

# MONCLER

GROUP

UK  
MODERN SLAVERY STATEMENT PER L'ESERCIZIO 2024

## Introduzione

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Moncler UK Limited in data 30 giugno 2025 e descrive le misure adottate per assicurare, così come richiesto dalla legge del Regno Unito "Modern Slavery Act 2015 - Section 54", l'assenza di ogni forma di lavoro forzato e minorile al proprio interno e lungo la propria catena di fornitura. Il contenuto di tale dichiarazione si riferisce all'esercizio fiscale chiuso il 31 dicembre 2024 e 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 UK Limited 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 ogni forma di lavoro forzato e minorile, 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 e innovazione, ma anche impegno a promuovere una catena di fornitura attenta e rispettosa dei diritti dei lavoratori, degli animali e dell'ambiente. 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 ed esclusivo 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 unici di altissima qualità, versatili, e in continua evoluzione ma al contempo sempre fedeli al DNA del Marchio guidata dal motto "nasce in montagna, vive in città". Nel 2013 Moncler si è quotata sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana 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 industriale-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 – basa la sua strategia su quattro pilastri strategici principali: essere l'espressione di un concetto di lusso che va oltre i canoni tradizionali e che sa essere interprete delle evoluzioni dei codici culturali delle nuove generazioni; continuare a valorizzare appieno le potenzialità dei propri Marchi a livello globale;

sviluppare un modello omnicanale, che coniughi il rapporto diretto con il consumatore e una forte integrazione digitale; e infine, promuovere una crescita sostenibile, integrando le tematiche di sostenibilità nel proprio modello di business e creando valore per tutti gli stakeholder.

Il Gruppo Moncler distribuisce le collezioni, sempre conformi alla legislazione locale applicabile, in oltre 70 Paesi attraverso una rete che include negozi fisici e digitali gestiti direttamente, punti vendita multimarca selezionati, shop-in-shop all'interno dei department store e di aeroporti e siti online specializzati nella vendita di beni di lusso (e-tailer).

Nel corso del 2024, il Gruppo, che ha registrato ricavi complessivi per oltre i 3,1 miliardi di euro, è cresciuto in tutte le regioni in cui opera, rafforzando ulteriormente il legame con le proprie community, attraverso campagne mirate ed eventi dedicati. La presenza internazionale del Gruppo Moncler si riflette nella distribuzione dei suoi dipendenti. L'area EMEA, inclusa l'Italia, ospita la maggior parte dell'organico con 5.429 dipendenti (il 66% del totale), grazie alla presenza delle sedi corporate di Moncler e Stone Island, oltre al sito produttivo di Moncler in Romania, che da solo rappresenta il 24% della forza lavoro dell'intera Regione. Nella Region America il Gruppo conta 576 dipendenti (7% del totale) mentre in Asia 2.170 (27% del totale).

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

Nel corso del 2024 i fornitori coinvolti nella produzione di prodotti del Gruppo sono 589<sup>1</sup>, in leggera diminuzione rispetto al 2023 grazie a crescenti sinergie e per via della parziale internalizzazione della produzione, e si dividono in quattro macrocategorie: materie prime, façonisti, commercializzato e servizi. La maggior parte dei fornitori (circa il 90%) sono localizzati<sup>2</sup> nell'area EMEA con prevalenza in Italia (circa il 71% del totale). Con riferimento al livello di concentrazione, si rileva che i primi 40 fornitori rappresentano oltre il 50% del valore degli ordini.

