

FERRAGAMO

MODERN SLAVERY STATEMENT

APPROVATA CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 6 LUGLIO 2023

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Salvatore Ferragamo S.p.A. (di seguito anche: la “Società”) del 6 luglio 2023 e descrive le misure adottate dal Gruppo Salvatore Ferragamo (di seguito anche “Salvatore Ferragamo” o “Gruppo”) per assicurare la prevenzione di ogni forma di “schiavitù moderna, lavoro forzato e traffico di esseri umani” al proprio interno e nella propria catena di fornitura, come richiesto dalla legge del Regno Unito *Modern Slavery Act 2015 - Section 54*, dal *California Transparency in Supply Chains Act of 2010 (SB 657)* e dall’*Australian Modern Slavery Act (No. 153) 2018*.

La presente dichiarazione si riferisce all’anno fiscale chiuso al 31 dicembre 2022 ed è applicabile a tutte le società del Gruppo, essendo stata redatta in consultazione con ciascuna entità giuridica che Salvatore Ferragamo S.p.A. è in grado di controllare direttamente o indirettamente.

INTRODUZIONE

Creatività, innovazione ed eccellenza artigianale sono stati - sin dalle origini del marchio - valori fondamentali del Gruppo Salvatore Ferragamo e hanno trovato una concreta applicazione nell’ideazione e nella realizzazione di ogni creazione. Il legame profondo con il territorio, la sua cultura e la sua comunità ha maturato nel Gruppo Salvatore Ferragamo una sempre maggiore consapevolezza della necessità di un forte impegno nel tutelare i luoghi dove opera e le persone che lavorano per il Gruppo.

IL GRUPPO SALVATORE FERRAGAMO

Il Gruppo Salvatore Ferragamo, uno dei principali player del settore lusso, le cui origini possono essere fatte risalire al 1927, è attivo principalmente nella creazione, produzione e vendita di calzature, pelletteria, abbigliamento, prodotti in seta e altri accessori per uomo e per donna. La gamma dei prodotti si completa, inoltre, con profumi, occhiali e orologi, realizzati su licenza da terzi. Attenzione all’unicità e all’esclusività, ottenute coniugando stile, creatività e innovazione con la qualità e l’artigianalità tipiche del Made in Italy, sono le caratteristiche che contraddistinguono da sempre i prodotti del Gruppo.

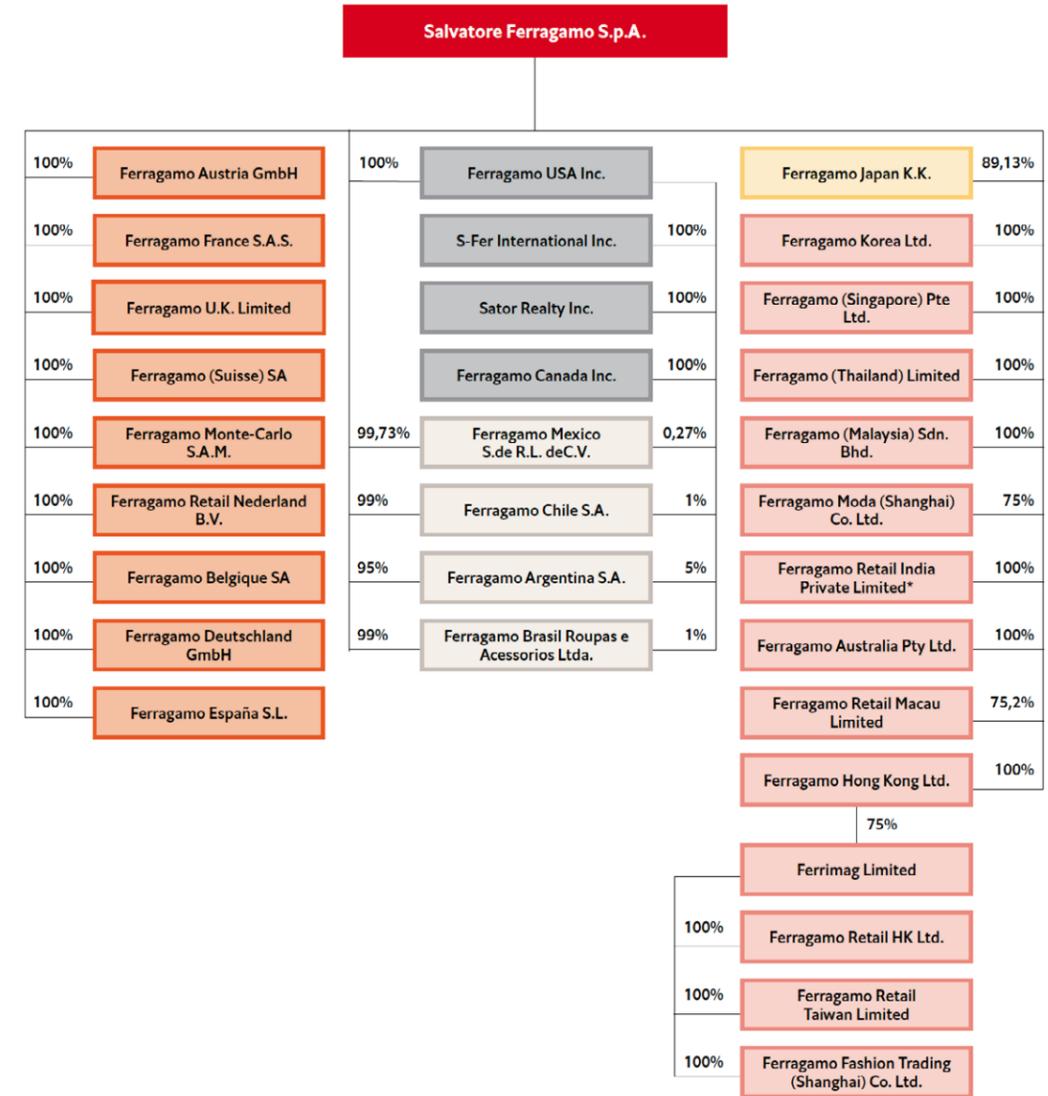
Il Gruppo Salvatore Ferragamo include la Salvatore Ferragamo S.p.A., in qualità di Capogruppo, e le società controllate, raggruppate, queste ultime, in cinque aree geografiche: Europa, Nord America, Centro e Sud America, Asia Pacifico e Giappone.

