazione della Discriminazione contro le Donne
- I Principi Guida per le Imprese e i Diritti Umani delle Nazioni Unite
- I 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite
- Gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite
- Il Modern Slavery Act
- Il California Transparency in Supply Chains Act
- Il Decreto Legislativo italiano 231/2001

¹ "Difensore dei diritti umani" (DDU) è un termine usato per descrivere persone che, individualmente o con altri, agisce per promuovere o proteggere i diritti umani in modo nonviolento.

² Tra cui: la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali del Lavoro, la Convenzione sulla libertà di associazione e la protezione del diritto di organizzazione, 1948 (n. 87), la Convenzione sul diritto di organizzazione e sulla contrattazione collettiva, 1949 (n. 98), la Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (n. 29), il Protocollo del 2014 relativo alla Convenzione sul lavoro forzato, 1930 (P29), la Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957 (n. 105), la Convenzione sui congedi pagati (riveduta), 1970 (n. 132), la Convenzione sull'età minima, 1973 (n. 138), la Convenzione sulle peggiori forme di lavoro minorile, 1999 (n. 182), la Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 (n. 100), la Convenzione sulla discriminazione (impiego e occupazione), 1958 (n. 111), la Convenzione sulle Ore di Lavoro, 1919 (n. 1), la Convenzione sul Riposo settimanale, 1921 (n. 14), la Convenzione sui Metodi di fissazione dei salari minimi, 1928 (n. 26), la Convenzione sulla salute e sicurezza dei lavoratori, 1981 (n.155).

- Direttiva (UE) 2014/95 sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario

La Politica, oltre a richiedere la conformità alle normative applicabili, definisce i requisiti da rispettare in base a principi internazionali che, in alcuni casi, potrebbero essere più restrittivi rispetto a quelli previsti dalle leggi e normative applicabili a livello locale.

Qualora i requisiti previsti dalla presente Politica risultino più restrittivi rispetto alle leggi e normative applicabili a livello locale ma non siano in contrasto con le stesse, prevarranno i requisiti minimi di cui alla presente Politica.

Qualora invece il rispetto di alcuni principi della Politica comporti la violazione delle leggi e/o normative applicabili, dovranno essere rispettate le leggi e/o normative locali, informando tempestivamente il Gruppo del contrasto e precisando altresì come si ritiene di poter continuare a rispettare e sostenere i principi e le finalità della Politica.

PROMOZIONE E RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Il Gruppo Moncler è consapevole che non può esserci crescita di lungo periodo senza responsabilità e rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo. Tale consapevolezza ha portato, nel corso degli anni, a rafforzare il proprio impegno collaborando con tutti i soggetti interessati per definire e realizzare soluzioni valide e concrete, tra cui: l'adozione di misure specifiche per prevenire o eliminare situazioni di violazione dei diritti umani; lo svolgimento di verifiche, sia dirette che attraverso terze parti, e l'attuazione di provvedimenti correttivi o, nei casi più gravi, l'interruzione del rapporto di lavoro o commerciale con soggetti che non rispettano tali diritti; il supporto alle comunità locali con attività di sostegno e sviluppo mirate.

In particolare, il Gruppo Moncler si impegna a promuovere, rispettare e far rispettare i seguenti principi:

- **Divieto di lavoro minorile**

Per il Gruppo la protezione dei diritti dei minori è un principio non negoziabile.

Non è tollerato né l'impiego di lavoro minorile³, né lo sfruttamento di bambine e/o bambini⁴ in nessuna attività inclusa l'intera catena di fornitura.

Non devono essere impiegate persone che non abbiano raggiunto l'età minima per l'ammissione al lavoro prevista dalle leggi del Paese in cui il Gruppo o i propri fornitori e partner operano e, in ogni caso, con età inferiore a 15 anni.

Inoltre, il tipo di lavoro, le mansioni e le condizioni lavorative dei dipendenti di età inferiore a 18 anni ("Lavoratori Giovani") devono essere conformi alla legge applicabile e mai rappresentare un pericolo per la loro salute e sicurezza fisica, mentale, morale e sociale o impedire la loro frequentazione della scuola d'obbligo.

