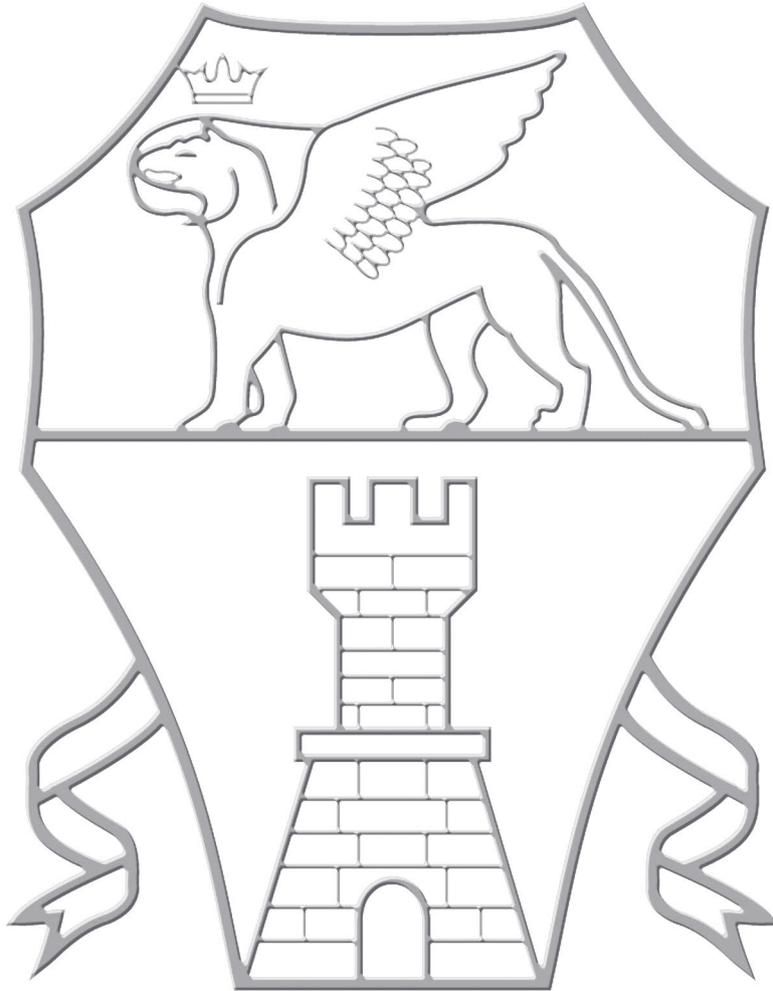




BRUNELLO CUCINELLI



DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO 2018
AI SENSI DEGLI ARTT. 3 E 4 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 254 DEL 2016



SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. L'IMPRESA UMANISTICA	5
2.1 VALORI E FILOSOFIA	7
2.2 ETICA E CORPORATE GOVERNANCE	8
2.2.1 CODICE ETICO	8
2.2.2 <i>CORPORATE GOVERNANCE</i>	8
2.3 I PRINCIPALI RISCHI IN AMBITO NON FINANZIARIO	10
3. LE UMANE RISORSE	14
3.1 INTRODUZIONE	14
3.2 LO SVILUPPO E LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE	17
3.3 IL BENESSERE E IL RISPETTO DELLE PERSONE	21
3.4 L'ATTENZIONE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA DELLE PERSONE	23
4. LA PROMOZIONE DELLA CULTURA	25
4.1 LA CUSTODIA DELLA CULTURA UMBRA E ITALIANA	25
4.1.1 IL RESTAURO E LA NUOVA VITA DEL BORGO	25
4.1.2 LA NUOVA SEDE: PERIFERIA AMABILE E IMPATTO AMBIENTALE	27
4.1.3 LA SCUOLA DI ARTI E MESTIERI DI SOLOMEO E LA PROSPETTIVA PER IL FUTURO	29
4.2 LE ATTIVITÀ A SOSTEGNO DEL TERRITORIO	30
4.2.1 "PROGRAMMA FILIERA"	30
4.2.2 ATTIVITÀ DI RESTAURO NEL TERRITORIO	31
4.2.3 SOSTEGNO ALLA CULTURA	32
4.2.4 LABORATORIO DI SARTORIA ARTIGIANALE ALL'INTERNO DELLA CASA CIRCONDARIALE DI PERUGIA CAPANNE	33



4.3 ATTIVITÀ FILANTROPICA	33
4.4 COMUNICAZIONE DELL'IDENTITÀ CULTURALE	34
4.4.1 VALORI AZIENDALI ATTRAVERSO IMMAGINI DI CAMPAGNA E CATALOGHI	34
4.4.2 L'IMMAGINE E LA CULTURA DI SOLOMEO ATTRAVERSO LE BOUTIQUE E GLI SHOWROOM.	38
4.4.3 FILOSOFIA E IDENTITÀ D'IMPRESA ATTRAVERSO IL WEB	40
4.5 RAPPORTO CON I CLIENTI	43
5. LA GESTIONE RESPONSABILE DEL PROCESSO DI PRODUZIONE E DI APPROVVIGIONAMENTO.	44
5.1 CENNI SUL PROCESSO DI PRODUZIONE	44
5.2 LE MATERIE IMPIEGATE NEL PROCESSO PRODUTTIVO	47
5.2.1 MATERIE PRIME PER LA REALIZZAZIONE DEI PRODOTTI	47
5.2.2 PACKAGING	49
5.2.3 ALTRI MATERIALI	50
5.3 RAPPORTI CON I TERZI: FORNITORI E FAÇONISTI	51
5.3.1 I CONTROLLI SULLA CATENA DI FORNITURA	53
5.4 L'ESSERE UMANO AL CENTRO DELLA FABBRICA CONTEMPORANEA: PRO HOMINIBUS DIGNITATEM.	54
6. L'ATTENZIONE VERSO L'AMBIENTE	55
6.1 CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA	55
6.2 CONSUMI E SCARICHI IDRICI	57
6.3 LA GESTIONE DEI RIFIUTI	59
7. LA LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA E LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI	60
7.1 LA LOTTA ALLA CORRUZIONE	60
7.2 LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI	61
NOTA METODOLOGICA	62
RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE	70



1. PREMESSA

La presente dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (di seguito, anche “DNF”) è stata redatta in conformità alle previsioni di cui agli articoli 3 e 4 del D. Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016 e successive integrazioni, emanato in attuazione della legge 9 luglio 2015, n. 114, recante delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l’attuazione di altri atti dell’Unione Europea (legge di delegazione europea 2014).

Con il D. Lgs. n. 254/2016, il legislatore italiano ha recepito nell’ordinamento statale le previsioni della Direttiva 2014/95/UE (c.d. “Direttiva Barnier”) del Parlamento Europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica della Direttiva 2013/34/UE, concernente la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni. In particolare, a partire dall’esercizio finanziario in corso alla data del 1 gennaio 2017, gli enti di interesse pubblico (come definiti dall’art. 16, comma 1, del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39) che abbiano le caratteristiche dimensionali di cui all’art. 2, comma 1, del D. Lgs. n. 254/2016, tra cui la Brunello Cucinelli S.p.A. (di seguito, anche la “Società”), sono tenuti a redigere per ciascun esercizio finanziario una dichiarazione di carattere non finanziario contenente informazioni necessarie ad assicurare la comprensione dell’attività dell’impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell’impatto dalla stessa prodotto, relativamente ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, considerati rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell’impresa. Ai sensi dell’art. 2, comma 2, D. Lgs. n. 254/2016, nel caso di enti di interesse pubblico che siano società madri di un gruppo di grandi dimensioni, quale è il Gruppo Brunello Cucinelli (di seguito anche il “Gruppo”), la dichiarazione di carattere non finanziario deve essere redatta su base consolidata secondo quanto previsto dall’articolo 4 del D. Lgs. n. 254/2016.

L’intervento del legislatore comunitario muove dalla considerazione dell’importanza della comunicazione, da parte delle imprese, di informazioni sulla sostenibilità, riguardanti ad esempio i fattori sociali e ambientali, al fine di individuare i rischi per la sostenibilità e accrescere la fiducia degli investitori e dei consumatori (cfr. Considerando (3) della Direttiva Barnier).

Nella divulgazione delle suddette informazioni, l’impresa soggetta alle previsioni del D. Lgs. n. 254/2016 deve descrivere almeno il proprio modello aziendale di gestione ed organizzazione delle attività, le politiche eventualmente praticate, i risultati conseguiti ed i relativi indicatori di prestazione di carattere non finanziario, i principali rischi, generati o subiti, ivi incluse le modalità di gestione degli stessi, in connessione ai temi di cui sopra, secondo un principio di “rilevanza” dell’informazione divulgata in rapporto alla realtà e alle caratteristiche dell’impresa.