L'eterogeneità dei fornitori, la loro distribuzione geografica, la natura di alcune lavorazioni e servizi, la variabilità stagionale della produzione potrebbero comportare potenziali impatti negativi sui lavoratori della filiera relativamente a temi legati ai diritti umani (per esempio lavoro forzato o minorile, diritto alla contrattazione collettiva, ecc.), a standard lavorativi non adeguati (gestione dei contratti e degli orari, salari, sistemi di salute e sicurezza sul lavoro, ecc) e alla stabilità dell'occupazione. Impatti che potrebbero tradursi in potenziali rischi reputazionali per il Gruppo. Per affrontare queste sfide, il Gruppo da anni dedica risorse significative alla prevenzione e al monitoraggio delle potenziali violazioni delle leggi applicabili nonché dei propri standard lungo la catena di fornitura. In questo contesto è stato importante il processo della tracciabilità che ha consentito negli anni di avere una conoscenza sempre più approfondita della filiera, permettendo al contempo di definire un sistema strutturato di due diligence, con un focus particolare su coloro che potrebbero essere in situazioni di maggiore vulnerabilità.

---

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

<sup>2</sup> Percentuali calcolate sul numero di fornitori.

Dal 2023, il Gruppo traccia, infatti, a livello di regione, oltre l'80% in volume per ciascuno dei tessuti e filati di nylon, poliestere, cotone e lana, in aggiunta al 100% già tracciato per la materia prima piuma dal 2015.

Per maggiori informazioni in merito al profilo della catena di fornitura e relativamente alla gestione del rapporto con fornitori e sub-fornitori si vedano i capitoli SBM-1 (pagine 74 e 75) e S2 (da pagina 204 a pagina 215) della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità 2024 (sezione della Relazione Finanziaria Annuale 2024) disponibile sul sito internet del Gruppo [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com) nella Sezione "Sostenibilità/Documenti".

## Il processo di due diligence

Per garantire una gestione adeguata e responsabile dei lavoratori lungo la catena del valore, il Gruppo ha adottato un sistema integrato di due diligence in linea con le linee guida dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico), che include: 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 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 copre, in particolare, la verifica del rispetto di tutti i diritti umani riconosciuti nella Politica sui Diritti Umani di Gruppo, inclusi, tra gli altri, il divieto di lavoro forzato, di lavoro minorile, di ogni forma di discriminazione e di traffico di esseri umani, la libertà di associazione, il diritto alla contrattazione collettiva, la promozione di una remunerazione e di orari lavorativi equi, la tutela della salute e sicurezza sul lavoro; e si estende anche alle tematiche ambientali come i cambiamenti climatici, la biodiversità e i consumi idrici. Tale processo viene costantemente rafforzato e aggiornato, anche alla luce delle normative emergenti. Di seguito ne è riportata una descrizione dettagliata:

- a. **Sistema di politiche del Gruppo.** Il Gruppo Moncler ha adottato specifiche politiche interne al fine di garantire e promuovere una gestione trasparente e responsabile della propria catena di valore in tutti i Paesi in cui opera e gestire o mitigare rischi teorici e potenziali impatti negativi. Queste politiche includono:
  - I **Codici Etici** del marchio Moncler e del marchio Stone Island racchiudono l'insieme dei valori che entrambi i Marchi riconoscono, condividono, promuovono anche presso tutti i partner, nella consapevolezza che condotte ispirate ai principi di diligenza, correttezza e lealtà, costituiscano un importante motore per lo sviluppo economico e sociale. Ai dipendenti e collaboratori è richiesto di agire con onestà, passione e integrità e di costruire con gli stakeholder relazioni basate sulla fiducia reciproca, affinché la crescita sia guidata dal principio del valore condiviso. In particolare, attraverso i Codici il Gruppo si impegna (e richiede ai propri partner il medesimo impegno) a non intrattenere consapevolmente, né direttamente né indirettamente, rapporti di qualsiasi natura con soggetti che violino in qualsiasi modo le norme in

materia di contrasto al lavoro minorile e al lavoro forzato nonché alla tutela della salute e sicurezza.