- **Divieto di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio e di traffico di esseri umani**

Il Gruppo Moncler rifiuta qualunque forma di lavoro forzato, obbligatorio, lavoro prestato sotto il vincolo della restituzione di un debito, la servitù e il traffico di esseri umani, la schiavitù moderna, così come tutte le tipologie di lavoro in condizioni di coercizione psicologica e/o fisica.

I lavoratori non devono essere costretti a depositare documenti personali, denaro o cauzioni. Allo stesso modo tutti i lavoratori sono liberi di recedere dal contratto di assunzione, in linea con la legislazione applicabile, senza timore di ritorsioni o punizioni.

³ Lavoro minorile: L'OIL definisce il lavoro minorile come l'attività lavorativa che priva le bambine e i bambini della loro infanzia, del loro potenziale e della loro dignità e che influisce negativamente sul loro sviluppo psico-fisico. [sintesi]: Per lavoro minorile si intende una delle seguenti fattispecie:

- attività eseguita da una bambina o bambino che non ha l'età minima per essere assunto per la mansione in questione; ovvero qualsiasi bambina o bambino al di sotto dell'età minima di lavoro impegnato in un lavoro non leggero (non -light work);
- attività che interferisce con l'istruzione obbligatoria;
- attività che rischia di compromettere la salute, la sicurezza o la moralità del minore, anche detto "lavoro pericoloso"; ovvero lavoratori minorenni impegnati in lavori pericolosi.

⁴ Bambina/Bambino: qualsiasi essere umano di età pari o inferiore ai 18 anni a meno che, secondo la legge applicabile, la maggiore età non sia raggiunta prima.

Tale impegno richiede un'attenzione ancora maggiore per alcune categorie più vulnerabili, come i lavoratori migranti e/o rifugiati.

- **Divieto di ogni forma di discriminazione e promozione di Diversità, Equità e Inclusione**

Il Gruppo Moncler ambisce a essere l'espressione di un nuovo concetto di lusso, caratterizzato da esperienzialità, inclusività, senso di appartenenza a una comunità e contaminazione di significati e mondi diversi come quello dell'arte, della cultura, della musica e dello sport.

Operando in un contesto internazionale e multiculturale, il Gruppo considera la diversità un capitale da supportare, accogliendo e valorizzando ogni differenza, lasciando che il talento di ognuno si esprima liberamente.

Per tale motivo il Gruppo Moncler si impegna a promuovere, al proprio interno e al di fuori dell'azienda, una cultura incentrata sulla valorizzazione della diversità che permetta a tutti di esprimere liberamente la propria identità in un ambiente di lavoro inclusivo e libero da qualsiasi tipo di discriminazione, sia essa basata su età, genere, colore della pelle, orientamento sessuale, stato civile, credo religioso, lingua, appartenenza etnica o nazionale, stato di salute e diverse abilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità, anche adottive, convinzioni e opinioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale e qualunque altra forma di diversità.

Come parte del proprio impegno nel promuovere e valorizzare la diversità in tutte le sue forme, il Gruppo Moncler pone particolare attenzione alla tutela della parità di genere e dei diritti delle donne⁵, impegnandosi nel rispettare tali principi in tutti i ruoli, per tutte le categorie professionali e in tutti i processi aziendali.

È vietata qualsiasi forma di intimidazione, minaccia, molestia o abuso, fisica, psicologica o verbale che crei un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo e ostile incluse le molestie e le violenze a sfondo sessuale. Ogni forma di comportamento ingiusto o umiliante, anche sotto forma di abuso di potere, o l'adozione di un linguaggio o di atteggiamenti offensivi di carattere razziale, etnico, sessuale o religioso, è severamente proibita.

Per il Gruppo Moncler, la promozione della diversità, equità e inclusione è principio trasversale che va oltre il contesto meramente aziendale. In particolare, il Gruppo si impegna a farsi portavoce dei messaggi di accoglienza delle diversità, della libertà di espressione, del ripudio di qualsiasi forma di discriminazione e di valorizzazione dell'inclusività come forma di arricchimento, integrandoli nella propria cultura e veicolandoli attraverso i diversi canali di comunicazione e di contatto con il cliente e le comunità presso cui opera.