In linea con le richieste del D. Lgs. n. 254/2016, la Società ha individuato con riferimento all’esercizio 2018 come materiali i temi della gestione del personale, della promozione della cultura, della gestione del processo produttivo e di approvvigionamento, della lotta alla corruzione, della *privacy* dei clienti, nonché (con le precisazioni di cui *infra*) i temi ambientali, confermando sostanzialmente le risultanze dell’analisi di materialità già elaborata con riferimento all’esercizio precedente. A questo proposito, si sottolinea che, salva l’eccezione inerente l’ambito della lotta contro la corruzione attiva e passiva per il quale, in data 14 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato una specifica policy (si veda *infra*), ad oggi, il Gruppo non ha ritenuto necessario dotarsi di politiche formalizzate relative agli ambiti richiamati dal D. Lgs. n. 254/2016, anche alla luce del buon funzionamento delle politiche attuate da prassi e dell’elevato livello di controllo a livello centrale. Sarà cura dell’organo amministrativo valutare l’opportunità di definire altre politiche di Gruppo formalizzate con riferimento agli aspetti non finanziari maggiormente rilevanti.



Secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 3, D. Lgs. n. 254/2016, la presente dichiarazione consolidata di carattere non finanziario costituisce una relazione distinta rispetto alla "Relazione sulla Gestione" relativa al Bilancio 2018 della Società. Cionondimeno la DNF è da considerarsi ad integrazione della Relazione sulla Gestione e della documentazione di Bilancio della Società al 31 dicembre 2018.

La DNF ha ad oggetto informazioni relative all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 ma, al contempo, fornisce al lettore gli strumenti per un raffronto con i dati relativi agli esercizi 2017 e 2016.

Il presente documento è stato sottoposto a esame limitato, secondo quanto previsto dal principio *International Standard on Assurance Engagement (ISAE 3000 Revised)* da parte di EY S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione di Brunello Cucinelli S.p.A. ha approvato la DNF in data 14 marzo 2019.

La presente dichiarazione non finanziaria è pubblicata nella sezione "Dichiarazione non Finanziaria" del sito internet della Società: <http://investor.brunellocucinelli.com/it>.



2. L'IMPRESA UMANISTICA

“Nella mia vita ho sempre coltivato un sogno: quello del lavoro utile per un obiettivo importante. Sentivo che il profitto d’azienda, da solo, non bastava a realizzare questo mio sogno, e che un fine più alto doveva essere ricercato”

Il Gruppo opera nel settore del lusso assoluto ed è specializzato nell’ideazione, produzione e distribuzione di capi di abbigliamento e accessori, per uomo e donna, caratterizzati da un’altissima artigianalità e rigorosamente “made in Italy”. Tra i prodotti a marchio “Brunello Cucinelli” meritano una particolare menzione quelli realizzati in cashmere.

Il Gruppo opera in numerosi Paesi, anche attraverso società (direttamente o indirettamente) controllate dalla capogruppo, Brunello Cucinelli S.p.A., aventi sede in Europa, USA, Greater China⁽¹⁾, Giappone, Russia, Canada, Brasile e Singapore.

In particolare, il brand “Brunello Cucinelli” è presente nelle vie del lusso delle principali città e località resort, con prestigiose boutique monomarca, nonché negli spazi più esclusivi di negozi multibrand e di *luxury department stores*.

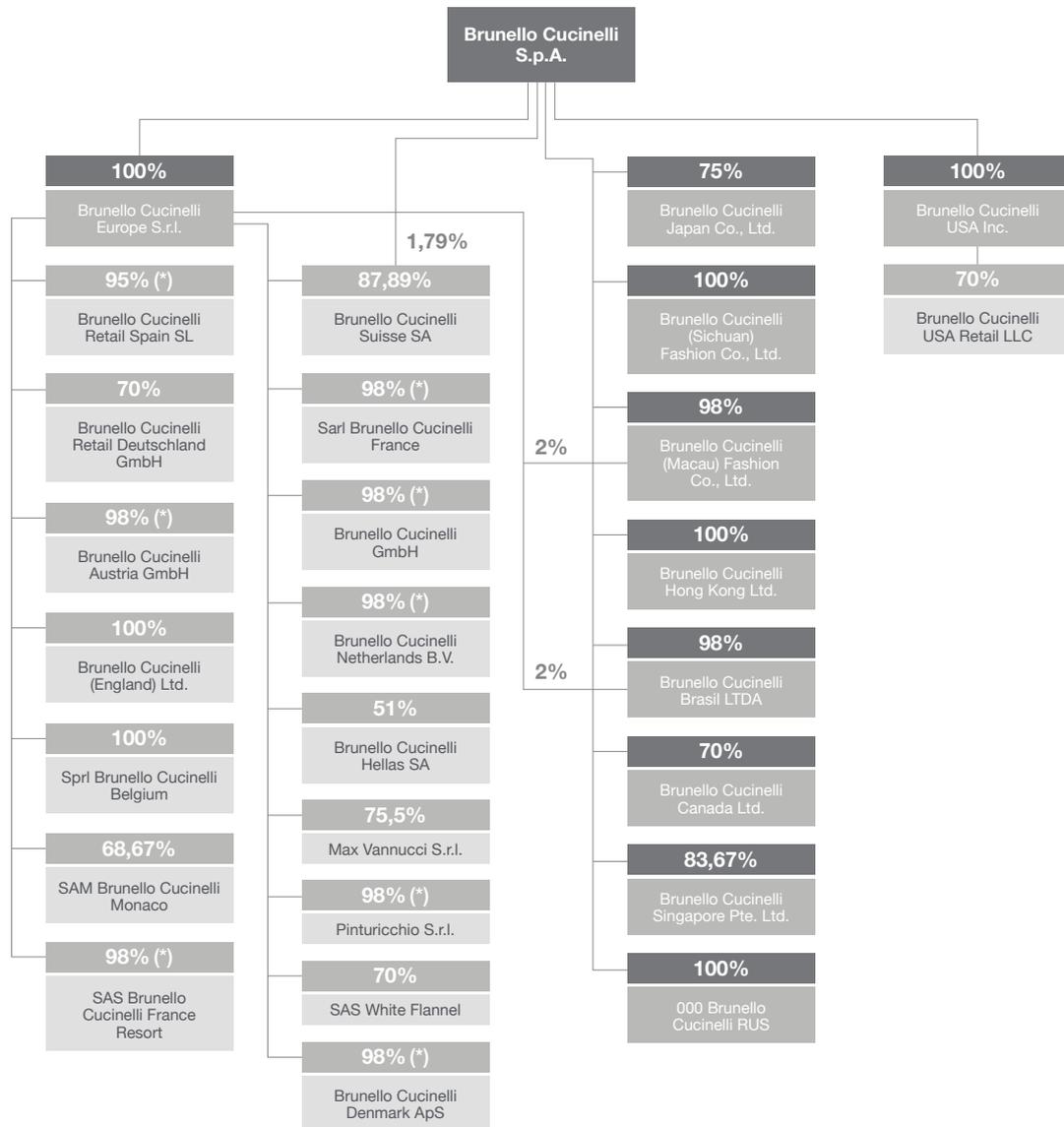
A livello organizzativo, il Gruppo si compone di ventisette società controllate da Brunello Cucinelli S.p.A.⁽²⁾, dalla quale vengono diramati gli indirizzi e le linee guida per il coordinamento dei servizi di amministrazione, per la definizione e realizzazione degli investimenti e per le relazioni commerciali. La Società opera secondo un sistema organizzativo delle attività che presuppone la condivisione delle strategie di prodotto e di comunicazione, affinché queste risultino coerenti con l’immagine del marchio e lo stile Brunello Cucinelli.

(1) Per tale si intende la Repubblica Popolare Cinese (Mainland China), Hong Kong e Macao.

(2) Nel corso dell’esercizio 2018 sono state costituite la Brunello Cucinelli Denmark ApS e la Brunello Cucinelli Singapore Pte. Ltd.



ORGANIGRAMMA DEL GRUPPO AL 31 DICEMBRE 2018



(*) La restante % di partecipazione è detenuta dalla BRUNELLO CUCINELLI S.p.A.