- Il **Codice di Condotta dei Fornitori** del Gruppo illustra le aspettative rispetto al modo di operare dei partner. Esso si compone di sei sezioni (Lavoro e Diritti Umani - che include il divieto di qualsiasi forma di lavoro forzato e minorile -, Salute e Sicurezza, Ambiente, Salute e Benessere Animale, Sicurezza e Qualità dei prodotti e dei servizi ed Etica Aziendale) e contiene i requisiti obbligatori a cui i fornitori devono attenersi per poter instaurare o proseguire una collaborazione con il Gruppo, tra cui anche il divieto di qualsiasi forma di lavoro forzato e minorile.
- La **Politica Diritti Umani** del Gruppo, parte integrante del Codice Etico e predisposta con il supporto tecnico dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), 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 a tutti i livelli della propria catena del valore.

Tali documenti si ispirano alle principali normative, regolamentazioni, standard nazionali e internazionali in tema di responsabilità sociale d'impresa, di corporate governance, di diritti umani e di tutela dell'ambiente, come la Carta Internazionale dei Diritti delle Nazioni Unite, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, e la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, gli standard di lavoro dignitoso contemplati nelle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), le Linee Guida per le Imprese Multinazionali dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), i 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite, ecc..

Codici e politiche vengono aggiornati periodicamente per rispondere alle esigenze e alle aspettative dei portatori di interessi, per garantire l'allineamento alle migliori best practice internazionali e per integrarli alla luce di tematiche di sostenibilità emergenti. Il Consiglio di Amministrazione del Gruppo è l'organo responsabile per l'approvazione, l'adozione e la supervisione del rispetto dei documenti sopra descritti. I documenti sono pubblicati, in lingua italiana e inglese, sul sito internet [monclergroup.com](http://monclergroup.com) nella Sezione "Sostenibilità/Documenti".

A tutti i fornitori<sup>3</sup>, in fase contrattuale, è richiesto, con accettazione formale, di sottoscrivere il Codice Etico, con le Politiche a esso correlate, e il Codice di Condotta dei Fornitori. Con la sottoscrizione i fornitori si impegnano a rispettarne i principi e a farli rispettare ai propri subfornitori, oltre che a esporre tali documenti nei luoghi di lavoro per renderli facilmente consultabili. La violazione costituisce un inadempimento contrattuale e può comportare specifiche sanzioni fino alla risoluzione del contratto, a seconda della gravità.

---

<sup>3</sup> Circa il 90% dei contratti significativi di Gruppo include il rispetto del Codice Etico dei Marchi (la percentuale per Moncler è del 95%).

- 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 lungo l'intera catena del valore. L'analisi dei rischi è svolta con diversi strumenti ed è applicata in tutte le entità che costituiscono la catena del valore e considera 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.

In particolare, annualmente il Gruppo, con il supporto tecnico di un partner specializzato internazionale, conduce una valutazione specifica del rischio ambientale e di violazione dei diritti umani lungo la catena del valore. L'analisi, svolta a livello Paese, copre tutte le fasi del processo produttivo. Come risultato di questo progetto è stata definita una mappatura per area geografica del profilo di rischio potenziale per ciascuno dei principali diritti umani, tra cui lavoro minorile, lavoro forzato, salari dignitosi, salute e sicurezza sul lavoro, discriminazione sul posto di lavoro, orari di lavoro non adeguati, tratta di esseri umani, lavoratori migranti, libertà di associazione e di contrattazione collettiva.

Anche nel 2024 l'analisi di valutazione di rischio teorico ha confermato che i servizi e i processi produttivi svolti dal Gruppo nelle sedi a gestione diretta non presentano un profilo di rischio significativo di potenziale violazione dei diritti umani, mentre quelli gestiti dai fornitori diretti del Gruppo e dalle loro filiere sono caratterizzati da livelli diversificati di rischio. In particolare, le fasi della filiera relative alla coltivazione di cotone e alle lavorazioni intermedie del prodotto finito potrebbero essere potenzialmente caratterizzate da profili di rischio maggiore rispetto ad altre fasi. Per tale motivo il Gruppo da anni ha attivato processi di monitoraggio e prevenzione volti a mitigare tali rischi lungo l'intera filiera. Tra i diritti umani analizzati nella filiera, la garanzia di salari dignitosi è risultato essere tra quelli potenzialmente a rischio, e infatti da anni il Gruppo si impegna nel monitoraggio della tematica attraverso la conduzione di specifiche analisi sul living wage. Infine, l'analisi a livello Paese ha evidenziato la presenza di maggiori rischi potenziali nei paesi del sud-est asiatico, dove la filiera del Gruppo ha una presenza molto limitata.

