

# MONCLER

GROUP

MODERN SLAVERY STATEMENT PER  
L'ESERCIZIO 2022

## **Introduzione**

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di amministrazione di Moncler USA Inc in data 27 giugno 2023 e descrive le misure adottate per assicurare, così come richiesto dal *California Transparency in Supply Chains Act of 2010*, l'assenza di ogni forma di "schiavitù moderna, lavoro forzato e traffico di esseri umani" al proprio interno e lungo la propria catena di fornitura. Il contenuto di tale dichiarazione si riferisce all'esercizio fiscale chiuso il 31 dicembre 2022 ed illustra le misure adottate dalla Società e dalla sua controllante Moncler S.p.A. rispetto al più ampio Gruppo Moncler (come di seguito definito).

Moncler USA Inc è una società controllata da Moncler S.p.A., la capogruppo del gruppo Moncler (il "Gruppo" o il "Gruppo Moncler"), da sempre impegnato a condurre il proprio business con professionalità, promuovendo l'adozione di comportamenti etici e virtuosi e garantendo un atteggiamento di totale condanna nei confronti di qualsiasi forma di abuso dei diritti umani. In particolare, il Gruppo Moncler si impegna a combattere la schiavitù moderna in ogni sua manifestazione, sia all'interno della propria organizzazione, sia lungo la propria catena di fornitura, in linea con i principi enunciati nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e nei Principi Guida delle Nazioni Unite su Business e Diritti Umani.

Per il Gruppo Moncler eccellenza significa qualità, stile ed eleganza, ma anche impegno a promuovere una catena di fornitura attenta e rispettosa dei diritti dei lavoratori. Il Gruppo, infatti, crede nel valore delle relazioni stabili, basate sulla fiducia e sulla cooperazione e predilige rapporti di lungo termine con quei fornitori che garantiscono affidabilità nella performance produttiva e al tempo stesso condividono i valori del Gruppo Moncler.

## **Il Profilo del Gruppo Moncler**

Il marchio Moncler nato nel 1952 a Monestier-de-Clermont, sulle montagne vicino a Grenoble, con una vocazione per i capi sportivi destinati alla montagna, a partire dal 2003, ha assunto un carattere sempre più unico per evolversi da una linea di prodotti a destinazione d'uso prettamente sportivo, a linee versatili che clienti di ogni genere, età, identità e cultura possono indossare in qualunque occasione e dove il capospalla, pur essendo il capo identificativo del Brand, viene gradualmente e naturalmente affiancato da prodotti complementari. Moncler persegue una filosofia volta a creare prodotti di altissima qualità, versatili, e in continua evoluzione ma al contempo sempre fedeli al DNA del Marchio in linea con il motto "nasce in montagna, vive in città".

Nel 2013 Moncler si è quotata sul Mercato Telematico Azionario di Milano e nel 2016 ha concluso il processo di costituzione dell'unità produttiva in Romania, con l'obiettivo di verticalizzare una parte della produzione e di creare un polo tecnologico di ricerca e sviluppo sul capospalla in piuma.

Il 1 aprile 2021 è nato il Gruppo Moncler che, con i suoi due brand – Moncler e Stone

Island – è l'espressione di un nuovo concetto di lusso, caratterizzato da esperienzialità, inclusività, senso di appartenenza ad una comunità e contaminazione di significati e mondi diversi come quello dell'arte, della cultura, della musica e dello sport.

Pur mantenendo le identità i due brand, uniti dalla filosofia "beyond fashion, beyond luxury", rafforzano la loro capacità di essere interpreti delle evoluzioni dei codici culturali delle nuove generazioni.

Il Gruppo Moncler è presente in tutti i più importanti mercati sia attraverso il canale retail, costituito da punti vendita monomarca a gestione diretta (251 store nel 2022 per il marchio Moncler e 72 store nel 2022 per il marchio Stone Island), dal negozio online e dalle e-concession, sia attraverso il canale wholesale, rappresentato da punti vendita multimarca e monomarca gestiti da terzi all'interno dei Department Store (63 shop-in-shop nel 2022 per il marchio Moncler e 19 per il marchio Stone Island). Il Gruppo opera a livello locale attraverso organizzazioni regionali: EMEA, Americhe, Asia e Resto del mondo.