2.1 VALORI E FILOSOFIA

Nel borgo medievale di Solomeo Brunello Cucinelli ha dato vita ad una nuova dimensione imprenditoriale: una realtà che pone l'uomo al centro dell'impresa e che intende il lavoro come una delle più nobili espressioni del valore umano. Attraverso questa impostazione, il profitto diviene un mezzo per conseguire il fine superiore del vero bene: migliorare la vita di chi lavora, custodire le bellezze del mondo, realizzare progetti rivolti alle future generazioni.

L'azienda si fonda su un modello imprenditoriale ancorato ad alcuni elementi distintivi che identificano e posizionano il *brand* nella fascia altissima del lusso nel mercato internazionale:

- **artigianalità italiana**, sinonimo di cura nella scelta della materia prima e di ricerca di un'altissima qualità, che dipende in primo luogo dall'attenzione a fornire le migliori condizioni possibili per favorire la creatività lungo ciascun passaggio della filiera produttiva. Quest'ultima si avvale di circa 350 laboratori artigianali italiani (prevalentemente in Umbria) per la realizzazione di ciascuna fase di produzione;
- **esclusività**, caratteristica fondamentale del posizionamento nella fascia più alta del lusso, che il cliente finale attribuisce al gusto contemporaneo, alle lavorazioni artigianali e alla qualità delle materie prime che costituiscono le fondamenta dello stile Brunello Cucinelli, sostenuto da una presenza distributiva selezionata con cura;
- **crecita garbata**, intesa come sviluppo sostenibile al fine di migliorare armonicamente e secondo il giusto tempo le condizioni dell'impresa; l'obiettivo è creare una dimensione innovativa orientata al benessere delle persone che lavorano e collaborano con l'azienda.

Lo sviluppo aziendale negli anni ha seguito ritmi naturali e sostenibili, che hanno portato al raggiungimento di una "profitabilità sana", secondo la quale la realizzazione degli utili non va disgiunta dall'esigenza di rendere l'organizzazione sempre più solida e dalla cura costante delle condizioni di lavoro, nel rispetto del territorio circostante.

Tale modello di "impresa umanistica" ha permesso di sviluppare un senso di partecipazione molto intenso, sviluppato sia internamente tra i dipendenti, che esternamente nei rapporti con i *façonisti* e i fornitori, i partner commerciali e i clienti.

Il Gruppo promuove una cultura improntata alla legalità – nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'impresa, può ritenersi in linea con la politica aziendale – e al controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale. Il raggiungimento di queste finalità si concretizza in un sistema coerente di principi, procedure organizzative, gestionali e di controllo e disposizioni che mirano a far sì che le attività aziendali siano conformi alle leggi applicabili.

In ottemperanza al D. Lgs. n. 231/2001, la Società assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi del proprio modello organizzativo all'interno e all'esterno della propria organizzazione, secondo le volontà del fondatore e sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza. L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle regole etiche che devono ispirare i loro comportamenti.



2.2 ETICA E CORPORATE GOVERNANCE

2.2.1 CODICE ETICO

Nella “*Impresa Umanistica*” di Solomeo i rapporti con personale, collaboratori esterni, fornitori, partner commerciali e clienti, sono improntati alla centralità dei valori umani. Ciascuno deve sentirsi responsabile del proprio lavoro, senza penalizzare la propria individualità. Si valorizza la libertà e si crea un gruppo unito dove ognuno ha un ruolo da svolgere per il bene di tutti.

Questi valori si trovano espressi nel Codice Etico, in cui la Società sottolinea le responsabilità che da sempre hanno contraddistinto la propria cultura d’impresa. Al riguardo, si osserva che in data 14 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato una versione aggiornata del Codice Etico che pone ulteriormente l’accento sui principi dell’umana riservatezza e della valorizzazione delle umane risorse e del loro benessere, nonché sui valori della responsabilità verso la collettività e del sostegno al territorio. Accanto ai valori fondamentali di rispetto delle leggi, onestà, trasparenza, correttezza e buona fede, il Codice Etico pone in primo piano gli obiettivi di sviluppo sostenibile, vale a dire il benessere delle persone che lavorano e collaborano con la Società e la responsabilità dell’impresa nei confronti del territorio. L’adozione e applicazione del Codice Etico è imprescindibile per il raggiungimento dell’obiettivo primario della Società, che consiste nella creazione di valore per gli azionisti, i dipendenti, i *façonisti* e i fornitori, i clienti e per la comunità nel suo insieme.

Il Codice Etico è condiviso con tutti i dipendenti e i terzi che collaborano per lo sviluppo, la produzione, la promozione, la distribuzione e la vendita dei prodotti. La Società ne promuove la conoscenza con vari mezzi (pubblicazioni online e/o comunicazioni dirette) e ne richiede l’adesione per qualsiasi contratto di fornitura, configurandolo quale presupposto per l’instaurazione del rapporto contrattuale.

La Società ha esplicitato all’interno del proprio Codice Etico regole di condotta da seguire nei confronti di fornitori e collaboratori esterni, cui è richiesto, oltre a professionalità e affidabilità, di condividere e tutelare i principi espressi nel Codice stesso, in modo da promuovere lo sviluppo di rapporti duraturi nel tempo.

Per una più approfondita descrizione dei contenuti del Codice Etico, si rimanda al seguente link: http://investor.brunellocucinelli.com/yep-content/media/Codice_Etico_3.4.19.pdf

2.2.2 CORPORATE GOVERNANCE

La Società, a far data dal 27 aprile 2012, è quotata sul mercato telematico azionario (“MTA”) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. e, in materia di *corporate governance*, la Società osserva le raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate.

In particolare, il sistema di governo societario adottato dalla Società consiste nel c.d. “modello tradizionale”, composto dall’Assemblea dei soci, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale. Per gli esercizi 2012/2020, l’Assemblea dei soci, a norma del D. Lgs. n. 39/2010, ha affidato l’attività di revisione legale dei conti alla società EY S.p.A.



La gestione societaria è rimessa al Consiglio di Amministrazione che, al proprio interno, ha istituito due comitati con funzioni consultive, propositive e di controllo: il Comitato Controllo e Rischi e il Comitato per la Remunerazione.

Il Comitato Controllo e Rischi supporta, con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relativamente al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche.

Il Comitato per la Remunerazione, invece, sottopone al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La Società, su base volontaria, ha altresì istituito dei comitati interaziendali con funzioni prevalentemente di coordinamento operativo. In particolare, tra essi si annoverano:

- il **Comitato di Direzione**, composto da amministratori esecutivi e dirigenti responsabili delle funzioni produttiva, commerciale, di comunicazione e marketing, finanziaria e legale della Società, con il compito principale di supportare l'organo amministrativo nell'attuazione dei piani industriali e strategici. Ai citati componenti, si sono recentemente aggiunti i responsabili della funzione *digital*, in considerazione dell'accresciuta attenzione all'immagine della Società nel mondo digitale;
- il **Comitato Umane Risorse** che definisce le linee guida e i principi relativi all'assunzione di dipendenti, ai passaggi di carriera, alla remunerazione e alla *policy* aziendale relativa al rapporto di lavoro;
- il **Comitato per la Progettazione Architettonica** che ha il compito di definire il *concept* dei negozi mono-marca e degli spazi espositivi (es. *show-rooms*) e la progettazione architettonica delle sedi della Società;
- il **Comitato per la Sicurezza Informatica** che ha il compito di coordinare le funzioni aziendali interessate, al fine di valutare e mitigare i rischi connessi all'uso dei sistemi informatici del Gruppo.

A tali momenti di coordinamento si affianca, con frequenza biennale, il "Consiglio dei 50", che si svolge in due giorni al di fuori degli spazi aziendali, in un contesto conviviale. In tale occasione, le strategie elaborate dall'organo amministrativo (condivise durante le assemblee aziendali: vedi Capitolo 3, paragrafo 3.3) e sviluppate attraverso le linee guida dei citati comitati, sono discusse e arricchite mediante il confronto dialogico con una platea più ampia di soggetti, che a vario titolo concorrono a porre in essere tali strategie. I partecipanti rappresentano tutti i reparti aziendali e fungono da veicolo delle istanze e dei sentimenti della base, con la quale, subito dopo, c'è la condivisione di quanto emerso nel Consiglio.

Il sistema di governo societario è essenzialmente orientato all'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, nella consapevolezza della rilevanza sociale delle attività in cui il Gruppo è impegnato e della conseguente necessità di considerare adeguatamente tutti gli interessi coinvolti.