- c. **Prevenzione e mitigazione degli impatti.** Il processo di analisi dei rischi è essenziale per prevenire impatti negativi e definire azioni di mitigazione, come ad esempio l'assegnazione di priorità nel piano di audit etico-sociali e ambientali e l'integrazione dei risultati nel processo di selezione dei nuovi fornitori.

Gli audit etico-sociali e ambientali sono infatti svolti sia su fornitori potenziali per valutarne l'idoneità a iniziare un rapporto di business con il Gruppo, sia su fornitori già attivi per verificare la continua compliance con le leggi applicabili e i principi contenuti nei Codici aziendali. Per questi ultimi, la violazione dei requisiti richiesti dal Gruppo costituisce un inadempimento contrattuale, con facoltà, da parte di Moncler e Stone Island, di richiedere la risoluzione immediata del contratto in essere in caso di non conformità gravi o, nei casi meno gravi, un piano di adeguamento tempestivo.

Al fine di garantire la massima imparzialità, le verifiche vengono regolarmente commissionate ad enti terzi qualificati, accreditati e con riconosciuta esperienza. Gli audit per quanto riguarda gli aspetti sociali si focalizzano 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, salute e sicurezza. La checklist proprietaria del Gruppo, utilizzata per lo svolgimento degli audit, viene regolarmente aggiornata per tener conto dell'evoluzione degli standard di riferimento e delle normative locali e internazionali. È stata sviluppata a partire da un'analisi di benchmarking dei principali standard e metodologie riconosciuti a livello industriale e multi-stakeholder, tra cui SMETA<sup>4</sup>, Responsible Business Alliance, amfori BSCI<sup>5</sup> e altri sistemi di gestione e iniziative internazionali. Questo strumento è stato successivamente adattato alle specificità delle filiere del Gruppo e periodicamente rivisto con il supporto tecnico dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e di aziende di certificazione e consulenza (tra cui SGS, Control Union, IDFL e KPMG). Con particolare riferimento al lavoro forzato e minorile, attraverso la checklist utilizzata durante lo svolgimento degli audit, il Gruppo verifica - tra le altre cose - l'adozione di adeguati meccanismi di controllo dell'età dei dipendenti e degli appaltatori; il corretto trattamento dei documenti di identificazione dei lavoratori e il rispetto di condizioni di lavoro consone e allineate alle normative locali; etc.

Il Gruppo ha un piano di audit triennale che garantisce che tutti i *façonisti* e i fornitori di commercializzato siano auditati almeno una volta ogni tre anni, salvo nei casi in cui dall'attività di risk assessment emerga la necessità di incrementare la frequenza degli audit.

Moncler nel corso del triennio 2022-2024 ha svolto 794 audit etico-sociali e ambientali (sia sui fornitori che sui sub-fornitori), pari al 100% dei volumi assegnati ai *façonisti* del capospalla, al 93% dei volumi assegnati ai fornitori di altre lavorazioni del capospalla (tintorie, stamperie, ricamifici, ecc.), al 100% dei fornitori di scarpe e borse, all'88% delle concerie, al 97% dei volumi assegnati ai fornitori di maglieria e ai fornitori di *soft accessories* e al 96% del fatturato 2024 dei fornitori di modellieria e prototipia.

Anche Stone Island, dotata di un piano di audit etico-sociali e ambientali triennale finalizzato a garantire la massima copertura dei fornitori della propria filiera, nel corso del medesimo triennio ha svolto 380 audit etico-sociali e ambientali (sia sui fornitori che sui sub-fornitori), pari a circa il 100% del valore degli ordini assegnato ai fornitori di commercializzato e il 99% del valore degli ordini assegnato ai *façonisti*.