Considerando l’intera struttura distributiva, la presenza del Gruppo Ferragamo si estende in circa 90 Paesi nel mondo. Al 31 dicembre 2022 la rete distributiva del Gruppo poteva contare su 389 punti vendita diretti (DOS) e una rete di negozi e/o spazi personalizzati monomarca gestiti da terzi (TPOS), nonché attraverso un canale multimarca (c.d. canale wholesale).

L’organico del Gruppo al 31 dicembre 2022 è di 3.830 dipendenti, dei quali il 94% a tempo indeterminato. I lavoratori non dipendenti all’interno del Gruppo, nel 2022, sono stati 147, di cui 45 agency staff e 52 stagisti.

Dal 2011, Salvatore Ferragamo S.p.A. è quotata a Borsa Italiana.

STRUTTURA DEL GRUPPO



Note
■ Società presenti in Europa ■ Società presenti in Nord America
■ Società presenti in Centro e Sud America ■ Società presenti in Asia Pacifico ■ Società presenti in Giappone
 * Società non operativa

I LAVORATORI DIPENDENTI

La Società e le Società del Gruppo rispettano rigidamente tutte le norme relative al lavoro dipendente, applicando i contratti collettivi e garantendo tutti i diritti previsti dalla contrattazione collettiva, individuale e dalle norme di legge.

Il Gruppo Salvatore Ferragamo da sempre attribuisce grande importanza alle proprie persone, garantendo una gestione basata sui principi di correttezza, integrità e rispetto. Ad ogni stadio della catena del valore, l'impegno del Gruppo si traduce nello sviluppo professionale delle proprie persone, nell'attrazione di nuovi talenti e nel favorire l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, garantendo a tutti il rispetto degli standard di salute e sicurezza nel luogo di lavoro. Di seguito, si segnalano le principali iniziative di welfare aziendale adottate.