Per una più approfondita descrizione del sistema di *corporate governance*, si rimanda alla *Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari* per l'esercizio 2018 consultabile al seguente link: http://investor.brunellocucinelli.com/yep-content/media/BC_-_Assemblea_2019_-_Relazione_Corporate_Governance_con_tabelle_e_allegati.pdf



2.3 I PRINCIPALI RISCHI IN AMBITO NON FINANZIARIO

Nell'ambito del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è stato implementato un processo di *risk assessment* dei rischi di *business* provenienti da fonti esterne ed interne basato su un'autovalutazione del rischio da parte dei responsabili delle varie aree aziendali, sia *core* che *non-core business*. Dal momento che alcuni rischi sono indefettibili rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali, il *risk assessment* serve a determinare la propensione e la tolleranza ai rischi da parte della Società.

Il Comitato di Direzione della Società effettua anche una valutazione di idoneità degli obiettivi rispetto alla natura e alle capacità della Società, effettuando così già in principio un primo contenimento dei rischi, evitando quelli inutili.

I principali rischi identificati dalla Società in connessione con i temi per essa rilevanti indicati dal D. Lgs. n. 254/2016 e le modalità di gestione degli stessi consistono nei seguenti:

Tema materiale	Identificazione del rischio	Descrizione del rischio	Modalità di gestione
Occupazione e turnover Formazione e sviluppo	Rischi potenziali connessi alla continuità dell'artigianalità e delle competenze artigianali	Una delle caratteristiche distintive dei prodotti a marchio Brunello Cucinelli è l'alto tasso di artigianalità insito nella lavorazione, reso possibile anche grazie alla costante attività di formazione interna svolta dalla Società e alle consolidate esperienze da essa acquisite. Sebbene il Gruppo Brunello Cucinelli promuova e sostenga lo sviluppo delle tecniche di lavorazione artigianale, non si può escludere che in futuro si riduca il numero delle persone specializzate dedite a questo tipo di lavorazione.	Il Gruppo ricorre a iniziative per attrarre persone dotate di elevate capacità professionali e per trattenerle presso di sé, riducendo per quanto possibile il tasso di turnover. Dal 2013 è operativa la Scuola di Arti e Mestieri di Solomeo che ha l'obiettivo di offrire una formazione di alta qualità, umana e tecnica, a giovani allievi che vogliono apprendere le arti fondamentali della moda (cfr. par. 3.2 e 4.1.3.).
Salute e sicurezza dei dipendenti	Rischio potenziale legato alla salute e alla sicurezza dei propri dipendenti	Tali rischi sono legati alle condizioni di salute e sicurezza all'interno degli stabilimenti e degli uffici e sono dovuti prevalentemente alle attività produttive (ad esempio la movimentazione manuale dei carichi e l'esposizione a sostanze potenzialmente pericolose all'interno della lavanderia).	Il Gruppo rispetta la normativa, sia nazionale sia dei Paesi in cui opera, per la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (in particolare, la Società e le sue controllate italiane si adeguano al D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche). Inoltre, il RSPP ricorre a ulteriori strumenti di controllo e dispone di costanti flussi informativi con i preposti e i delegati funzionali ex D. Lgs. 81/2008 al fine di mitigare il rischio in esame (cfr. par. 3.4).



Tema materiale	Identificazione del rischio	Descrizione del rischio	Modalità di gestione
Diversità e pari opportunità	Rischio potenziale connesso alla eventuale non conformità a leggi e/o regolamenti in materia di diversità	L'assenza di una specifica policy aziendale in materia di diversità potrebbe far sì che la Società non sia pronta a rispondere ad una eventuale più rigorosa normativa in materia.	Nell'esecuzione delle proprie attività il Gruppo si adopera per contrastare ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro riconoscendo pari opportunità a tutti i dipendenti. Il <i>management</i> della Società segue con attenzione l'evoluzione della normativa al fine di valutare l'adozione in futuro di direttive o altre misure in materia (cfr. par. 3.3).
Acquisti locali	Rischi potenziali connessi alla continuità dell'artigianalità, delle competenze artigianali locali e dei rapporti in essere con i <i>façonisti</i>	Sebbene il Gruppo promuova e sostenga lo sviluppo delle tecniche di lavorazione artigianale, non si può escludere che in futuro si riduca il numero delle persone specializzate dedite a questo tipo di lavorazione e che quindi la Società debba ricercare altrove le maestranze necessarie ad alimentare la propria catena di fornitura. Inoltre, non è da escludere che il rapporto con un numero rilevante di <i>façonisti</i> possa cessare in un arco temporale ristretto, o che più <i>façonisti</i> non rispettino i programmi di produzione.	Il Gruppo supporta in vario modo i propri <i>façonisti</i> così aiutando e promuovendo la continuità dell'attività lavorativa dei laboratori di cui si avvale (cfr. par. 5.3). Inoltre, dal 2013 è operativa la Scuola di Arti e Mestieri di Solomeo che ha l'obiettivo di offrire una formazione di alta qualità, umana e tecnica, a giovani allievi che vogliono apprendere le arti fondamentali della moda (cfr. par. 4.1.3). La Società intrattiene relazioni consolidate con la maggioranza dei propri <i>façonisti</i> e fornitori: circostanza che mitiga il rischio identificato (cfr. par. 5.3).
Valutazione dei fornitori secondo criteri sociali	Rischio potenziale legato ad una cattiva condotta dei propri fornitori	Tali rischi sono legati ad eventuali violazioni (reali o presunte) da parte dei fornitori/ <i>façonisti</i> dei diritti umani o dei principi su cui si basa il Gruppo. Infatti, considerato l'elevato grado di attenzione che viene posta al rispetto dei principi di legalità, trasparenza e correttezza, qualora un fornitore/ <i>façonista</i> incorresse in una violazione e/o commissione di un reato rilevante ai fini del d.lgs. 231/2001, il Gruppo potrebbe subire delle ripercussioni negative dal punto di vista dell'immagine.	Al fine di minimizzare tale rischio, il Gruppo richiede a tutti i fornitori/ <i>façonisti</i> con cui intrattiene rapporti la formale adesione a condizioni generali di contratto, nonché ai principi sanciti dal proprio Codice Etico, quale condizione imprescindibile per l'instaurazione di una relazione professionale. Inoltre, nel 2018 è stato ulteriormente rafforzato il gruppo di lavoro dedito alla gestione dei rapporti con i <i>façonisti</i> (cfr. par. 5.3).
Approvvigionamento di materie prime	Rischio potenziale legato agli impatti sul benessere degli animali	Il Gruppo utilizza materie prime di origine animale il cui approvvigionamento potrebbe comportare un impatto negativo sul benessere degli animali; di conseguenza potrebbero sorgere rischi di natura reputazionale nel caso in cui l'azienda non si dotasse di strumenti in grado di valutare e (ove possibile) mitigare tale impatto sul benessere degli animali.	Il Gruppo pone attenzione alle normative nazionali ed internazionali in materia di approvvigionamento, importazione ed esportazione di materie prime, con particolare riferimento a quelle provenienti da specie animali minacciate di estinzione. A riprova dell'attenzione che il <i>management</i> della Società pone al tema, si segnala che, ai fini dell'approvvigionamento delle piume d'oca, impiegate nella realizzazione di piumini, la Società richiede ai fornitori di certificare la provenienza del materiale da allevatori che non praticano tecniche che comportano maltrattamenti degli animali (cfr. par. 5.2.1).