- **Rispetto delle minoranze e delle popolazioni indigene**

Il Gruppo Moncler riconosce e rispetta i diritti delle minoranze e delle popolazioni indigene (come definite dalle Nazioni Unite, attraverso il criterio dell'auto-determinazione) nelle comunità e nei Paesi in cui opera o da cui si approvvigiona, con particolare riferimento alle loro culture, usi locali, stili di vita, istituzioni, legami con la terra d'origine e modelli di sviluppo, tra cui il diritto alle terre, alle risorse e alla protezione del patrimonio culturale.

- **Riconoscimento e salvaguardia della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva**

Il Gruppo Moncler riconosce e salvaguarda il diritto dei lavoratori di costituire o di aderire a organizzazioni di lavoratori di loro scelta e si impegna altresì a rispettare e proteggere i rappresentanti dei lavoratori e ad agevolare un dialogo aperto con loro e con i lavoratori. Moncler, inoltre, riconosce in ogni caso il diritto dei lavoratori di contrattare collettivamente per una retribuzione equa e condizioni di lavoro adeguate e salvaguarda l'effettivo esercizio dei diritti sindacali nei luoghi di lavoro.

⁵ Come descritti nella Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne delle Nazioni Unite.

- **Tutela della salute e della sicurezza**

Il Gruppo promuove una cultura della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, presso le proprie sedi e in quelle della propria catena di fornitura e si impegna ad offrire ambienti, postazioni di lavoro e processi sicuri per ogni lavoratore.

Nel rigoroso rispetto della normativa antinfortunistica, sia nazionale che internazionale, il Gruppo si impegna a prevenire e ridurre gli infortuni e le malattie professionali, adottando sistemi per la gestione della sicurezza basati sulla valutazione, la prevenzione, la mitigazione e la consapevolezza dei rischi e delle misure da adottare per operare in sicurezza. A tal fine il Gruppo fornisce ai propri dipendenti – a tutti i livelli – formazione, informazioni generali, indicazioni specifiche e ogni altro supporto che consenta di lavorare in condizioni sicure. Inoltre, promuove l'elaborazione e l'applicazione di piani di emergenza per la gestione degli eventuali rischi residui.

Infine, Moncler è attenta alla salute in tutte le sue accezioni e si impegna a valutare e prevenire lo stress lavoro-correlato e a promuovere ed offrire iniziative di formazione sui temi del benessere.

Come per gli altri principi relativi ai diritti umani, il Gruppo richiede che lo stesso modo di operare sia applicato anche lungo la filiera. In particolare, Moncler si aspetta che la medesima gestione ed il medesimo impegno in materia di salute e sicurezza sia rispettato anche dai propri fornitori e partner commerciali ai quali è chiesto di creare un ambiente di lavoro sicuro, che garantisca la salute dei dipendenti, attraverso la promozione del benessere delle persone e la prevenzione degli infortuni, incidenti e malattie attribuibili al lavoro. Per tale motivo è richiesto a fornitori e partner commerciali di implementare i processi e i meccanismi necessari per la prevenzione e l'identificazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché di adottare le politiche interne necessarie, in linea con le leggi nazionali.

- **Promozione di una remunerazione equa**

Il Gruppo Moncler ha in essere un sistema di remunerazione atto ad attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali richieste dalla prospettiva di crescita del business aziendale.

Il Gruppo definisce e aggiorna il sistema di remunerazione della popolazione aziendale prendendo in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna, le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone, sempre in un'ottica di imparzialità, pari opportunità, meritocrazia e massima obiettività, evitando qualsiasi forma di discriminazione.

Nei Paesi in cui opera, il Gruppo offre, senza differenze tra generi, livelli salariali di ingresso uguali o superiori al minimo previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva⁶, anche con riferimento al riconoscimento delle ore di straordinario e ai benefit, partendo dall'impegno ad assicurare uno standard di vita dignitoso per il lavoratore e la sua famiglia. In particolare, il salario, oltre a parametri di riferimento di mercato e alle prestazioni professionali deve essere adeguato al costo della vita e ai bisogni di base, quali cibo, acqua, alloggio, istruzione, assistenza sanitaria, trasporto e indumenti.