Al 31 dicembre 2022 il numero totale dei dipendenti del Gruppo Moncler era pari a 6.310, in aumento rispetto al 2021 (+19%, equivalente a 1.020 persone in più). Tale crescita è stata guidata principalmente dall'aumento dell'organico presso il polo produttivo in Romania, dal rafforzamento della struttura corporate e dalle aperture di punti vendita diretti di Stone Island. L'area geografica dove si concentra la maggior parte dell'organico (36%) è l'EMEA, dove sono localizzate le sedi corporate di Moncler e Stone Island oltre che il sito produttivo di Moncler in Romania, che rappresenta il 57% della popolazione dell'intera Region.

A livello di singolo Stato, i Paesi che impiegano un numero maggiore di dipendenti, oltre all'Italia (29%) sono: Romania (21%), Cina e Giappone (10%) e a seguire gli Stati Uniti (7%).

## **Il profilo della catena di fornitura**

I fornitori coinvolti nella produzione di prodotti del Gruppo Moncler nel 2022 erano 662<sup>1</sup> e si dividono in quattro categorie: materie prime (60%), façonisti (26%), commercializzato (13%) e servizi (1%).

Negli anni il Gruppo Moncler ha messo in atto un processo di razionalizzazione del parco fornitori, al fine di poter esercitare un più attento controllo della filiera, sviluppare sinergie e relazioni di collaborazione sempre più strette e proficue con coloro che sono maggiormente allineati con i valori e le aspettative del Gruppo, anche in termini di standard etici e sociali. In particolare, a partire dal 2019, all'interno dell'ampio programma "Supply Chain Excellence" finalizzato a innovare e riorganizzare la gestione della propria catena di fornitura, Moncler ha sviluppato diverse progettualità con l'obiettivo di raggiungere l'eccellenza operativa della filiera in termini di qualità, velocità, sostenibilità, affidabilità, flessibilità ed efficienza.

La maggior parte dei fornitori (il 90%<sup>2</sup>) sono localizzati nell'area EMEA con prevalenza in

---

<sup>1</sup> Dal conteggio sono esclusi i fornitori con un fatturato d'ordine inferiore a 1.000 Euro l'anno

Italia (circa il 71% del totale). Con riferimento al livello di concentrazione, si rileva che i primi 40 fornitori rappresentano circa il 50% del valore degli ordini. Il Gruppo è attento a rilevare tempestivamente situazioni di criticità, che potrebbero causare potenziali discontinuità di fornitura, e a mitigarne il rischio.

## **Il processo di due diligence dei fornitori**

Il modello di business del Gruppo prevede che la produzione dei propri prodotti avvenga sia attraverso i siti produttivi di proprietà che attraverso façonisti e fornitori di commercializzato in Italia e all'estero. In aggiunta, sia Moncler sia Stone Island acquistano materie prime e servizi da un ampio numero di fornitori nel mondo. L'eterogeneità dei partner e l'estensione geografica nella quale il Gruppo opera hanno portato a investire ingenti risorse per prevenire e monitorare l'esistenza di eventuali rischi legati a violazioni dei diritti umani lungo la catena di fornitura, con un focus particolare verso i façonisti, i laboratori specializzati e i più rilevanti operatori della logistica attraverso diversi strumenti e procedure.

Al fine di garantire l'applicazione dei principi di tutela dei diritti umani definiti nella Politiche aziendali, 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.