Tema materiale	Identificazione del rischio	Descrizione del rischio	Modalità di gestione
Condanna del lavoro minorile Condanna del lavoro forzato	Rischio potenziale legato alla violazione da parte dei fornitori o dei <i>façonisti</i> dei diritti umani in tema di lavoro minorile e lavoro forzato	L'eventuale violazione da parte dei fornitori/ <i>façonisti</i> dei diritti umani in termini di lavoro minorile o lavoro forzato, potrebbe comportare, per la Società, l'insorgere di possibili ripercussioni negative dal punto di vista dell'immagine	Al fine di minimizzare tale rischio, il Gruppo richiede a tutti i fornitori/ <i>façonisti</i> con cui intrattiene rapporti la formale adesione a condizioni generali di contratto, nonché ai principi sanciti dal proprio Codice Etico, quale condizione imprescindibile per l'instaurazione di una relazione professionale. Inoltre, nel 2018 è stato ulteriormente rafforzato il gruppo di lavoro dedicato alla gestione dei rapporti con i <i>façonisti</i> (cfr. par. 5.3).
Lotta alla discriminazione	Rischio potenziale legato ad una condotta discriminatoria posta in essere dai propri dipendenti	Il Gruppo è esposto a rischi reputazionali nel caso in cui si verificano casi di discriminazione o sussistano eventuali violazioni da parte del personale dei diritti umani universalmente riconosciuti e dei principi di legalità, trasparenza e correttezza, che ispirano costantemente l'organizzazione e l'operato del Gruppo medesimo.	La gestione del personale del Gruppo è ispirata ai valori del rispetto, dell'uguaglianza e della valorizzazione del merito. Ogni forma di discriminazione è bandita e pari opportunità sono riconosciute a tutti, senza distinzioni (cfr. par. 3.3).
Consumi energetici	Rischio potenziale legato al limitato controllo da parte del Gruppo sulla gestione dei consumi energetici	Pur non rappresentando per il Gruppo un rischio di particolare rilevanza, la mancanza di un adeguato sistema di gestione e monitoraggio dei propri consumi energetici non permetterebbe al Gruppo di definire ed attuare eventuali interventi di efficientamento energetico che potrebbero generare risparmi finanziari, nonché una riduzione dell'impatto ambientale (ad es. in termini di consumo di risorse naturali ed emissioni GHG).	Il Gruppo si adopera per contenere, per quanto possibile, i consumi energetici ricercando interventi di miglioramento in termini di efficienza. In questa direzione si segnala la scelta della Società di avvalersi di un fornitore che utilizza centrali idroelettriche per la produzione di energia elettrica. Sono allo studio ulteriori iniziative per una gestione ancora più efficiente dei consumi energetici (cfr. par. 6.1).
Emissioni in atmosfera	Rischio potenziale legato all'assenza di programmi di gestione e riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra	Per il Gruppo le emissioni di gas ad effetto serra sono legate principalmente ai consumi energetici. Pur non rappresentando per il Gruppo un rischio di particolare rilevanza, non si può escludere che, nel caso in cui fossero introdotti vincoli più stringenti in materia, il Gruppo risulti soggetto ad un rischio di non conformità.	La Società ha di recente deciso di cambiare il proprio fornitore di energia elettrica scegliendone uno che produce energia verde da centrali idroelettriche. Altri interventi di miglioramento sono all'esame del <i>management</i> (cfr. par. 6.1).



Tema materiale	Identificazione del rischio	Descrizione del rischio	Modalità di gestione
Gestione scarichi e rifiuti	Rischi legati ai potenziali impatti legati alle attività della lavanderia	L'attività della lavanderia è un'attività potenzialmente a rischio di impatto ambientale in virtù della necessità di scaricare acque reflue industriali contenenti sostanze potenzialmente pericolose. L'assenza di un adeguato sistema di gestione e di monitoraggio degli scarichi idrici collegati a tale attività, potrebbe comportare l'insorgenza di un rischio in termini di non conformità.	È operativo un depuratore che raccoglie e tratta tutti gli scarichi idrici dell'azienda, tra cui le acque reflue della lavanderia prima che queste vengano immesse in un corpo idrico superficiale (cfr. par. 6.2 e 6.3).
Privacy dei clienti	Rischio potenziale connesso all'incapacità di proteggere i dati e le informazioni dei clienti	La non conformità ai requisiti normativi in materia di privacy può portare all'applicazione di pesanti sanzioni pecuniarie oltre che generare danni reputazionali.	È stata istituita la funzione di <i>Data Protection Officer</i> volta a vigilare sul rispetto delle nuove regole in materia e sono stati posti in essere gli ulteriori presidi richiesti dal Regolamento UE 2016/679 (cfr. par. 3.3).
Lotta alla corruzione	Rischio potenziale legato al verificarsi di episodi di corruzione (sia attiva che passiva)	I principali rischi legati alla corruzione sono connessi a rischi di non conformità legislativa, ad un'eventuale commissione di atti corruttivi da/verso la Pubblica Amministrazione e da/verso i privati o al mancato rispetto del D. Lgs.231.	È in essere un modello organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Data la tipologia di attività svolta, le occasioni di contatto con la Pubblica Amministrazione non sono così frequenti, mentre rispetto al fenomeno della corruzione tra privati, che potrebbe assumere maggior rilievo, l'azienda ha adottato opportune cautele (e, in alcuni casi, specifiche procedure scritte: ad esempio la procedura per l'apertura di nuovi punti vendita DOS), tali per cui il rischio di commissione di illeciti risulta minimizzato. Di recente è stata adottata una policy anticorruzione volta alla prevenzione delle fattispecie corruttive (cfr. par. 7.1).



3. LE UMANE RISORSE

3.1 INTRODUZIONE

Nella filosofia imprenditoriale del Gruppo Brunello Cucinelli l'uomo è al centro di ogni processo: la cura del benessere, l'attenzione per la sicurezza e la valorizzazione delle risorse umane – o, meglio, delle umane risorse (a sottolineare la prevalenza del dato 'umanistico' su quello economico) – costituiscono uno dei pilastri della filosofia aziendale.

Al 31 dicembre 2018 i dipendenti del Gruppo sono n. 1.826 (in aumento del 9,3% rispetto al 2017), di cui n. 1.018 operano presso le sedi italiane.

Le tabelle che seguono evidenziano un apprezzabile aumento del numero dei dipendenti dal 2016 al 2018 in tutte le aree geografiche in cui il Gruppo opera con proprie società.

Tabella 1: GRI 102-8 Informazioni sui dipendenti

Tipologia di contratto	2016		2017		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Indeterminato	439	761	473	871	510	941
Determinato	74	199	104	222	104	271
Sub-Totale	513	960	577	1.093	614	1.212
Totale Anno	1.473		1.670		1.826	
Full time	501	907	563	1.040	595	1.135
Part time	12	53	14	53	18	78
Sub-Totale	513	960	577	1.093	613	1.213
Totale Anno	1.473		1.670		1.826	

Tabella 2: GRI 102-8 Informazioni sui dipendenti

Tipologia di contratto	2016			2017			2018		
	Italia	Resto d'Europa	Extra-UE	Italia	Resto d'Europa	Extra-UE	Italia	Resto d'Europa	Extra-UE
Indeterminato	849	157	194	874	159	311	929	170	352
Determinato	63	13	197	91	17	218	89	17	269
Sub-Totale	912	170	391	965	176	529	1.018	187	621
Totale Anno	1.473			1.670			1.826		
Full time	886	152	370	935	158	510	981	160	589
Part time	26	18	21	30	18	19	37	27	32
Sub-Totale	912	170	391	965	176	529	1.018	187	621
Totale Anno	1.473			1.670			1.826		

Tabella 3: GRI 102-8 Informazioni sui dipendenti

Tipologia di contratto	2016						2017						2018					
	Italia		Resto d'Europa		Extra UE		Italia		Resto d'Europa		Extra UE		Italia		Resto d'Europa		Extra UE	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Indeterminato	310	539	58	99	71	123	320	554	54	105	99	212	341	588	57	113	112	240
Determinato	25	38	4	9	45	152	45	46	9	8	50	168	35	54	6	11	63	206
Sub-Totale	335	577	62	108	116	275	365	600	63	113	149	380	376	642	63	124	175	446
Totale			1.473						1.670						1.826			
Full time	328	558	59	93	114	256	355	580	60	98	148	362	365	616	58	102	172	417
Part time	7	19	3	15	2	19	10	20	3	15	1	18	11	26	5	22	2	30
Sub-Totale	335	577	62	108	116	275	365	600	63	113	149	380	376	642	63	124	174	447
Sub-Totale			1.473						1.670						1.826			

Va sottolineato che n. 1.451 dipendenti (pari al 79,5% del totale) sono assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato⁽³⁾ e che i contratti a tempo determinato riguardano essenzialmente i neo-assunti. Inoltre, il 95% dei dipendenti al 31 dicembre 2018 lavora con orario *full-time*. I dati al 31 dicembre 2018 si confermano in linea con quelli registrati al 31 dicembre 2017.

Con specifico riferimento alla giurisdizione italiana, si precisa che al personale di vendita si applica il CCNL del settore terziario. Diversamente, a tutti gli altri dipendenti viene applicato il CCNL del settore industria abbigliamento e confezioni. Nei Paesi diversi dall'Italia in cui il Gruppo opera viene osservata la normativa di riferimento in ambito lavoristico e, per gli aspetti del rapporto di lavoro non espressamente disciplinati a livello legislativo, viene applicato un corpo di regole aziendali (c.d. "*Employee Handbook*") che integra la normativa nazionale e il contratto individuale.