Infine, il Gruppo riconosce l'importanza di pagare i lavoratori nel rispetto dei tempi stabiliti contrattualmente.

- **Promozione dell'equilibrio vita-lavoro**

Il Gruppo Moncler si impegna a garantire condizioni di lavoro rispettose del benessere personale, riconoscendo il diritto al riposo e al tempo libero e la necessità di ciascuno di trovare un equilibrio tra esigenze lavorative e vita privata. In particolare, il Gruppo rispetta tutte le leggi applicabili e gli eventuali accordi collettivi sull'orario di lavoro e sui congedi retribuiti, con l'obiettivo di garantire a tutti i dipendenti un bilanciamento tra esigenze aziendali e personali.

Gli orari di lavoro regolare non devono eccedere le 48 ore lavorative settimanali e devono essere garantiti il riposo di almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni e le ferie retribuite. Il lavoro straordinario, inoltre, non deve eccedere le 12 ore settimanali; nel caso in cui l'orario lavorativo dovesse eccedere costantemente il totale di 60 ore settimanali è necessario sviluppare un piano per ripristinare l'orario lavorativo in conformità a quanto sopra indicato. Il lavoro straordinario è comunque da ritenersi un'eccezione e deve essere consensuale e retribuito a una tariffa maggiorata.

⁶ Nei casi in cui le aziende non abbiano un contratto collettivo, i contratti collettivi esistenti nello stesso settore e nello stesso paese possono essere utili fonti di informazione.

Il Gruppo Moncler incentiva e promuove uno stile di vita sano ed equilibrato attraverso politiche interne e meccanismi come il congedo parentale, la formazione sui temi del benessere, la valutazione e mitigazione dello stress da lavoro correlato e la definizione di programmi di prevenzione volti a migliorare il benessere delle persone.

- **Lotta alla corruzione**

Il Gruppo Moncler riconosce l'importanza di creare un ambiente di lavoro etico e condanna qualsiasi forma di corruzione attiva o passiva, sia essa sotto forma di favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni di vantaggi, corresponsione di benefici materiali e immateriali o di altri vantaggi finalizzati a influenzare o compensare dipendenti del Gruppo Moncler. Il Gruppo mira a creare un clima di fiducia reciproca con fornitori e partner commerciali, pertanto si impegna a non instaurare o interrompere rapporti commerciali con chiunque svolga azioni che contribuiscano a favorire la corruzione.

- **Pubblicità e marketing responsabile**

Le relazioni più stabili e durature si basano sulla fiducia e sulla trasparenza. È per questo che da sempre il Gruppo Moncler si impegna a condurre ogni azione di marketing e comunicazione in modo responsabile su tutti i canali facendo molta attenzione al come comunicare, al cosa e a chi. Il Gruppo si impegna a fornire ai propri clienti informazioni trasparenti e comprensibili, accessibili a tutti, in modo tale da permettere un acquisto consapevole e responsabile. Inoltre, tutte le immagini e i messaggi veicolati attraverso i diversi canali di comunicazione, sia online che offline, vengono definiti con estrema cura, affinché siano in linea con i valori aziendali, rispettino la dignità umana, non siano discriminatori e non richiamino comportamenti violenti o modelli comportamentali pericolosi. Un'attenzione particolare viene rivolta alla comunicazione della collezione dedicata ai bambini, costantemente attenta a garantire il rispetto assoluto dei principi fondamentali alla base della tutela dei minori.

- **Protezione della privacy e della sicurezza dei dati**

Il Gruppo Moncler riconosce e rispetta il diritto alla privacy di tutti i suoi stakeholder (dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, partner...), impegnandosi, secondo le prescrizioni di legge, nell'uso appropriato e nel trattamento responsabile, dei dati personali che raccoglie in tutti i Paesi in cui opera.

