

# FERRAGAMO

## POLITICA DI INCLUSIONE

Approvata dal Consiglio di Amministrazione della Salvatore Ferragamo S.p.A.

Il 14 novembre, 2024

**INDICE**

1. Scopo	4
2. Destinatari e Ambito di applicazione	4
3. Il nostro impegno	5
4. Segnalazione di violazioni e provvedimenti disciplinari	6
5. Approvazione e diffusione	6

## 1. SCOPO

Il Gruppo Salvatore Ferragamo (di seguito anche il “Gruppo” o “Ferragamo”) persegue un futuro in cui la diversità, l'equità, l'inclusione e il senso di appartenenza siano radicati sempre di più nell'organizzazione. È forte l'impegno di Ferragamo nello stabilire nuovi standard di eccellenza al fine di coltivare e celebrare un ambiente inclusivo ed equo per dipendenti, clienti e stakeholders.

Per promuovere la diversità e l'inclusione, nel 2020 è stato avviato un percorso di cultural change focalizzato sulla diversità, l'equità, l'inclusione e il senso di appartenenza (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging - DEI&B). Attraverso percorsi formativi e attività specifiche, Ferragamo mira ad accrescere la consapevolezza del valore della diversità e dell'inclusione nel proprio modello di business. Inoltre, da diversi anni Ferragamo aderisce a Valore D, un'associazione impegnata a costruire un mondo professionale senza discriminazioni, in cui l'uguaglianza di genere e la cultura dell'inclusione supportano la crescita dell'organizzazione stessa.

E' proprio all'interno di queste iniziative nel campo della DEI&B che nel 2023 Ferragamo ha redatto il suo primo “Manifesto” ed ha definito obiettivi concreti per valutare i progressi nell'agenda ESG.

L'impegno del Gruppo nei confronti dell'agenda della sostenibilità è parte integrante degli obiettivi di breve e lungo termine del management. In Ferragamo, re-immaginare l'iconico patrimonio italiano per una moda di lusso contemporanea e sostenibile non è considerato solo un obiettivo a breve termine, ma un impegno a lungo termine che definisca cosa sia e cosa rappresenti Ferragamo. Per questo, i valori e gli obiettivi di crescita economica sono definiti anche considerando consapevolmente gli impatti ambientali e sociali, sia positivi che negativi, delle attività del Gruppo.

Il raggiungimento di tali obiettivi non sarebbe possibile senza le persone che ogni giorno, con passione e dedizione, contribuiscono a portare avanti le attività del Gruppo, nel rispetto del patrimonio e dei valori che hanno caratterizzato, in primis, il Fondatore e la sua famiglia.

Per questo motivo, il Gruppo attribuisce grande importanza a tutte le persone e si impegna a garantire i principi di correttezza, integrità e rispetto, con l'obiettivo di valorizzarle e tutelarle. Allo stesso tempo, il Gruppo si impegna a rispettare tali valori, essenziali e irrinunciabili, sia nelle relazioni interne che in quelle con i terzi.

La presente Politica di Inclusione (di seguito anche la “Politica”) intende formalizzare l'impegno del Gruppo nella promozione dei valori della diversità, dell'equità, dell'inclusione e dell'appartenenza, sostenendo il multiculturalismo, promuovendo l'uguaglianza e le pari opportunità, combattendo ogni tipo di discriminazione e condannando fermamente ogni forma di molestia.

Inoltre, la Politica si pone l'obiettivo di promuovere la meritocrazia e l'equità di trattamento a tutti i livelli, facilitando lo sviluppo, l'espressione e la valorizzazione del potenziale individuale. In tal senso, essa enuncia i principi che, in linea con le dichiarazioni del Codice Etico e della Politica di Sostenibilità, guidano da sempre il Gruppo nello svolgimento trasparente e responsabile delle proprie attività.

## 2. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica ai dipendenti del Gruppo, agli organi sociali, ai collaboratori indipendenti che operano in nome e per conto delle società del Gruppo Salvatore Ferragamo.

### 2.1 Diversità all'interno del Consiglio di Amministrazione di Salvatore Ferragamo S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione di Salvatore Ferragamo S.p.A. (di seguito anche “C.d.A.”) considera la diversità, l'equità, l'inclusione e il senso di appartenenza dei pilastri fondamentali della cultura aziendale del Gruppo.

In particolare, valorizzare la diversità, l'inclusione e l'uguaglianza quali elementi chiave della sostenibilità a medio-lungo termine delle attività aziendali, è un paradigma di riferimento sia per i dipendenti del Gruppo sia per i membri dell'organo di amministrazione di Salvatore Ferragamo S.p.A.