Inoltre, nel corso del 2024 entrambi i Marchi hanno svolto audit etico-sociali e ambientali presso i principali fornitori di materie prime, pari al 75% del totale degli acquisti di materie per Moncler e al 90% per Stone Island. In particolare, per quanto riguarda la filiera della piuma, il 100% dei fornitori di Moncler è risultato conforme anche ai moduli su diritti umani e compliance ambientale inclusi ufficialmente nel Protocollo proprietario DIST (*Down Integrity*

---

<sup>4</sup> Sedex Members Ethical Trade Audit.

<sup>5</sup> Il BSCI (Business Social Compliance Initiative) è un programma di Amfori che offre un framework volto a migliorare le condizioni lavorative all'interno delle catene di approvvigionamento globali.

*System & Traceability*), che norma le modalità di allevamento delle oche bianche, la tracciabilità, la qualità tecnica della piuma nonché il rispetto di standard ambientali e sociali. Gli stessi moduli ambientali e sociali sono stati anche applicati ai processi di verifica dei fornitori di piuma certificata RDS (*Responsible Down Standard*) di Stone Island.

È proseguito, infine, lo svolgimento di audit etico-sociali e ambientali anche presso i fornitori di servizi strategici: piattaforme logistiche e di controllo qualità, fornitori di servizi presso sedi e negozi del Gruppo, per i quali non sono emerse non conformità significative.

Nel 2024 sempre con l'obiettivo di prevenire gli impatti sui lavoratori dei fornitori e, contestualmente, i potenziali rischi per Moncler e Stone Island, è stata aggiornata la procedura di Gruppo che guida il percorso di selezione di tutti i nuovi fornitori. La valutazione di un nuovo fornitore prevede una visita in loco svolta dal team qualità per valutare l'allineamento del fornitore agli standard qualitativi del Gruppo; dopo tale analisi tecnica, il processo di valutazione dei nuovi *façonisti* e dei nuovi fornitori di commercializzato prevede una verifica documentale sugli aspetti di compliance e finanziari della controparte e la conduzione di un audit etico-sociale e ambientale preventivo da parte di un ente terzo. Per i fornitori di materia prima, invece, il processo prevede la compilazione di un questionario di valutazione in materia ambientale e sociale supportato da evidenze documentali e successivamente lo svolgimento di un audit sul campo. In questo modo il Gruppo si impegna a non includere nella propria filiera le aziende che non risultano rispettare gli standard qualitativi e i principi base etici, sociali e ambientali di Moncler e Stone Island.

Sempre nell'ambito delle azioni poste in essere dal Gruppo per prevenire potenziali impatti negativi lungo la filiera, con riferimento alle pratiche salariali, dal 2021, il Gruppo svolge, con il supporto di un ente terzo, specifiche analisi sul *living wage* sia sulle proprie sedi aziendali sia sui propri fornitori, con l'obiettivo di coprire il 100% dei "critical supplier" del Gruppo entro il 2025. In particolare, il Gruppo collabora con Fair Wage Network, un'organizzazione indipendente dedicata a sviluppare pratiche salariali eque lungo le catene di fornitura a livello globale.

Inoltre, 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 diverse macro-aree: sostenibilità e compliance, qualità, livello di servizio delle consegne, costo, innovazione e sostenibilità finanziaria.

Per quanto riguarda invece i fornitori indiretti, ovvero i fornitori di beni e servizi non correlati al prodotto, dal 2018 è stato introdotto un processo di qualifica volto a raccogliere informazioni sull'organizzazione, sulla situazione economico-finanziaria e sulle pratiche sociali e ambientali dei fornitori stessi.