Anche al fine di gestire al meglio le peculiarità dei diversi ordinamenti nazionali, è stato nominato un responsabile delle umane risorse (o *HR Manager*) in ciascuna delle società che operano nelle principali aree geografiche, vale a dire l'Italia, gli USA, la Greater China, il Giappone e la Russia. Gli *HR Manager* si occupano, in particolare, dei processi di selezione, formazione, sviluppo, gestione e valutazione del personale; attività che implicano un coinvolgimento costante dei responsabili dei diversi uffici e reparti aziendali. Tali responsabili si occupano di monitorare e coordinare le attività dei dipendenti sottoposti alla loro gestione, salvo riferire regolarmente agli *HR Manager*, nonché al Comitato Umane Risorse istituito presso la Società⁽⁴⁾. Il Comitato si riunisce periodicamente al fine di definire (tenuto conto delle determinazioni degli organi delegati e dei piani aziendali) le politiche e le linee guida di riferimento per gli *HR Manager* locali, nonché per stabilire i programmi di promozione e sviluppo delle professionalità, anche sulla scorta dei riscontri ricevuti dai vari responsabili di area.

(3) Tra i contratti a tempo indeterminato sono inclusi anche i contratti di apprendistato.

(4) Vedi anche Capitolo 2, paragrafo 2.2.2.



Il Comitato Umane Risorse è composto da cinque *manager* della Società, di genere ed età diversi, e offre altresì la propria capacità di ascolto alle istanze dei dipendenti; in particolare, prende in esame rapidamente le richieste dei dipendenti relative sia al miglior svolgimento dell'attività lavorativa, sia ai propri bisogni personali. Il ruolo svolto in questo ambito dal Comitato Umane Risorse ha contribuito a sviluppare un forte sentimento di affezione dei dipendenti verso la Società, con la consapevolezza di trovare sempre un rapido ascolto alle proprie richieste.

Nella tabella che segue viene data evidenza della composizione della dirigenza del Gruppo, nonché delle varie categorie professionali che vi operano, secondo criteri di genere ed età. Si evidenzia, da un lato, la crescita del personale di vendita (in particolar modo, nella fascia di età tra i 30 ed i 50 anni) in linea con l'ampliamento della rete dei punti vendita (c.d. DOS) del Gruppo e, dall'altro, un incremento del personale amministrativo della Società e di alcune delle principali controllate.

Merita di essere sottolineato che, al 31 dicembre 2018, l'età media dei dipendenti del Gruppo è di 38 anni.

I dipendenti del Gruppo possono essere suddivisi in tre categorie: 1) dirigenti e quadri; 2) impiegati e personale di vendita; 3) operai.

Tabella 4: GRI 405-1 Indicatori di diversità degli organi di governo e dei dipendenti

Composizione dell'organico e degli organi di governo	2016			2017			2018		
	Uomini	Donne	Sub-Tot. Anno	Uomini	Donne	Sub-Tot. Anno	Uomini	Donne	Sub-Tot. Anno
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (Brunello Cucinelli S.p.A.)									
< 30 anni	0	0	0	0	1	1	0	1	1
30 ≤ x ≤ 50	3	2	5	2	2	4	2	2	4
> 50 anni	4	1	5	5	1	6	5	1	6
ORGANICO Gruppo									
Dirigenti e Quadri									
< 30 anni	1	0	1	1	0	1	0	0	0
30 ≤ x ≤ 50	26	19	45	28	21	49	31	21	52
> 50 anni	5	5	10	4	6	10	4	7	11
Impiegati e Personale di Vendita (White Collar)									
< 30 anni	93	145	238	115	180	295	102	160	262
30 ≤ x ≤ 50	198	399	597	234	489	723	272	591	863
> 50 anni	20	79	99	23	88	111	31	116	147
di cui Personale di Vendita (Sales)									
< 30 anni	44	74	118	65	98	163	62	68	130
30 ≤ x ≤ 50	97	235	332	113	292	405	140	367	507
> 50 anni	9	56	65	10	59	69	14	81	95
Operai (Blue Collar)									
< 30 anni	71	48	119	61	42	103	60	52	112
30 ≤ x ≤ 50	72	156	228	84	155	239	86	154	240
> 50 anni	26	110	136	27	112	139	27	114	141

Tabella 5: GRI 405-1 Indicatori di diversità degli organi di governo e dei dipendenti

Composizione dell'organico e degli organi di governo	2016						2017						2018					
	ITALIA		EUROPA		EXTRA-UE		ITALIA		EUROPA		EXTRA-UE		ITALIA		EUROPA		EXTRA-UE	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Dirigenti e Quadri																		
< 30 anni	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
30 ≤ x ≤ 50	19	11	1	4	6	4	23	9	1	4	4	8	24	11	0	3	7	7
> 50 anni	5	5	0	0	0	0	4	6	0	0	0	0	4	7	0	0	0	0
Impiegati e personale di vendita (White collar)																		
< 30 anni	40	62	20	20	33	63	49	68	21	21	45	91	42	81	17	16	43	63
30 ≤ x ≤ 50	94	168	39	69	65	162	109	187	39	75	86	227	120	194	43	88	109	309
> 50 anni	7	17	2	15	11	47	8	21	2	13	13	54	13	29	3	17	15	70
di cui Personale di Vendita (Sales)																		
< 30 anni	2	9	19	19	23	46	8	6	20	21	37	71	8	6	17	16	37	46
30 ≤ x ≤ 50	10	25	39	67	48	143	13	29	39	74	61	189	15	26	43	87	82	254
> 50 anni	0	1	2	15	7	40	0	2	2	13	8	44	0	2	2	17	12	62
Operai (Blue Collar)																		
< 30 anni	71	48	0	0	0	0	61	42	0	0	0	0	60	52	0	0	0	0
30 ≤ x ≤ 50	72	156	0	0	0	0	84	155	0	0	0	0	86	154	0	0	0	0
> 50 anni	26	110	0	0	0	0	27	112	0	0	0	0	27	114	0	0	0	0

3.2 LO SVILUPPO E LA VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

All'interno dell'impresa ogni dipendente rappresenta un'"anima pensante", che mette a disposizione e condivide le proprie qualità umane, creative ed esperienziali secondo un sentimento di responsabilità collettiva verso l'azienda, il marchio e il prodotto.

Rispetto, uguaglianza e valorizzazione del merito sono valori fondamentali del Gruppo, che ricorre a molteplici iniziative per attrarre persone dotate di elevate capacità professionali e per trattenerle presso di sé, riducendo per quanto possibile il tasso di *turnover*.

In particolare, la Società partecipa agli *open day* di orientamento organizzati da diversi Atenei italiani e sovente offre a giovani neolaureati opportunità di inserimento in azienda attraverso *stage* formativi. Ciascuno di tali *stage* prevede a carico della Società un congruo rimborso spese e rappresenta l'occasione per la Società di far conoscere attivamente la realtà professionale in cui il tirocinante potrà in futuro inserirsi. Gli *stage* formativi hanno mostrato nel tempo la loro positiva funzione di far conoscere alla Società le qualità dei partecipanti e, per questo, anche negli ultimi tempi, alcuni di essi hanno trovato l'opportunità di essere inseriti nell'organico aziendale.

La Società collabora altresì con alcune scuole secondarie superiori del territorio umbro al fine di offrire ai più giovani l'opportunità di svolgere periodi di alternanza scuola-lavoro.



Per quanto concerne la formazione del personale di vendita, sono previsti (tra l'altro) percorsi di *induction* durante i quali i neoassunti addetti alle vendite hanno la possibilità di visitare la sede della Società, il borgo di Solomeo, Perugia e altre località limitrofe, così da toccare con mano la filosofia aziendale, di cui la tradizione e il territorio umbri costituiscono l'importante sostrato culturale e sociale. Lo scopo di questo percorso è quello di fornire al personale di vendita gli strumenti necessari a presentare in modo adeguato al consumatore finale il *brand* Brunello Cucinelli e tutto ciò che esso rappresenta.

Per gli altri dipendenti sono previsti momenti di formazione e aggiornamento professionale; una formazione più intensa è impartita nell'ambito dei contratti di apprendistato che riguardano i più giovani, ai quali vengono affiancate sul posto di lavoro figure esperte.

Inoltre, va sottolineato che la Società, consapevole dell'importanza di mantenere vive le professionalità legate all'esercizio dell'attività di sartoria, supporta attivamente la formazione di giovani interessati all'apprendimento di questo antico mestiere (cfr. Capitolo 4, paragrafo 4.1.3).

La Società ha poi avviato un programma di *e-learning* per consentire ai propri dipendenti di poter fruire, attraverso l'accesso alla intranet aziendale, di lezioni su diverse tematiche (ad es. in materia di tutela dei dati personali, responsabilità amministrativa, *cyber-security*, ecc.) e di indicazioni e linee guida per il miglior uso dei dispositivi e delle attrezzature utilizzati nell'attività quotidiana di lavoro.