- Il **Fondo Ferie Solidali** che prevede la possibilità per tutti i dipendenti di cedere volontariamente e gratuitamente i giorni di riposo e le ferie ai colleghi che abbiano particolari necessità di assistere un familiare o che si trovino in gravi condizioni di salute.
- Il **piano di Flexible Benefit**, la cui finalità è quella di supportare i lavoratori e le loro famiglie nelle attività sociali e culturali, nello sviluppo formativo e nelle spese scolastiche dei propri figli. Il piano consiste nella possibilità di usufruire di beni e/o servizi non monetari, integrativi della retribuzione, per far fronte ad esigenze personali e familiari.
- Nell'ambito dell'**assistenza sanitaria integrativa** offerta ai dipendenti della Società, nel corso del 2022 sono state mantenute le coperture in essere, tra cui quella relativa alla tutela in casi di affezione da Covid-19 e quella sulle trasferte lavorative rivolta ai dipendenti europei. Inoltre, negli ultimi anni, sono stati attuati una serie di interventi di miglioramento per offrire livelli di copertura delle prestazioni sanitarie integrative superiori alle disposizioni dei CCNL aziendali.
- A seguito delle sperimentazioni già iniziate nel 2018, la Società ha deciso di introdurre lo **smart working** in modo generalizzato, compatibilmente con le caratteristiche delle attività, con l'obiettivo di aumentare la produttività e conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.
- La **formazione** è un elemento centrale nelle strategie di sviluppo del personale Ferragamo: nel corso del 2022, a livello Gruppo sono state erogate oltre 95.800 ore di formazione che hanno riguardato, tra le altre tematiche, il potenziamento delle soft skill, l'utilizzo degli strumenti informatici, le lingue e la formazione specialistica.

Ore medie di formazione - Gruppo Salvatore Ferragamo

N. ore	2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Manager	25,97	28,34	27,41	23,14	23,49	23,35
Impiegati	28,79	25,45	26,42	30,45	29,83	30,01
Operai	7,48	4,56	6,43	7,51	7,34	7,45
Totale	24,99	25,06	25,04	25,75	27,84	27,15

- Nel 2020 è stato attivato il percorso di cultural change finalizzato ad aumentare la consapevolezza dell'impatto di **diversità, equità e inclusione** nel business. Nel 2021 il percorso è stato ulteriormente rafforzato, con l'organizzazione di due percorsi formativi dedicati alla disabilità: e l'adesione, come prima azienda italiana, alla campagna globale "The Hiring Chain", promossa da CoorDown, lanciando un importante progetto di inclusione lavorativa.
- Particolare attenzione è riservata al rispetto delle **pari opportunità**, assicurando le stesse condizioni lavorative ai dipendenti di ambo i sessi e promuovendo iniziative concrete per agevolare la gestione del rapporto tra vita familiare e vita professionale, tramite un'offerta lavorativa che prevede varie tipologie contrattuali. In particolare, al 31 dicembre 2022, i dipendenti che hanno usufruito del contratto part-time sono stati 62 uomini e 223 donne. Queste ultime hanno sempre ricoperto un ruolo fondamentale nel Gruppo, costituendo circa il 66% della popolazione aziendale e occupando oltre il 61% dei livelli organizzativi più elevati. La presenza femminile risulta rilevante anche nel Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, dove si attesta al 40%, oltre le previsioni di legge. Dal 2020, inoltre, l'Azienda aderisce a Valore D, prima associazione di imprese in Italia impegnata a costruire un mondo professionale senza discriminazioni, in cui l'uguaglianza di genere e la cultura dell'inclusione supportano la crescita dell'organizzazione.

ORGANICO

Di seguito l'organico del Gruppo alla data del 31 dicembre 2022 e 31 dicembre 2021.

N. Persone	31 dicembre 2022			31 dicembre 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti	1.288	2.542	3.830	1.288	2.599	3.887

Scomposizione per inquadramento professionale e fascia d'età	31 dicembre 2022							31 dicembre 2021						
	<30		30-50		>50		Totale	<30		30-50		>50		Totale
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°	%	N°
Manager (di cui dirigenti, quadri e store manager)	12	0,3	520	13,6	197	5,1	729	12	0,3	585	15,1	177	4,6	774
Impiegati	623	16,3	1.836	47,9	341	8,9	2.800	683	17,6	1.818	46,8	347	8,9	2.848
Operai	40	1,0	190	5,0	71	1,9	301	32	0,8	167	4,3	66	1,7	265
Totale	675	17,6	2.546	66,5	609	15,9	3.830	727	18,7	2.570	66,1	590	15,2	3.887

Scomposizione per inquadramento professionale e genere	31 dicembre 2022					31 dicembre 2021				
	Uomini		Donne		Totale	Uomini		Donne		Totale
	N°	%	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°
Manager (di cui dirigenti, quadri e store manager)	286	7,5	443	11,6	729	301	7,7	473	12,2	774
Impiegati	810	21,1	1.990	52,0	2.800	819	21,1	2.029	52,2	2.848
Operai	192	5,0	109	2,8	301	168	4,3	97	2,5	265
Totale	1.288	33,6	2.542	66,4	3.830	1.288	33,1	2.599	66,9	3.887

LA CATENA DI FORNITURA

Da sempre, Ferragamo è sinonimo di *Made in Italy*, e la qualità, segno di raffinatezza ed eccellenza, permea lo spirito e l'operato dell'Azienda sotto ogni aspetto. Nel rispetto di questi valori, il Gruppo si è sempre impegnato a contribuire allo sviluppo del territorio, promuovendo le eccellenze manifatturiere italiane e selezionando accuratamente servizi e prodotti distribuiti quasi esclusivamente da fornitori italiani, sia di primo che di secondo livello.