Infine, a livello Gruppo è attivo un sistema di whistleblowing, che può essere utilizzato 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. Tale sistema ha infatti l'obiettivo di gestire in modo accurato e accertare celermente segnalazioni circa eventuali comportamenti illeciti e non rispettosi delle norme, regolamenti, procedure interne e principi valoriali, e adottare gli opportuni provvedimenti garantendo al contempo la possibilità di anonimato del segnalante. Qualunque portatore di interesse, interno o esterno al Gruppo che, in buona fede, segnali comportamenti anomali, presunte o effettive violazioni del Codice, è tutelato in questo modo contro ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

- d. **Remedio di eventuali violazioni dei diritti umani.** Nel caso in cui dalle attività di audit dovessero emergere violazioni delle leggi applicabili o dei principi contenuti nei Codici e nelle Politiche del Gruppo, la Società richiede al fornitore di attuare adeguate azioni per risolvere le non conformità e adeguati processi di mitigazione e rimedio a qualsiasi impatto negativo derivante da una violazione dei diritti umani riscontrata nello svolgimento delle proprie attività.

Fermo restando l'atteggiamento di "tolleranza zero" verso violazioni gravi per le quali il Gruppo si riserva il diritto di risolvere con effetto immediato il rapporto contrattuale in essere con il fornitore, entrambi i Marchi sono impegnati ad accompagnare la propria filiera in un percorso di consapevolezza e di miglioramento continuo, richiedendo l'implementazione di azioni correttive laddove se ne rilevasse la necessità. A seguito di ogni audit viene infatti rilasciato un piano di azioni di miglioramento la cui implementazione è oggetto di verifiche successive; a tal proposito il Gruppo si impegna a supportare proattivamente tutti i fornitori nell'attuazione delle azioni correttive concordate. Al fine di verificare l'effettiva adozione delle misure correttive entro la scadenza condivisa, il Gruppo svolge degli audit di *follow up* sia on site sia documentali.

Con riferimento ai 546 siti dei fornitori auditati su aspetti etico-sociali e ambientali nel 2024, a fine anno circa il 94% di essi è risultato in linea con i più alti standard sociali e ambientali previsti dal Gruppo (tale percentuale è pari al oltre il 95% se si considerano i "critical supplier"), con circa il 3% di essi (16 fornitori) è stata interrotta la collaborazione, mentre il restante 3%, a fine 2024, risultava avere ancora in essere 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 2024 in 104 dei 546 siti oggetto di audit 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 (73%) e, nel 23% dei casi, aspetti relativi alla gestione dei rapporti di lavoro, -- tra cui non conformità attinenti al trattamento salariale e retributivo (11%), agli orari lavorativi (6%), alla gestione dei contratti di lavoro (6%) -- e, solo nel 4% dei casi, a tematiche relative ai diritti umani. 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.

Infine, il Gruppo esamina ogni situazione per verificare se dalle non conformità emerse siano scaturiti impatti negativi sui lavoratori; in caso di impatti negativi accertati, il Gruppo verifica se gli stessi ricadano o meno nell'ambito della propria responsabilità valutandone la correlazione con lo svolgimento delle proprie attività. Qualora tale correlazione sussista, il Gruppo adotta misure adeguate per rimediare agli impatti sui lavoratori nella catena del valore, collaborando, quando necessario, con le autorità competenti a livello nazionale e internazionale e con i propri fornitori e partner per risolvere adeguatamente tali situazioni. Il Gruppo si attende, inoltre, che anche i fornitori e partner commerciali adottino misure di mitigazione e rimedio per le violazioni dei diritti umani nelle loro attività, integrando questi obblighi nei propri contratti.