- **Rispetto e salvaguardia dell'ambiente**

Il Gruppo Moncler, all'interno delle proprie sedi e lungo tutta la catena di fornitura, si impegna nella riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, nella protezione della biodiversità, nella corretta gestione delle risorse idriche e dei rifiuti, nello sviluppo di un'economia sempre più circolare e nell'utilizzo di materiali a più basso impatto. Nell'implementazione di tali impegni il Gruppo Moncler è consapevole di quanto sia oramai necessario perseguire una *just transition*, cioè una transizione verso fonti di energia, modelli e materiali che possano avere un più basso impatto che sia equa ed inclusiva e che non lasci indietro nessuno e supporti le comunità per le quali l'impatto di tale transizione è più complesso. In tale contesto, con riferimento alle azioni da sviluppare per mitigare i propri impatti ambientali, il Gruppo Moncler si impegna ad integrare anche iniziative e valutazioni in ambito sociale, con particolare riferimento ad attività di dialogo e di coinvolgimento continuo di tutti gli attori rilevanti delle comunità interessate.

APPLICAZIONE DELLA POLITICA

Modalità di gestione

Al fine di garantire l'applicazione dei principi di rispetto dei diritti umani definiti nella presente politica per ciascuna area di applicazione, il Gruppo Moncler prevede un approccio completo e sistemico di due diligence che comprende le seguenti fasi: l'adozione di politiche che definiscono i principi per una condotta aziendale responsabile; l'identificazione e valutazione dei rischi e degli impatti negativi effettivi e potenziali; la interruzione, prevenzione e mitigazione degli impatti negativi; la definizione di azioni correttive; il monitoraggio delle fasi di implementazione e dei risultati e la comunicazione sulla gestione degli impatti; e la formazione. Il processo di due diligence, di seguito riportato, affronta tutte le questioni relative ai diritti umani

identificate in tale Politica, tra cui il lavoro forzato, la tratta di esseri umani, il lavoro minorile, la libertà di associazione, il diritto alla contrattazione collettiva, la parità di retribuzione e la discriminazione. In particolare:

- *Il sistema di politiche del Gruppo*

Il Gruppo Moncler ha adottato specifiche politiche interne al fine di garantire e salvaguardare la conduzione trasparente e responsabile della propria catena di valore. Tali politiche sono: i Codici Etici del marchio Moncler e del marchio Stone Island che raggruppano l'insieme dei valori in cui il Gruppo si riconosce, che condivide, promuove richiedone il rispetto, nella consapevolezza che condotte ispirate ai principi di diligenza, correttezza e lealtà, costituiscano un importante motore per lo sviluppo economico e sociale; e il Codice di Condotta dei Fornitori che illustra i requisiti del Gruppo Moncler in relazione alle principali aree del processo di approvvigionamento responsabile ed è composto da sei sezioni che stabiliscono disposizioni vincolanti relativamente a: Lavoro e Diritti Umani, Salute e Sicurezza, Ambiente, Salute e Benessere Animale, Sicurezza e Qualità dei prodotti e dei servizi, Etica Aziendale e Protezione della Proprietà Intellettuale.

Il sistema di politiche del Gruppo viene aggiornato periodicamente sulla base delle migliori pratiche internazionali e comprende, tra le altre, la Politica di Anticorruzione, la Politica Ambientale, la Politica per la Gestione della Salute e Sicurezza, le policy di Gruppo in materia fiscale e di gestione delle risorse umane, finanziarie e degli asset aziendali.

- *Valutazione dei rischi*

L'impegno del Gruppo nel garantire il rispetto dei diritti umani parte dall'identificazione tempestiva e preventiva dei rischi reali o potenziali di violazione di tali diritti.

L'analisi dei rischi è svolta con diversi strumenti in tutte le entità che costituiscono la catena del valore: attività interne e tutte le sedi del Gruppo Moncler, relazioni commerciali esistenti e potenziali (ad esempio fusioni o acquisizioni), fornitori, subfornitori e loro dipendenti, includendo donne, bambini, popolazioni indigene e comunità locali, in qualsiasi modo collegati o impattati, anche indirettamente, dalle attività del Gruppo. L'identificazione di rischi potenziali è svolta e aggiornata periodicamente, al fine di garantire una compliance costante o, laddove necessario, azioni d'intervento, e di assicurare che tutti i nuovi rischi potenziali o reali siano identificati.

- *Prevenzione e mitigazione degli impatti*

Sulla base delle valutazioni dei rischi reali o potenziali di violazione dei diritti umani che possono essere generati dalle proprie attività o da quelle dei partner, il Gruppo Moncler ha definito dei processi di due diligence specifici al fine di migliorare l'efficacia della propria azione di prevenzione e mitigazione degli impatti negativi sia nelle sedi che lungo tutta la filiera.