La filosofia del fondatore, Salvatore Ferragamo, fortemente legato alle sue origini, persiste ancora oggi nella strategia del Gruppo, che si affida ad una rete di fornitori attentamente selezionati e qualificati, dotati di competenza artigiana.

Al fine di garantire la qualità del prodotto e di rendere allo stesso tempo più efficienti e flessibili le fasi di produzione e distribuzione, il Gruppo segue con attenzione le fasi di maggior rilievo della catena di fornitura, richiedendo di affidarsi a un solo livello di sub-fornitura, così da garantire maggiore controllo qualitativo lungo tutta la filiera. Allo stesso modo, il Gruppo cura direttamente le fasi di sviluppo e controllo di qualità e sicurezza, sia a monte che a valle del processo produttivo, sull'intera produzione.

Nella selezione delle realtà di fornitura adatte a collaborare con il Gruppo, è di particolare rilevanza la valutazione tecnica delle materie prime, dei prodotti semilavorati e finiti, così come l'acquisizione di documentazione relativa agli impianti di produzione, in alcuni casi seguita da una visita di verifica alle strutture stesse.

Il Gruppo si affida a una struttura di approvvigionamento dall'elevata preparazione tecnica e, in molti casi, lavora con aziende, con le quali ha instaurato rapporti di collaborazione di lungo periodo. In questa cornice resta evidente il forte attaccamento al territorio del Gruppo, che, considerata la distribuzione geografica, presenta un'alta percentuale di fornitori di materie prime italiani, pari a circa il 97% del fatturato fornitori nel 2022. Inoltre, i lavoratori toscani hanno rappresentato circa il 54% del fatturato della lavorazione del prodotto finito, mentre i lavoratori campani ne hanno rappresentato circa il 25%; la restante parte di tale fatturato 2022 è allocata sulle altre regioni italiane.

Per quanto riguarda i lavoratori, il Gruppo si avvale di aziende manifatturiere ad alta specializzazione e dagli elevati standard qualitativi, situate per la quasi totalità in Italia. La selezione e la fidelizzazione della filiera produttiva costituisce un elemento chiave per il marchio Ferragamo, principalmente allo scopo di mantenere l'elevato standard qualitativo dei prodotti e preservare al contempo il vasto patrimonio di know-how, costruitosi in anni di attività, con elevato interscambio di informazioni e di competenze tra il Gruppo e la filiera.

POLICIES

La Società, nell'ambito delle dinamiche e delle esigenze di carattere imprenditoriale ed economico, ha tra i suoi valori primari quello dell'etica aziendale, per mezzo della quale trasmettere un messaggio di lealtà, correttezza e rispetto che valga per tutto il Gruppo e che rappresenti un punto di riferimento nella realtà sociale in cui opera. La Società condivide con le sue controllate i principi etici su cui si basa la propria attività.

In un contesto di integrazione della responsabilità sociale nel proprio operare quotidiano, il Gruppo ritiene la collaborazione con la catena di fornitura fondamentale per il raggiungimento dei più elevati standard etici e di sviluppo sostenibile del business.

Il Gruppo è impegnato nel garantire il rispetto dei diritti umani anche nei confronti dei lavoratori appartenenti alla catena di approvvigionamento e di fornitura, ed ha implementato diverse policy e procedure per assicurarne il rispetto.

- Il **Codice Etico** contiene i principi etici e le regole generali che, analogamente a quelle legali, regolamentari e contrattuali, caratterizzano l'organizzazione e l'attività di Salvatore Ferragamo S.p.A. e delle società da essa controllate. Il Codice Etico si applica agli organi sociali, ai dipendenti, ai procuratori e ai collaboratori che, a qualsiasi titolo e a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale, operano in nome e per conto delle Società del Gruppo. La Società richiede il rispetto del Codice anche ai soggetti terzi (partner, clienti, fornitori, professionisti, consulenti ed altre tipologie di soggetti esterni) con i quali instaura rapporti o relazioni d'affari. Eventuali violazioni rendono applicabili provvedimenti da parte della Società, modulati in relazione alla gravità delle violazioni stesse e nei limiti del quadro normativo in vigore. In particolare, l'inosservanza da parte dei soggetti esterni del Codice Etico può determinare la risoluzione del contratto, incarico o in generale del rapporto in essere con la Società, nonché - laddove ve ne siano i presupposti - il risarcimento dei danni.