Il Gruppo offre prospettive di stabilità ai propri dipendenti: ciò è testimoniato dall'elevata percentuale di dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Con specifico riferimento alla Società, nel periodo 2012-2018 gli apprendisti il cui rapporto è stato convertito, al termine dell'apprendistato, in un contratto a tempo indeterminato sono stati n. 309 su n. 321 (tasso di conversione pari al 96,3%) a conferma dell'importanza ricoperta dall'attività di formazione nel percorso di sviluppo professionale del personale.

Inoltre, il merito è incentivato attraverso la previsione di programmi che favoriscono lo sviluppo professionale; periodicamente, infatti, sono previste valutazioni sulle *performance* dei dipendenti che tengono conto di criteri obiettivi essenzialmente di carattere qualitativo. Sulla base di tali valutazioni, vengono anche stabiliti gli avanzamenti di carriera.

Si ricorda poi che il Consiglio di Amministrazione della Società capogruppo, nella seduta del 13 dicembre 2013, ha approvato le linee guida di un programma, denominato "Passaggio Generazionale", volto a facilitare l'avvicendamento nelle posizioni di responsabilità dei più importanti uffici e dipartimenti in cui si articola la struttura organizzativa della Società, attraverso la selezione, l'inserimento e la formazione di una nuova generazione di *manager*. Il programma si prefigge l'obiettivo di formare dipendenti giovani, preparati e altamente motivati, realizzando altresì le finalità di conservazione delle conoscenze aziendali e di continuità nella gestione della Società. Il programma prevede che ciascun dipendente della Società che sia responsabile di un ufficio partecipi ad iniziative formative e a programmi di *tutoring* a favore dei lavoratori del proprio ufficio, tra cui poter selezionare colei o colui che, per formazione, capacità, abilità tecniche, ecc., potrà essere investito della titolarità dell'ufficio.



Nelle tabelle che seguono sono riportate le assunzioni e le cessazioni del Gruppo suddivise secondo criteri di genere e ripartiti per area geografica^(5, 6).

Tabella 6: GRI 401-1 Occupazione

Assunzioni e cessazioni suddivisi per età	2016					
	Uomini			Donne		
	Italia	Resto d'Europa	Extra-UE	Italia	Resto d'Europa	Extra-UE
Assunzioni						
< 30 anni	12	12	16	30	11	30
	1%	7%	4%	3%	6%	8%
30 ≤ x ≤ 50	15	10	26	18	12	54
	2%	6%	7%	2%	7%	14%
> 50 anni	0	0	1	7	4	16
	0%	0%	0%	1%	2%	4%
Totale	27	22	43	55	27	100
	3%	13%	11%	6%	16%	26%
Cessazioni						
< 30 anni	1	3	22	4	8	29
	0%	2%	6%	0%	5%	7%
30 ≤ x ≤ 50	10	3	27	10	13	35
	1%	2%	7%	1%	8%	9%
> 50 anni	3	0	4	8	1	17
	0%	0%	1%	1%	1%	4%
Totale	14	6	53	22	22	81
	2%	4%	14%	2%	13%	21%

(5) Nel calcolo delle assunzioni e delle cessazioni non sono stati presi in considerazione i lavoratori con contratto a tempo determinato, assunti per coprire posizioni ed esigenze di carattere temporaneo quali picchi produttivi e di carattere sostitutivo (malattie, maternità, ecc.) o stagionale.

(6) Il tasso di assunzione e il tasso di cessazione per ciascuna area geografica sono calcolati sul totale della popolazione al 31/12 per area.



Assunzioni e cessazioni suddivisi per età	2017					
	Uomini			Donne		
	Italia	Resto d'Europa	Extra-UE	Italia	Resto d'Europa	Extra-UE
Assunzioni						
< 30 anni	13	9	35	35	12	58
	1%	5%	7%	4%	7%	11%
30 ≤ x ≤ 50	20	9	35	11	15	80
	2%	5%	7%	1%	9%	15%
> 50 anni	2	0	6	0	0	19
	0%	0%	1%	0%	0%	4%
Totale	35	18	76	46	27	157
	4%	10%	14%	5%	15%	30%
Cessazioni						
< 30 anni	5	5	16	4	3	18
	1%	3%	3%	0%	2%	3%
30 ≤ x ≤ 50	6	11	25	9	11	36
	1%	6%	5%	1%	6%	7%
> 50 anni	1	0	5	8	1	13
	0%	0%	1%	1%	1%	2%
Totale	12	16	46	21	15	67
	1%	9%	9%	2%	9%	13%



Assunzioni e cessazioni suddivisi per età	2018					
	Uomini			Donne		
	Italia	Resto d'Europa	Extra-UE	Italia	Resto d'Europa	Extra-UE
Assunzioni						
< 30 anni	23 2%	10 5%	35 6%	50 5%	4 2%	42 7%
30 ≤ x ≤ 50	11 1%	12 6%	53 9%	18 2%	22 12%	117 19%
> 50 anni	2 0%	0 0%	4 1%	6 1%	1 1%	14 2%
Totale	36 4%	22 12%	92 15%	74 7%	27 14%	173 28%
Cessazioni						
< 30 anni	14 1%	7 4%	12 2%	7 1%	5 3%	25 4%
30 ≤ x ≤ 50	6 1%	15 8%	34 5%	12 1%	10 5%	91 15%
> 50 anni	2 0%	0 0%	2 0%	17 2%	1 1%	7 1%
Totale	22 2%	22 12%	48 8%	36 4%	16 9%	123 20%

In linea con il *trend* di crescita degli ultimi anni, il dato al 31 dicembre 2018 conferma l'elevato numero di assunzioni già registrato nel 2017. Si osserva che il maggior numero di assunzioni si concentra nella fascia di età tra i 30 e i 50 anni. I dipendenti cessati nel corso del 2018 sono stati n. 267, in aumento rispetto al dato di n. 177 del 2017; il saldo tra le assunzioni e le cessazioni nel 2018 resta ampiamente positivo.

3.3 IL BENESSERE E IL RISPETTO DELLE PERSONE

Al riconoscimento del merito e allo sviluppo delle competenze si affiancano altri due valori a fondamento della politica di gestione delle umane risorse del Gruppo, ovvero il benessere ed il rispetto delle persone.

L'azienda crede fortemente che la diversità di genere, culturale e di *background* professionale dei propri dipendenti, rappresenti un'insostituibile fonte di arricchimento e di stimolo reciproco delle proprie risorse. Il Gruppo si adopera per contrastare ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro riconoscendo pari opportunità a tutti i dipendenti. Si rileva, a questo proposito, che nel corso degli ultimi tre anni non è stato accertato alcun caso di discriminazione.



L'eterogeneità della composizione del personale è favorita altresì dal fatto che il Gruppo opera su scala internazionale. Per il Gruppo lavorano dipendenti appartenenti a 43 nazionalità diverse.

La politica attuata dalla Società rispetto al tema della gestione del personale muove dalla convinzione che, al fine di promuovere il benessere delle persone e, conseguentemente, un elevato livello di produttività delle stesse, sia indispensabile garantire un giusto equilibrio tra tempi di lavoro e di vita privata. Nella sede di Solomeo l'orario di lavoro è dalle 8 alle 17,30 con una pausa pranzo di un'ora e mezzo che consente a coloro che abitano nelle vicinanze di poter trascorrere questo tempo con la propria famiglia, rinnovando così una tradizione molto sentita nel territorio. Viene disincentivato il lavoro oltre l'orario di chiusura e raccomandato di non inviare e-mail di lavoro durante il tempo libero.

Tra le iniziative finalizzate ad accrescere il senso di appartenenza al Gruppo, meritano di essere citate le assemblee aziendali organizzate almeno quattro volte all'anno, in occasione delle quali i dipendenti vengono aggiornati dallo stesso Presidente e Amministratore Delegato sull'andamento dell'attività d'impresa.

Un'importante iniziativa che la Società ha assunto in favore delle proprie persone è il programma denominato "Perché fiorisca la cultura", che si propone di valorizzare e favorire il tempo dedicato alle attività culturali e ricreative come naturale e indispensabile completamento della vita professionale. Il progetto prevede lo stanziamento di un budget annuale grazie al quale ciascun dipendente può acquistare libri, biglietti per spettacoli, corsi di formazione, ecc..

Le iniziative previste a vantaggio dei dipendenti sono a beneficio sia di quelli assunti *full-time* che (proporzionalmente) di quelli *part-time*.