In particolare, per quanto riguarda i processi di *due diligence* applicati alla propria catena di fornitura, dove solitamente risiedono i rischi maggiori di potenziale violazione dei diritti umani, l'attenzione del Gruppo agli aspetti etico-sociali parte fin dalla fase di selezione del fornitore. Prima di instaurare un rapporto commerciale il fornitore viene valutato non solo dal punto di vista della capacità di svolgere l'attività richiesta ma anche attraverso la conduzione di un audit etico-sociale e ambientale preventivo da parte di un ente terzo e/o, per i fornitori di materia prima, la compilazione di un questionario approfondito. Se lo screening è positivo, la procedura prevede poi, in sede contrattuale, l'accettazione formale da parte del potenziale fornitore, dei principi del Codice Etico e del Codice di Condotta dei Fornitori e delle altre politiche di Gruppo. Dopo la stipula del contratto, il fornitore è sottoposto ad una sistematica attività di sensibilizzazione/formazione e di audit in loco commissionati a un ente terzo qualificato e con riconosciuta esperienza. La conoscenza, la condivisione di *best practice* e la verifica sono fondamentali non solo per limitare situazioni di rischio, ma anche e soprattutto per creare cultura e promuovere uno sviluppo responsabile e sostenibile del business, a beneficio dell'intera filiera.

Per quanto riguarda i processi di due diligence applicati alle sedi dirette, e volti quindi a verificare il rispetto dei diritti umani sul lavoro, nel rapporto con i dipendenti, i clienti e le comunità, il Gruppo si avvale di diversi strumenti operativi (ad esempio survey, canali interni di comunicazione e piattaforme di *whistleblowing*) e della conduzione periodica di audit volti a monitorare l'applicazione dei principi definiti nella presente Politica e la gestione adeguata delle eventuali segnalazioni e violazioni.

- *Rimedio di eventuali violazioni dei diritti umani*

Nel caso in cui dovessero emergere violazioni dei diritti umani definiti nella presente Politica, il Gruppo si impegna ad attuare adeguate azioni per porre rimedio ad eventuali impatti negativi su lavoratori, clienti e comunità che possa aver causato direttamente o indirettamente. Il Gruppo Moncler si impegna anche a collaborare con gli enti e le istituzioni competenti a livello nazionale e internazionale, oltre che con i propri fornitori e partner, per garantire la giusta risoluzione a tali situazioni. Il Gruppo, inoltre, si aspetta che anche i propri fornitori e partner commerciali si assumano la responsabilità di attuare a loro volta adeguati processi di mitigazione e rimedio a qualsiasi impatto negativo derivante da una violazione dei diritti umani riscontrata nello svolgimento delle proprie attività.

Per quanto riguarda la propria catena di fornitura, la violazione dei principi di cui alla presente Politica, espressamente richiamati dal Codice Etico e dal Codice di Condotta dei Fornitori, costituisce un inadempimento contrattuale e può comportare azioni mirate di intervento, applicazione di penali e la risoluzione del contratto. Nel caso di rilevazione di violazioni meno gravi, il Gruppo supporta i propri fornitori nel maturare maggiore consapevolezza e richiede l'implementazione di piani correttivi entro tempi stabiliti, la cui attuazione verrà verificata attraverso audit dedicati.

Per quanto riguarda invece le proprie sedi, il Gruppo si impegna ad analizzare tempestivamente tutte le segnalazioni raccolte attraverso i controlli interni, le survey o i canali di *whistleblowing* attivando indagini dedicate che possono eventualmente richiedere anche il supporto di consulenti esterni competenti. In relazione alla gravità dell'accaduto, vengono messe in atto misure immediate che possono arrivare fino alla risoluzione del contratto con il dipendente o collaboratore che avessero avuto comportamenti inadeguati.