Il Codice Etico è disponibile nella sezione Governance del web-site del Gruppo.

- La **Policy di Sostenibilità**, redatta in linea con i principi e le regole contenute nel Codice Etico del Gruppo e nel quadro di riferimento dettato dalle Nazioni Unite relativo ai *Sustainable Development Goals*, contiene i Principi Guida relativi agli ambiti di impegno sociale e ambientale di Salvatore Ferragamo, da impiegare nella gestione quotidiana delle attività. Essa ha l'obiettivo di stabilire una cultura aziendale orientata all'equità e alla professionalità, promuovere l'onestà, l'integrità e la trasparenza, incentivare uno sviluppo sostenibile, favorire il dialogo relativo all'etica aziendale ed aumentare la responsabilità degli stakeholders. Si applica agli organi sociali, ai dipendenti e ai collaboratori che operano in nome e per conto delle società del Gruppo Salvatore Ferragamo.

La Policy di Sostenibilità è disponibile nel sustainability-site del Gruppo.

- Salvatore Ferragamo S.p.A. è firmataria del **United Nations Global Compact**, l'iniziativa strategica di cittadinanza d'impresa più ampia al mondo, che fornisce un linguaggio universale per la responsabilità sociale e supporta le organizzazioni nel lavorare in modo responsabile e nel prendere decisioni strategiche per promuovere obiettivi sociali condivisi a livello internazionale. L'adesione al Global Compact include un impegno al rispetto di quanto stabilito dalle convenzioni dell'International Labor Organization (ILO) per il contrasto del lavoro forzato e minorile.

Informazioni sull'adesione del Gruppo sono disponibili nel sito-web del U.N. Global Compact.

- Il **Codice Condotta Fornitori** contiene i principi etici e le regole di comportamento che devono caratterizzare le relazioni commerciali tra il Gruppo ed i suoi partner. Il Codice racchiude regole e principi di comportamento inerenti all'etica e l'integrità nel business, il lavoro e i diritti umani, il rispetto degli ecosistemi, tra cui il rispetto degli animali e la salvaguardia dell'ambiente, e la responsabilità di prodotto. Ai fornitori diretti del Gruppo Salvatore Ferragamo è richiesto di assicurare il rispetto del Codice, così come di diffonderlo e richiederne il rispetto ai propri dipendenti, fornitori, collaboratori esterni e ulteriori soggetti, facenti parte della catena di fornitura per il Gruppo. In caso di non conformità con le disposizioni del Codice, i destinatari sono tenuti a implementare le azioni necessarie all'adeguamento delle proprie attività e operazioni.

È inoltre previsto che possano essere fatte segnalazioni attraverso una casella email indirizzata al Comitato Etico della Società. Il Codice Condotta Fornitori è disponibile nella sezione Governance del web-site del Gruppo.

- L'**Inclusion Policy** si propone di sostenere il multiculturalismo, da ritenersi fondamentale per lo sviluppo di elementi innovativi e distintivi in grado di accrescere la competitività del Brand, e promuovere l'uguaglianza e le pari opportunità, contrastando ogni tipo di discriminazione e condannando qualsiasi forma di molestia. Inoltre, essa si pone l'obiettivo di promuovere la meritocrazia e l'equità di trattamento a tutti i livelli professionali, favorendo lo sviluppo, l'espressione e la valorizzazione delle potenzialità delle singole persone.

L'Inclusion Policy è disponibile nella sezione Governance del web-site del Gruppo.

- Salvatore Ferragamo ha ottenuto la certificazione **SA8000**, standard internazionale attinente alla responsabilità sociale d'impresa, che include specifici requisiti sul rifiuto di impiego di lavoro infantile e di lavoro forzato o obbligatorio. Con lo scopo di attuare e applicare correttamente lo standard SA8000, è stato costituito un comitato composto in misura equilibrata da rappresentanti dei lavoratori e della direzione, il Social Performance Team (SPT). La Policy SA8000 adottata è disponibile nella sezione Governance del web-site del Gruppo.

- Salvatore Ferragamo ha adottato la **Politica per il contrasto al lavoro minorile**, che ha l'obiettivo di formalizzare l'impegno societario in tale ambito e di evitare che minorenni possano essere esposti a situazioni rischiose o nocive per il loro sviluppo e la loro salute fisica e mentale.