**Efficacia delle azioni di mitigazione messe in atto.** Il Gruppo valuta l'efficacia delle misure adottate per contrastare la violazione dei diritti umani lungo la propria catena di fornitura basandosi sui risultati ottenuti attraverso gli strumenti della propria due diligence. In particolare: i) dalle risultanze della valutazione del rischio di violazione dei diritti umani lungo la catena di fornitura, viene verificata l'efficacia delle scelte del Gruppo nell'attuare logiche di procurement responsabile; ii) dai risultati degli audit etico-sociali e ambientali condotti sui fornitori, viene appurata l'efficacia della capacità del Gruppo di collaborare con partner allineati ai suoi valori e attenti ai diritti umani; tra le altre cose, durante tali audit attraverso interviste dedicate con i dipendenti dei fornitori vengono verificati diversi aspetti relativi alle condizioni di lavoro, e in particolare la conoscenza da parte dei lavoratori delle procedure di whistleblowing; iii) infine, a partire da quanto emerge sullo stato di attuazione delle azioni di mitigazione concordate con i fornitori per risolvere eventuali non conformità riscontrate durante gli audit, è possibile monitorare l'efficacia del supporto fornito dal Gruppo ai fornitori nell'adozione di misure correttive.

- e. **Reporting.** Il Gruppo Moncler pubblica annualmente informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta alla corruzione, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte e dell'impatto prodotto dalle stesse, nonché dell'andamento e dei risultati del Gruppo, all'interno di documenti pubblici in conformità con framework e standard interazionali. In particolare, dal 2025 tali informazioni sono valorizzate nella Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità redatta in conformità al Decreto Legislativo n. 125 del 6 settembre 2024 e agli *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)*, che costituisce una sezione della Relazione Finanziaria Annuale. 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.** Il Gruppo attribuisce grande importanza al dialogo e alla condivisione delle buone pratiche con i propri fornitori, sia in ambito tecnico a beneficio delle attività di business, sia in ambito sociale e ambientale, per promuovere comportamenti responsabili. L'Unità di Sostenibilità, il dipartimento Operations & Supply Chain e la funzione di Internal Audit collaborano strettamente per garantire un ascolto continuo lungo la catena di fornitura. Tale ascolto si sviluppa attraverso molteplici canali, che spaziano da incontri periodici informali a

momenti più istituzionali strutturati. Per rafforzare ulteriormente questo rapporto e semplificare lo scambio di informazioni e documentazione è operativo un portale web dedicato ai fornitori del Gruppo.

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. Inoltre, il Gruppo, con il supporto dell'International Training Centre of the International Labour Organization (ITCILO), ha continuato a offrire formazione mirata sui diritti umani sia ai propri dipendenti sia ai fornitori. Il corso è tradotto in tutte le lingue rilevanti per il Gruppo e viene aggiornato annualmente. Sono inoltre proseguiti i programmi di *capacity building* su temi chiave come il *living wage* e sull'importanza di adottare meccanismi di efficienza energetica e promuovere l'uso di energia rinnovabile lungo la filiera, coinvolgendo complessivamente 41 tra i principali fornitori durante l'anno.

Infine, i team Supply Chain e Acquisti sono stati coinvolti in attività formative in cui sono stati condivisi i risultati delle attività di valutazione del rischio di violazione dei diritti umani lungo la filiera del Gruppo e durante le quali sono state ripercorse le fasi della procedura da seguire per le diverse tipologie di fornitori. Durante queste sessioni, sono stati raccolti spunti di miglioramento al fine di rendere il processo sempre più efficace.

Per maggiori dettagli relativi alla governance e all'approccio che il Gruppo adotta per contrastare il lavoro forzato e minorile e alle varie fasi della procedura di due diligence, fare riferimento alla Politica Diritti Umani, pubblicata sul sito internet [www.monclergroup.com](http://www.monclergroup.com) nella Sezione "Sostenibilità/Documenti", nella quale Moncler sancisce il proprio impegno a promuovere una gestione responsabile del business a tutti i livelli della propria filiera produttiva rispettando e contribuendo alla protezione dei diritti dell'individuo, tra cui il divieto di lavoro minorile e di tutte le forme di lavoro forzato.

### **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 UK Limited in data 30 giugno 2025 ed è quindi sottoscritto da:

Robert Philippe Eggs

(Presidente del Consiglio di Amministrazione)