Il C.d.A. è consapevole dell'importanza di integrare al suo interno profili manageriali e professionali diversi, tenendo conto dei benefici di una rappresentanza di genere equilibrata, della presenza di diverse fasce di età, anzianità di carica ed expertise, anche a livello internazionale, e ritiene fondamentale adottare un approccio che promuova l'integrazione e l'adeguata rappresentanza di diverse etnie e nazionalità, riconoscendo che per il buon funzionamento dell'organo amministrativo sia cruciale combinare esperienze e competenze complementari.

## 3. IL NOSTRO IMPEGNO

Attraverso la strategia DEI&B, Ferragamo mira a promuovere un senso di appartenenza per tutti all'interno dell'organizzazione. Ferragamo coltiva un ambiente attento in cui le persone possano portare al lavoro il loro “io” autentico, sapendo che saranno sostenute e incoraggiate a crescere sia personalmente che professionalmente. Ferragamo crede nel potere di mettere in contatto idee e talenti diversi per trovare soluzioni innovative, stimolare la creatività e promuovere una cultura dell'eccellenza.

In qualità di azienda di moda e beni di lusso, Ferragamo riconosce la propria responsabilità nel sostenere l'equità e la correttezza lungo tutta la propria catena del valore, impegnandosi a garantire che i propri prodotti e servizi riflettano la diversità dei clienti, promuovendo al contempo pratiche di approvvigionamento e produzione responsabili. Ferragamo si impegna attivamente con i propri fornitori, partner e stakeholder per sostenere standard etici e contribuire al benessere delle comunità in cui lavora.

Nel perseguire la propria visione, Ferragamo è consapevole che si tratta di un percorso, che richiede apprendimento costante, auto-riflessione e responsabilità, impegnandosi a valutare regolarmente i progressi, a misurare l'impatto delle iniziative e ad apportare le modifiche necessarie per promuovere un cambiamento significativo e duraturo.

In linea con le disposizioni della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e delle Convenzioni ILO sulla discriminazione, Ferragamo si impegna:

- sostenere la multiculturalità in tutte le attività e i contesti aziendali, fondamentale per lo sviluppo di elementi innovativi e distintivi in grado di aumentare la competitività del Gruppo;
- assicurare che tutti i dipendenti e i collaboratori indipendenti, sia all'interno dell'ambiente di lavoro che nelle interazioni con i terzi, agiscano in modo rispettoso ed equo, con un comportamento che rifletta l'inclusione e l'uguaglianza;
- promuovere l'uguaglianza ad ogni livello organizzativo, combattendo qualsiasi tipo di discriminazione basata su età, etnia, nazionalità, opinioni politiche e commerciali, credo religioso, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità fisica o mentale o qualsiasi altra caratteristica personale;
- promuovere il rispetto delle pari opportunità e sostenere l'equilibrio di genere, assicurando le stesse condizioni di lavoro ai dipendenti di entrambi i sessi e facilitando la gestione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata;
- condannare e opporsi a qualsiasi forma di molestia, sia essa di genere, fisica, verbale o sessuale;
- promuovere e favorire la meritocrazia e l'equità di trattamento a tutti i livelli professionali, incoraggiando lo sviluppo, l'espressione e la valorizzazione delle potenzialità dei singoli.
- Il Gruppo si impegna a perseguire questi principi e ne richiede il rispetto da parte di tutti i destinatari, in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dalla fase di selezione alla conclusione del rapporto.

#### 4. SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONI E MISURE DISCIPLINARI

L'osservanza della presente Politica è parte integrante degli obblighi contrattuali dei dipendenti, dei collaboratori e di tutti i destinatari in genere. In caso di violazioni, Salvatore Ferragamo irroga provvedimenti disciplinari, variabili a seconda della gravità e nei limiti del quadro normativo vigente.

In linea con le best practice internazionali e nel pieno rispetto della normativa applicabile, Ferragamo ha implementato un sistema di segnalazione volto a prevenire e contrastare comportamenti illeciti o contrari ai principi e alle regole prescritte nei propri modelli organizzativi, nel Codice Etico e nelle politiche aziendali, mantenendo la riservatezza dei segnalanti e di tutti gli altri soggetti tutelati, salvaguardandoli dai rischi di possibili ritorsioni, nel pieno rispetto di tutte le disposizioni di legge applicabili.

La procedura è consultabile al seguente link:

<https://group.ferragamo.com/en/governance/model+231+e+codice+etico>

#### 5. APPROVAZIONE E DIFFUSIONE

Salvatore Ferragamo S.p.A. approva la presente Politica con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14/11/2024 e ne promuove l'adozione da parte di tutte le società controllate nonché la diffusione a tutti i destinatari.