La Politica per il contrasto al lavoro minorile adottata è disponibile nella sezione Governance del web-site del Gruppo.

- Salvatore Ferragamo ha adottato un **Modello Organizzativo, gestionale e di controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/2001 finalizzato alla prevenzione della responsabilità amministrativa della Società per reati penali compiuti da propri dirigenti, dipendenti e rappresentanti. Una parte speciale del Modello adottato prescrive al management della Società di ottenere dai fornitori e lavoranti in ambito produttivo una certificazione sul rispetto da parte loro e degli eventuali sub-lavoranti delle norme sul lavoro, incluse quelle relative all'età minima, le condizioni e gli accordi collettivi di lavoro.

La parte generale del Modello Organizzativo adottato è disponibile nella sezione Governance del web-site del Gruppo.

RISK ASSESSMENT E DUE DILIGENCE

Il Gruppo è impegnato nell'identificazione dei rischi di business e nel mettere in atto adeguati strumenti di gestione degli stessi, attraverso un modello in linea con gli standard riconosciuti in ambito di **Enterprise Risk Management** (ERM). In merito alla sfera sociale e al rispetto dei diritti umani, il Gruppo monitora i rischi legati alla violazione delle norme sul lavoro, inclusi quelli relativi al modello di approvvigionamento e di filiera produttiva non adeguati.

Il Gruppo ritiene che il rischio di schiavitù moderna all'interno della sua organizzazione sia quasi inesistente e che sia generalmente basso nella sua catena di fornitura produttiva. La posizione geografica e la natura dei fornitori accuratamente selezionati e qualificati, fidelizzati spesso da anni di collaborazione continua, riducono i potenziali rischi di lavoro forzato e tratta di esseri umani.

Al fine di garantire elevati standard etici e di sviluppo sostenibile lungo tutta la catena di fornitura, il Gruppo promuove iniziative di monitoraggio e sensibilizzazione lungo la propria filiera produttiva, monitorando costantemente l'adeguatezza del modello di approvvigionamento. In particolare, sono valutati gli elementi di rischio legati alla catena di fornitura, in termini di impatto e probabilità di accadimento, connessi ai diritti umani, al lavoro minorile, lavoro forzato e obbligatorio, alla non discriminazione, alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva, alla salute e sicurezza dei lavoratori, all'orario di lavoro, retribuzione e regolarità delle condizioni di lavoro e delle pratiche disciplinari applicate.

Al fine di mitigare la probabilità e l'impatto del manifestarsi dei rischi di violazione dei diritti umani nella propria filiera produttiva, il Gruppo pone in atto numerosi presidi legati al loro rispetto e, più in generale, alla promozione dell'integrità e dell'etica nel business. In particolare, il Gruppo, oltre ad una specifica **Procedura di qualifica dei fornitori** in ambito produttivo, a partire dal 2019, ha diffuso e richiesto la sottoscrizione del Codice di Condotta Fornitori.

Sviluppato in un'ottica di integrazione della responsabilità sociale e collaborazione con la propria supply chain, il **Codice di Condotta Fornitori** contiene i principi etici e le regole di comportamento che si aggiungono alle disposizioni legali, regolamentari e procedurali che caratterizzano le relazioni commerciali con la catena di fornitura. I principi e le regole di comportamento si estendono all'etica e all'integrità nel business, al lavoro e ai diritti umani, al rispetto degli ecosistemi e alla responsabilità di prodotto. I destinatari hanno la responsabilità di assicurare la propria conformità al Codice, così come diffonderlo e richiederne il rispetto ai propri dipendenti, fornitori e collaboratori esterni.

Allo scopo di monitorare il rispetto degli standard etico-sociali della propria catena di fornitura, il Gruppo svolge attività di audit sui propri fornitori diretti e sulle realtà di sub-fornitura, verificando la loro effettiva conformità ai principi disposti nel proprio Codice di Condotta Fornitori. L'**attività di monitoraggio** è condotta operativamente da una società esterna specializzata, secondo un piano pluriennale ed include sia la richiesta di un self-assessment, attraverso la compilazione di un questionario, sia audit on site, con interviste ai lavoratori e al management ed un sopralluogo dei siti produttivi dei fornitori. In base ai risultati dell'audit, in caso di non conformità con le disposizioni del Codice, i destinatari sono tenuti a implementare le azioni necessarie all'adeguamento delle proprie attività e operazioni al fine di rimuovere, prevenire o mitigare le eventuali non conformità rilevate. Il piano prevede azioni specifiche da implementare entro scadenze temporali concordate o suggerimenti per attività di miglioramento.