- *Reporting*

Il Gruppo Moncler pubblica annualmente la Dichiarazione Non Finanziaria redatta in conformità all'art. 4 del D.Lgs. 254/2016 che contiene informazioni relative a temi ambientali, sociali e di governance, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte, dell'impatto prodotto dalle stesse e degli obiettivi futuri, nonché dell'andamento e dei risultati del Gruppo. In particolare, il Gruppo integra nel documento un'informativa dettagliata sulle attività relative ai processi di due diligence, sul loro stato di avanzamento, sui risultati, e su come sono gestiti gli impatti identificati.

- *Formazione*

Consapevole che il rispetto dei principi definiti nella presente Politica dipenda prima di tutto dalla loro comprensione da parte di chi deve metterli in pratica quotidianamente, il Gruppo Moncler si impegna a svolgere attività di formazione e sensibilizzazione su queste tematiche, anche in collaborazione con l'*International Training Centre of the ILO* (ITC-ILLO), coinvolgendo i propri dipendenti, fornitori e partner.

Periodicamente viene condiviso un aggiornamento sulle principali risultanze dei processi sopra descritti tra i dipartimenti del Gruppo interessati e competenti in materia, il Comitato Strategico⁷ e il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità. A fronte di tali momenti di condivisione, il Gruppo si impegna ad attuare programmi di miglioramento che possono anche includere eventuali revisioni di alcuni aspetti della strategia di business.

Ruoli e responsabilità

Il Consiglio di Amministrazione di Moncler S.p.A., ricevuto il parere favorevole del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, è l'organo responsabile per l'approvazione, l'adozione e la supervisione del rispetto di tale Politica da parte del Gruppo Moncler.

Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità assiste il Consiglio di Amministrazione nell'espletamento dei compiti relativi anche alla supervisione delle tematiche di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività di impresa e alle sue dinamiche di interazione con gli stakeholder, attraverso la definizione delle linee strategiche di

⁷ Il Comitato Strategico assiste, con funzioni consultive, il Presidente e Amministratore Delegato, supportandolo su base continuativa nella definizione e attuazione delle linee strategiche, svolgendo un'attività di collegamento e di condivisione tra le principali aree strategiche della Società e del Gruppo, assicurando uniformità e condivisione dei valori fondanti Moncler, ovvero unicità, esclusività, trasversalità, qualità ed innovazione. Tra le aree di competenza del Comitato Strategico rientrano la revisione del Business Plan e del piano di sostenibilità e di tutte le decisioni strategiche tra cui a titolo esemplificativo quelle relative allo sviluppo della rete distributiva, dei piani di marketing, degli investimenti, dell'ingresso in nuovi mercati e delle iniziative ambientali e sociali.

sostenibilità e del relativo piano d'azione (Piano di Sostenibilità) che include anche obiettivi e programmi relativi ai diritti umani.

Alla gestione operativa delle tematiche legate ai diritti umani contribuiscono diversi dipartimenti del Gruppo, tra cui, in particolare:

- L'Unità *Sustainability*, che monitora e rendiconta gli impatti ambientali e sociali del Gruppo fornendo le linee guida per uno sviluppo sostenibile che tengono conto anche del rispetto dei diritti umani, sia internamente che presso i fornitori, le comunità e nelle relazioni con i clienti e tutti gli stakeholder con cui il Gruppo instaura dei rapporti lavorativi;
- La Funzione *Legal Affairs*, che si occupa della gestione e della tutela degli aspetti giuridici, della gestione dei contratti con fornitori e partner commerciali, fornendo anche supporto legale alle altre funzioni su diversi temi tra cui i diritti umani;
- La Funzione *People & Organization*, che assicura la corretta gestione delle persone che lavorano in nome e/o per conto del Gruppo anche con riferimento ai diritti umani ed ai diritti dei lavoratori;
- La Funzione *Operations & Supply Chain*, responsabile della gestione della catena di fornitura e, quindi, dei rapporti con partner commerciali e fornitori anche in ottica di tutela dei diritti umani;
- La Funzione *Internal Audit*, che svolge attività di risk assesment e di audit interni ed esterni al Gruppo (anche attraverso enti terzi) con riferimento al rispetto della presente Politica, del Codice Etico e del Codice Condotta Fornitori, e gestisce le segnalazioni interne ed esterne in merito a presunte irregolarità e la conseguente implementazione di azioni di mitigazione e rimedio a eventuali violazioni di diritti umani.