**a. Sistema di politiche del Gruppo.** Il Gruppo Moncler ha adottato specifiche politiche al fine di garantire e salvaguardare la conduzione trasparente e responsabile della propria catena di valore. Tali politiche sono:

- I Codici Etici dei due Brand raggruppano l'insieme dei valori che il Gruppo riconosce, condivide, promuove. Ad ogni partner è richiesto il rispetto di tali valori, nella consapevolezza che condotte ispirate ai principi di diligenza, correttezza e lealtà, costituiscano un importante motore per lo sviluppo economico e sociale. I due Codici si ispirano alle principali normative, regolamentazioni e standard nazionali e internazionali in tema di responsabilità sociale d'impresa e diritti umani, come la Carta dei Diritti delle Nazioni Unite, la Carta dei diritti dell'Unione Europea, gli standard di lavoro dignitoso contemplati nelle convenzioni OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e le Linee Guida per le Imprese Multinazionali dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico). In particolare, nei Codici è specificato che tutti i fornitori sono contrattualmente obbligati a rispettare, e a far rispettare ai loro terzisti, i principi e le regole di comportamento in esso contenuti. La violazione costituisce un inadempimento contrattuale e può comportare specifiche sanzioni fino alla risoluzione del contratto, a seconda della gravità.
- Il Codice di Condotta dei Fornitori, adottato nel 2016, aggiornato nel 2020 ed esteso nel 2021 anche al Marchio Stone Island illustra i requisiti richiesti dal Gruppo Moncler in

relazione alle principali aree del processo di approvvigionamento responsabile. E' 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 Gruppo richiede ai propri fornitori e ai loro terzisti di attenersi in modo vincolante ai principi sanciti nel Codice di Condotta.

- La Politica Diritti Umani, adottata a febbraio 2023, definisce i principi alla base dell'impegno del Gruppo 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 a tutti i livelli della propria filiera produttiva. 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. La Politica è stata definita con il supporto tecnico dell'International Labour Organization (ILO).
- b. 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, *operations* e 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.
- c. 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.

Sottoscrivendo questi documenti, i fornitori si impegnano a non ricorrere a nessuna forma di lavoro forzato, coatto e della tratta di esseri umani lungo la loro catena di fornitura, inclusi i loro affiliati, appaltatori o subappaltatori, si impegnano a rispettare pienamente tutte le leggi e i regolamenti applicabili, compresi tutti i principi e le disposizioni in materia di diritti umani e contro qualsiasi forma di schiavitù moderna e di traffico di esseri umani.

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.

Gli audit sono focalizzati sulla verifica del rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo e del lavoratore, con particolare attenzione ai temi del lavoro forzato, coatto e della tratta di esseri umani, lavoro minorile, libertà di associazione, orario di lavoro, salario minimo garantito e, non ultimo, della salute e sicurezza. Inoltre, anche nel 2022 il Gruppo Moncler ha richiesto a tutti gli attori della filiera il rispetto delle normative nazionali vigenti, delle autorizzazioni ad operare, dei decreti, dei regolamenti e delle linee guida in materia di tutela della salute per contenere il diffondersi della pandemia da Covid-19.

Nonostante anche nel 2022 la programmazione degli audit etico-sociali abbia risentito degli effetti legati alla pandemia da Covid-19, che ha limitato in alcuni periodi dell'anno e in alcuni Paesi gli spostamenti degli auditor presso i fornitori, il Gruppo è riuscito a rispettare il piano di audit prefissato. Moncler nel corso del triennio 2020-2022 ha svolto 452 audit etico-sociali (sia sui fornitori che sui sub-fornitori), pari a circa il 100% dei volumi assegnati ai façonisti del capospalla, al 90% dei volumi assegnati ai fornitori di altre lavorazioni del capospalla (tintorie, stamperie, ricamifici, ecc.), al 99% dei fornitori di scarpe e borse, all'83% delle concerie, al 96% e al 78% dei volumi assegnati rispettivamente ai fornitori di maglieria e ai fornitori di soft accessories e al 53% del fatturato 2022 dei fornitori di modelleria e prototipia.

Anche Stone Island, dotata di un piano di audit etico-sociali triennale finalizzato a garantire la massima copertura dei fornitori della propria filiera, nel corso del medesimo triennio ha svolto 212 audit etico-sociali (sia sui fornitori che sui sub-fornitori), pari a circa l'87% del valore degli ordini assegnato ai fornitori di commercializzato e il 91% del valore degli ordini assegnato ai façonisti.