Il Gruppo, nel caso di gravi o reiterate violazioni del Codice, si riserva di interrompere la relazione commerciale nei confronti dei fornitori, così come in caso di mancata implementazione del piano di miglioramento concordato per la loro rimozione di eventuali non conformità rilevanti o di mancata collaborazione alla realizzazione delle attività di monitoraggio.

Nel corso del 2022 sono stati effettuati 40 self-assessment e 74 audit, sia nei confronti dei fornitori diretti, sia dei subfornitori. Con riferimento alle non conformità rilevate, sono stati inoltre condotti 64 follow-up per la verifica della loro soluzione, dei quali, 54 da remoto e 10 attraverso nuove visite presso i siti dei fornitori.

Le criticità di maggior rilievo emerse nel 2022 hanno riguardato esclusivamente le società di cui si sono avvalse i fornitori del gruppo e sono risultate prevalentemente relative al rispetto degli standard previsti dalle norme in materia di salute, sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro di non particolare gravità. In tutti i casi, ai soggetti coinvolti è stato richiesto di implementare le azioni necessarie a rimuovere le non conformità rilevate, oggetto di successivo follow-up per la verifica della loro risoluzione. Anche i rilievi di minor significatività e le raccomandazioni hanno riguardato principalmente i temi della salute e sicurezza e, per la parte residua, i temi ambientali. Con riferimento al rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, in un numero limitato di casi sono emerse non conformità non significative, esclusivamente relative a subfornitori, irregolarità che sono state prontamente segnalate ai fornitori diretti al fine di un'immediata sistemazione.

Infine, come già anticipato, il Gruppo dispone di un sistema di **whistleblowing** per una corretta gestione delle segnalazioni di violazioni di leggi, incluse quelle per la tutela dei diritti umani, nonché dei valori e principi previsti dal Codice Etico e di ogni altra policy o procedura aziendale. Il Gruppo incoraggia la comunicazione anche da parte dei propri fornitori ed ha istituito specifici canali per l'invio di segnalazioni inerenti presunte o accertate violazioni del Codice di Condotta Fornitori.

Le segnalazioni possono essere effettuate anche da parte di soggetti esterni rivolgendosi al Comitato Etico del Gruppo, nominato dal Consiglio di Amministrazione, preposto alla valutazione delle eventuali violazioni delle leggi e di ogni altra procedura del Gruppo. Il Comitato Etico, nominato dal Consiglio di Amministrazione, è preposto alla valutazione delle segnalazioni pervenute, dando luogo a tutti gli accertamenti necessari al fine di verificarne la fondatezza e promuovere le iniziative ritenute necessarie.

Con riferimento a tematiche relative ai diritti umani, nel corso del 2022 non sono state ricevute segnalazioni di violazioni.

IMPATTO DELLA PANDEMIA DI COVID-19

Per il Gruppo Salvatore Ferragamo la protezione e la salvaguardia delle risorse umane è stata fondamentale nella situazione emergenziale legata alla diffusione su scala globale del Covid-19. Per tale motivo, la pandemia ha posto le basi per una review del portafoglio rischi per comprendere come il Gruppo abbia risposto e stia rispondendo alla pandemia. La *Risk Map* aziendale è stata integrata con i risultati del *Covid Risk Assessment*.

Nel corso dell'anno il protrarsi degli effetti della pandemia ha reso necessaria la gestione della situazione emergenziale, al fine di garantire ai collaboratori del Gruppo le migliori condizioni di sicurezza nello svolgimento delle loro mansioni, preservando la continuità operativa. Nei vari Paesi in cui opera, il Gruppo ha continuato a garantire i più elevati standard di sicurezza e a supportare i dipendenti nell'attività lavorativa durante l'emergenza sanitaria. In Italia, in particolare, in accordo con le disposizioni normative vigenti, la Salvatore Ferragamo ha provveduto ad aggiornare i protocolli di sicurezza aziendali, continuando a recepire per tutto il periodo richiesto dai Decreti-legge di riferimento anche la misura di controllo "*Eu Digital Covid Certificate*", oltre al presidio per il controllo della temperatura in ingresso, attivato nei periodi più acuti di diffusione del virus. Inoltre, è stata assicurata a tutti i dipendenti la fornitura costante di dispositivi di protezione individuale, quali mascherine e gel igienizzante per mani, e il team *Health & Safety* ha regolarmente condiviso aggiornamenti con tutti i dipendenti al fine di assicurare completa conformità con gli standard sanitari e con le disposizioni normative in continua evoluzione.