Il Gruppo Moncler ha un sistema di remunerazione finalizzato a incentivare tutte le funzioni e le persone (tra cui anche il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato e gli amministratori esecutivi) coinvolte nell'implementazione degli obiettivi del Piano Strategico di Sostenibilità, che include anche diversi target legati al miglioramento della gestione dei diritti umani in azienda e nella filiera.

Meccanismi di segnalazione

Chiunque a conoscenza di una violazione, effettiva o sospetta, della legge applicabile o dei principi della Politica, è tenuto a comunicarlo prontamente. Tali situazioni includono violazioni da parte di dipendenti, consulenti, partner, agenti, fornitori o chiunque agisca per conto del Gruppo o di un suo fornitore.

Le segnalazioni possono essere effettuate 24 ore al giorno, sette giorni la settimana, da ogni parte del mondo, attraverso la pagina web Moncler.ethicspoint.com disponibile anche nella sezione del sito web aziendale dedicata al meccanismo di whistleblowing o attraverso una lettera indirizzata alla sede di Moncler (Moncler S.p.A. - Whistleblowing, Via Solari 33, 20144 Milano, Italia) o attraverso linee telefoniche dedicate gestite da un provider esterno specializzato, con una copertura in 40 Paesi da parte di operatori madrelingua.

Aggiornamenti della Politica

La presente Politica è rivista e aggiornata periodicamente alla luce degli esiti delle analisi dei rischi, delle *best practice* internazionali, delle valutazioni del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità oltre che in base alle attività di dialogo con stakeholder esterni ed interni.

Questa è la versione aggiornata della Politica, la cui prima versione era stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2023.

Allegato 1: Il sistema di Politiche e procedure del Gruppo sui diritti umani

Oltre alla presente Politica, il Gruppo ha definito e implementato diverse altre Politiche e procedure che coprono aspetti specifici della gestione dei principi per il rispetto dei diritti umani espressi in questo documento, in particolare:

Principi per il rispetto dei diritti umani	Altre Politiche e procedure del Gruppo
Divieto di lavoro minorile	<ul style="list-style-type: none">• Codice Etico• Codice di Condotta Fornitori• Procedura di whistleblowing
Divieto di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio e di traffico di esseri umani	<ul style="list-style-type: none">• Codice Etico• Codice di Condotta Fornitori• Procedura di whistleblowing
Divieto di ogni forma di discriminazione e promozione di Diversità, Equità e Inclusione	<ul style="list-style-type: none">• Codice Etico• Codice di Condotta Fornitori• Procedura di whistleblowing• Politica Ricerca, Selezione e Assunzione del Personale• Politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale
Rispetto delle minoranze e delle popolazioni indigene	<ul style="list-style-type: none">• Codice Etico• Codice di Condotta Fornitori• Procedura di whistleblowing
Riconoscimento della libertà di associazione dei lavoratori e del diritto alla contrattazione collettiva	<ul style="list-style-type: none">• Codice Etico• Codice di Condotta Fornitori• Procedura di whistleblowing
Tutela della salute e della sicurezza	<ul style="list-style-type: none">• Codice Etico• Codice di Condotta Fornitori• Procedura di whistleblowing• Politica Salute e Sicurezza
Promozione di una remunerazione equa	<ul style="list-style-type: none">• Codice Etico• Codice di Condotta Fornitori• Procedura di whistleblowing• Politica sulla Remunerazione
Promozione dell'equilibrio vita-lavoro	<ul style="list-style-type: none">• Codice Etico• Codice di Condotta Fornitori• Procedura di whistleblowing• Politica Salute e Sicurezza
Lotta alla corruzione	<ul style="list-style-type: none">• Codice Etico• Procedura di whistleblowing• Politica Anti-Corruzione
Pubblicità e marketing responsabili	<ul style="list-style-type: none">• Codice Etico• Procedura di whistleblowing• Politica di marketing e di comunicazione
Protezione della privacy e della sicurezza dei dati	<ul style="list-style-type: none">• Codice Etico• Privacy Policy• Cookie Policy
Rispetto e salvaguardia dell'ambiente	<ul style="list-style-type: none">• Codice Etico• Codice di Condotta Fornitori• Politica Ambientale