Nel corso del 2022 entrambi i Marchi hanno svolto audit etico-sociali anche presso i principali fornitori di materie prime, pari al 66% del totale degli acquisti di materie per Moncler e Stone Island. In particolare, per quanto riguarda la filiera della piuma, Moncler si è data l'obiettivo di avere il 100% dei fornitori di piuma conformi anche ai nuovi moduli su diritti umani e compliance ambientale inclusi nel Protocollo DIST entro il 2023. Per tale motivo, nel 2021 è stata definita e testata la checklist aggiuntiva con i nuovi moduli da utilizzare nel corso degli audit DIST, mentre nel corso del 2022 sono state svolte delle verifiche preliminari presso tutti i fornitori di piuma di Moncler: il 100% dei fornitori è risultato già allineato ai requisiti della nuova checklist sui diritti umani e sulla compliance ambientale. Anche Stone Island ha avviato tale processo sui propri fornitori di piuma.

Sono continuati, inoltre, ad essere svolti audit etico-sociali anche presso i fornitori di servizi strategici: piattaforme logistiche ed esterne di controllo qualità, fornitori di servizi presso sedi e negozi del Gruppo, per i quali non sono emerse non conformità significative.

Infine, con l'obiettivo di attribuire una valutazione complessiva del fornitore che tenga in debita considerazione gli aspetti di sostenibilità, Moncler ha integrato il sistema di vendor rating con l'inserimento di nuovi indicatori socio-ambientali. Il progetto prevede che ad ogni indicatore venga attribuito un peso che contribuisca a stabilire la valutazione del singolo fornitore in base ai risultati raggiunti nelle cinque macro-aree: sostenibilità e compliance, qualità, consegne e livello di servizio, costo e innovazione.

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 nelle politiche di Gruppo e la gestione adeguata delle eventuali segnalazioni e violazioni.

Tale processo consente al Gruppo di monitorare in modo continuativo ed efficace le eventuali o potenziali violazioni dei diritti fondamentali dell'uomo lungo tutta la catena del valore, quali il lavoro forzato e minorile, il traffico di esseri umani, le condizioni di lavoro che violano la dignità o che minano la salute dei lavoratori. Inoltre, coerentemente con i propri valori, il Gruppo Moncler si impegna ad intervenire e prendere provvedimenti contro qualsiasi forma di discriminazione, e a garantire i diritti dei lavoratori, come l'eguale retribuzione, la libertà di associazione e la contrattazione collettiva.

- d. Rimedio di eventuali violazioni dei diritti umani.** Nel caso in cui dovessero emergere violazioni dei diritti umani, 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.

Sia per Moncler che per Stone Island è attivo a livello Gruppo un sistema di whistleblowing, con l'obiettivo di gestire in modo accurato e accertare celermente eventuali comportamenti illeciti e non rispettosi - oggetto di segnalazioni di dipendenti o soggetti esterni - rispetto alle norme, regolamenti e procedure interne e principi

valoriali, e adottare gli opportuni provvedimenti garantendo allo stesso tempo la possibilità di anonimato del segnalante. Il sistema di whistleblowing può essere utilizzato anche dai fornitori e dai loro dipendenti per segnalare eventuali comportamenti illeciti o il mancato rispetto di norme e regolamenti e dei principi sanciti nei Codici Etici dei due Brand.

Per quanto riguarda la propria catena di fornitura, la violazione dei principi presenti nelle politiche di Gruppo costituisce un inadempimento contrattuale e, in linea con l'atteggiamento di "tolleranza zero" verso violazioni gravi, 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.

Con riferimento ai 239 fornitori auditati su aspetti etico-sociali e ambientali nel 2022, a fine anno circa l'86% di essi è risultato in linea con i più alti standard sociali e ambientali previsti dal Gruppo (tale percentuale è pari all'85% se si considerano i "critical supplier"), con circa il 7% (17 fornitori) è stata interrotta la collaborazione, mentre il restante 7%, a fine 2022, risultava avere non-compliance in quanto l'attività di audit era avvenuta a ridosso degli ultimi mesi dell'anno e non erano stati ancora chiusi tutti i progetti per sanare le non conformità.