A seguito delle sperimentazioni già iniziate nel 2018, la Salvatore Ferragamo ha deciso di introdurre in modo generalizzato, compatibilmente con le caratteristiche delle attività, lo *smart working*. Questo modello organizzativo, flessibile e innovativo, è stato adottato anche in altre sedi corporate del Gruppo e ha permesso di favorire il distanziamento sociale, necessario a fronteggiare la pandemia. Inoltre, lo *smart working* ha l'obiettivo di aumentare la produttività e conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti. L'adozione del progetto di *smart working* è stata accompagnata dall'erogazione di contenuti formativi rivolti ai manager ed ai collaboratori corporate per facilitare la cultura dello *smart working* e agevolare il cambiamento culturale attraverso concetti come il lavoro per obiettivi, lo sviluppo del rapporto di fiducia e la gestione del tempo.

PERFORMANCE INDICATORS (KPI)

Il Gruppo Salvatore Ferragamo monitora costantemente l'efficacia delle azioni e delle misure adottate per una condotta aziendale etica e responsabile, comprese le misure impiegate per mitigare i rischi di schiavitù. In particolare, il Gruppo ha definito KPI interni per monitorare il modo in cui l'azienda è esposta al rischio di schiavitù moderna, lavoro forzato e traffico di esseri umani (segnalazioni di whistleblowing) e per misurare le prestazioni delle azioni di prevenzione intraprese (numero e risultati degli audit condotti sui fornitori, le attività di follow-up svolte per la verifica della rimozione delle eventuali non-conformità riscontrate e numero di attività formative svolte).

Un ulteriore indicatore adottato a partire dal 2020 per misurare il livello di performance etico-sociale è il questionario sottoposto ai principali fornitori del Gruppo, per una verifica di conformità ai principi e alle regole di condotta contenuti nel Codice Condotta Fornitori. I self-assessment complessivi effettuati hanno coinvolto 206 fornitori, con una copertura dei fornitori attivi al 2022 dell'83% in termini di fatturato. I risultati sono stati positivi nella maggioranza dei casi, con un livello di conformità avanzata o intermedia pari al 91% e la restante quota minoritaria con un livello di conformità base (in tali casi è stata data priorità per la conduzione di audit per una verifica approfondita di eventuali criticità significative). In nessun caso sono emersi livelli di conformità parziale o negativa.

TRAINING

Salvatore Ferragamo si impegna a sensibilizzare e mantenere una chiara comunicazione e formazione all'interno della sua organizzazione in merito ai principi e alle politiche etiche per il rispetto dei diritti umani e delle norme del lavoro e la prevenzione della schiavitù moderna.

Nel corso del 2019 è stato lanciato un programma *e-learning* sul sistema di *Whistleblowing* e sul Codice Etico del Gruppo, disponibile in nove lingue per tutti i dipendenti attraverso la piattaforma intranet dedicata e offerto a tutti i nuovi dipendenti, come parte del loro *induction training*.

Corsi di formazione specifici sui diritti umani e la responsabilità sociale sono stati sviluppati nel contesto SA8000, coinvolgendo dirigenti e dipendenti, incluso il personale con responsabilità diretta nella gestione della catena di approvvigionamento.

Inoltre, a partire dal 2018, data di prima adozione del Codice Condotta Fornitori, sono state fornite informazioni ed è stata erogata formazione ai destinatari, nonché supporto per raggiungere la piena conformità ai principi e le disposizioni in esso contenute, inclusa la prevenzione della schiavitù moderna lungo l'intera catena di approvvigionamento. In particolare, si sono tenuti workshop di formazione specifici ai principali fornitori di prodotti finiti e terzi lavoranti (che insieme producono oltre il 70% del valore dei prodotti Ferragamo).

IMPEGNO PER IL FUTURO

Per il Gruppo Salvatore Ferragamo, l'etica non solo è centrale nella definizione degli obiettivi aziendali, ma rappresenta una delle leve fondamentali per la pianificazione delle attività future, con l'impegno di perseguire la creazione di valore per gli anni a venire e a favore delle nuove generazioni.

È per noi fondamentale che l'integrità del business e il rispetto dei diritti umani siano elementi prioritari nella definizione degli obiettivi lungo tutta la catena di fornitura ed il Gruppo si impegna a lavorare in modo proattivo per incoraggiare il contrasto alla schiavitù moderna adeguando le proprie attività, operazioni e le procedure di approvvigionamento.

6 luglio 2023

Marco Gobbetti
Chief Executive Officer and Managing Director
Salvatore Ferragamo S.p.A.