Con particolare riferimento agli aspetti sociali nel corso del 2022 in 76 dei 239 siti sono state rilevate non-compliance ed è stato rilasciato il relativo piano di azioni di miglioramento. Le principali aree di non conformità hanno riguardato temi di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (70%) e, nel 30% dei casi, aspetti relativi alla gestione dei rapporti di lavoro, tra cui non conformità attinenti agli orari lavorativi (11%), al trattamento salariale e retributivo (10%), alla gestione dei contratti di lavoro (9%): in questi casi, per le non conformità meno critiche è stato concordato con i fornitori di implementare tempestivamente un piano di risoluzione delle stesse, mentre nei casi più critici è stata sempre interrotta la collaborazione con il fornitore.

- e. **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.



- f. **Formazione.** I tecnici responsabili dei laboratori partecipano periodicamente a meeting aziendali interni durante i quali vengono sensibilizzati su diversi temi rilevanti per il Gruppo Moncler, tra cui aspetti etico-sociali e ambientali. La presenza dei tecnici nelle varie sedi produttive dei fornitori comporta che il know-how acquisito durante tali incontri possa essere condiviso con i fornitori e diventare parte integrante e imprescindibile del legame proprio con i vari terzisti.

Per offrire un ulteriore strumento di dialogo e agevolare lo scambio di informazioni e di documentazione, dal 2017 è attivo un portale web interamente dedicato ai fornitori Moncler, esteso nel 2022 a quelli di Stone Island. Attraverso il portale, il fornitore può accedere direttamente a comunicazioni e documenti, tra cui il Codice Etico, il Codice di Condotta dei Fornitori e le relative istruzioni operative. In particolare, nel corso del 2022 è stato inserito sul portale fornitori un corso di formazione sul Codice Etico, che include una sezione ad hoc sui principi di rispetto dei diritti umani, la cui fruizione è richiesta a tutti i fornitori che si registrano a portale. Alla luce dell'importanza del tema, il Gruppo ha avviato un'importante collaborazione con l'International Training Centre of the International Labour Organization (ITC/ILCO) per sviluppare un percorso di formazione e informazione ad hoc su tematiche legate ai diritti umani sia per i fornitori sia per i dipendenti di Moncler e Stone Island.

Nel corso del 2022 è proseguita l'attività di sensibilizzazione sui temi etici, sociali e ambientali con alcuni fornitori e sub-fornitori (sia façonisti sia fornitori di materie prime) ed è continuata, inoltre, l'attività di divulgazione delle linee guida dell'Azienda in termini di compliance e sostenibilità tramite la condivisione dei capitolati tecnici, chimico e prestazionali, sia durante l'attività quotidiana sia con video conference ad hoc.

Infine, nel 2022 è proseguita l'attività di formazione online sui contenuti del Codice Etico per tutti i dipendenti di Moncler, inclusi quelli a tempo determinato e part time, al fine di assicurare la corretta comprensione e comportamenti virtuosi e coerenti con le prescrizioni contenute nel Codice Etico, mentre i dipendenti italiani di Stone Island sono formati su queste tematiche attraverso un modulo specifico dedicato al Codice all'interno del corso sul Modello 231.

## **Impegni per il futuro**

Il Gruppo Moncler è costantemente impegnato a condurre il proprio business in maniera responsabile, condannando ogni forma di schiavitù moderna. Il Gruppo continuerà a lavorare in modo proattivo per ricercare sempre nuovi modi e strumenti che incoraggino il rispetto dei diritti umani anche oltre i propri confini aziendali attraverso la condivisione dei propri valori e principi lungo tutta la filiera.

Il presente statement è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Moncler USA Inc in data 27 giugno 2023 e sottoscritto da:

Tommaso De Vecchi

(Presidente del Consiglio di Amministrazione)