La Società garantisce il rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, inclusi quelli dei propri dipendenti e pone in essere ogni misura, adempimento e adeguamento al fine di assicurare la protezione dei dati e l'esercizio dei diritti da parte degli interessati. La Società ha altresì designato, ai sensi dell'art. 37 del Regolamento UE 2016/679, il Data *Protection Officer*.

In linea con l'obiettivo di promuovere e garantire la dignità e il benessere delle proprie persone, il Gruppo pone attenzione a che gli ambienti di lavoro siano non solo conformi agli standard di igiene e sicurezza imposti a livello normativo, ma anche tali da offrire un elevato livello di comfort.

Una particolare cura viene riservata all'estetica degli spazi, sia interni che esterni.

Gli stabilimenti e uffici della sede di Solomeo sono circondati da un parco di oltre 60.000 m² (vedi anche Capitolo 4, paragrafo 4.1.2); i dipendenti possono usufruire di questi ampi e curati spazi verdi durante la pausa pranzo, così da immergersi in questo contesto naturale, rilassarsi con passeggiate tra i viali alberati e godere dell'atmosfera speciale che emanano il roseto e il frutteto.



3.4 L'ATTENZIONE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA DELLE PERSONE

Il Gruppo Brunello Cucinelli rispetta la normativa per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (in particolare, il D. Lgs. 81/2008).

Ad ogni dipendente viene garantita un'adeguata formazione e informazione sul corretto uso dei dispositivi e macchinari a disposizione.

Merita ricordare che nel 2015 la Società, con la collaborazione delle Università di Firenze e di Bologna, ha realizzato un progetto denominato "Progetto Ergonomia", il cui obiettivo è stato quello di individuare presidi da implementare presso ciascuna sede del Gruppo volti a incrementare il livello di salute e di comfort di alcune mansioni lavorative che, secondo la letteratura, sono maggiormente esposte a sviluppare malattie professionali.

Lo studio, fatto in maniera preventiva (considerato che ad oggi non ci sono state malattie professionali), ha comunque portato all'adozione di ulteriori accorgimenti per tali mansioni, quali ad esempio l'acquisto di sedie maggiormente ergonomiche e il miglioramento delle postazioni così da adattare alle esigenze di ciascuna persona.

Inoltre, nel 2017 è stato eseguito dal Ciriad di Perugia (Centro Interuniversitario di Ricerca sull'Inquinamento e sull'Ambiente) uno studio delle condizioni di microclima interno e di benessere degli ambienti di lavoro, che ha rilevato condizioni di comfort ottimali conformemente agli obiettivi imposti dalla normativa vigente, nonché una percezione molto positiva, da parte del lavoratore, dell'ambiente lavorativo.

Particolare attenzione viene posta nei confronti dei dipendenti della Società che lavorano all'interno del reparto di lavanderia, dove viene utilizzato il percloroetilene, solvente che potrebbe avere impatti negativi sull'ambiente e sulla salute dei lavoratori ove non correttamente utilizzato. Per questo, oltre al costante monitoraggio e ai controlli che vengono effettuati a monte e a valle dell'utilizzo del solvente, a tutti i dipendenti che lavorano con lavasecco vengono forniti degli indumenti di protezione e sono sottoposti ad analisi periodiche.

Di seguito sono riportati i principali indicatori di prestazione legati alla salute e sicurezza dei dipendenti, tra cui il tasso di frequenza e l'indice di gravità degli infortuni, il tasso di malattie professionali e il tasso di assenteismo.

Tabella 7: GRI 403-2 Indicatori relativi alle prestazioni di salute e sicurezza

Dati relativi a tutti i dipendenti	2016					
	Italia		Europa		Extra-UE	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Numero di infortuni in azienda	2	2	1	3	0	0
Infortuni in itinere	3	6	1	2	0	0
Numero totale di infortuni mortali legati al lavoro	0	0	0	0	0	0
Tasso di frequenza infortuni	0,003	0,002	0,009	0,015	0,000	0,000
Tasso di malattia professionale	0	0	0	0	0	0
Tasso di gravità	0,20	0,03	0,03	0,21	0,00	0,00
Tasso di assenteismo	0,02	0,03	0,01	0,04	0,01	0,01



Dati relativi a tutti i dipendenti	2017					
	Italia		Europa		Extra-UE	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Numero di infortuni in azienda	2	4	2	3	0	0
Infortuni in itinere	2	3	2	1	0	0
Numero totale di infortuni mortali legati al lavoro	0	0	0	0	0	0
Tasso di frequenza infortuni	0,003	0,004	0,019	0,015	0,000	0,000
Tasso di malattia professionale	0	0	0	0	0	0
Tasso di gravità	0,12	0,05	0,87	0,41	0,00	0,00
Tasso di assenteismo	0,03	0,04	0,02	0,04	0,01	0,02

Dati relativi a tutti i dipendenti	2018					
	Italia		Europa		Extra-UE	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Numero di infortuni in azienda	6	3	0	1	1	0
Infortuni in itinere	4	5	0	0	1	1
Numero totale di infortuni mortali legati al lavoro	0	0	0	0	0	0
Tasso di frequenza infortuni	0,009	0,003	0,000	0,005	0,003	0,000
Tasso di malattia professionale	0	0	0	0	0	0
Tasso di gravità	0,26	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00
Tasso di assenteismo	0,02	0,04	0,02	0,04	0,07	0,06

Gli infortuni registrati nel corso degli esercizi presi in considerazione sono estremamente ridotti (e più spesso riconducibili a infortuni *in itinere*), ciò anche grazie alle cautele e ai presidi di controllo adottati dalla Società e, più in generale, all'attenzione che viene posta al tema della sicurezza degli ambienti di lavoro. In ogni caso, si tratta di eventi di scarso rilievo e mai direttamente riconducibili alle attività produttive.

Si sottolinea, inoltre, che il tasso di assenteismo è estremamente contenuto e che non si sono verificati casi di malattie professionali.

Il Gruppo è altresì attento al rispetto da parte dei propri *façonisti* delle normative in materia di salute e sicurezza. Infatti, tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società sono tenuti a realizzare le proprie attività nel rispetto delle procedure volte a garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro (si rimanda al Capitolo 5, paragrafo 5.3, per maggiori informazioni).

4. LA PROMOZIONE DELLA CULTURA

4.1 LA CUSTODIA DELLA CULTURA UMBRA E ITALIANA

La realtà e l'immagine aziendale esprimono valori radicati nel territorio umbro.

Il paesaggio fatto di colline, borghi, castelli e chiese medievali, l'attenzione a preservare un ritmo naturale nel lavoro e nella vita, la custodia delle tradizioni, rappresentano elementi costitutivi dell'identità dell'impresa umanistica di Solomeo.

4.1.1 IL RESTAURO E LA NUOVA VITA DEL BORGO

La storia dell'azienda è indissolubilmente legata a quella del borgo di Solomeo.

Già nel 1985, a sette anni dalla prima collezione prodotta, l'azienda si muove per acquisire i primi spazi nel borgo trecentesco di Solomeo, al fine di impiantarvi la propria sede. Dopo due anni di lavori, l'azienda si stabilisce negli spazi restaurati con l'intervento di artigiani locali, che impiegano materiali provenienti dal territorio circostante. Subito dopo, i lavori di restauro del borgo proseguono parallelamente alla crescita delle attività del Gruppo, per essere conclusi nel 1999.



Solomeo, Piazza della Pace



Sin dal principio, l'intento principale è stato quello di ristrutturare più che di costruire *ex novo*, e ciò al fine di custodire i valori del territorio. Tutti i restauri sono stati compiuti preservando le forme e le ripartizioni originali, tenendo conto del "*genius loci*" e dotando i locali delle moderne infrastrutture in modo da favorirne l'evoluzione nel tempo. Solomeo ha così riscoperto la sua antica vocazione produttiva; si è voluto realizzare una forma di coesione armonica tra vita lavorativa e vita privata all'interno del borgo, in modo da integrare il polo economico dell'impresa con la presenza umana. In questo senso si è realizzata la sintesi di profitto e umanità, tradizione e evoluzione, economia locale e economia globale.

Il lavoro di restauro e valorizzazione di Solomeo è stato completato dagli interventi promossi dalla Società, che ha ristrutturato ulteriori elementi del borgo e ha realizzato *ex novo* il Teatro Cucinelli (inaugurato il 3 settembre 2008) per formare quello che oggi è chiamato "Foro delle Arti".

Successivamente, nel 2010 è stata istituita la Fondazione Brunello e Federica Cucinelli che ha proseguito l'attività sino ad allora condotta dalla Società, sostenendo finanziariamente la programmazione di una nutrita stagione teatrale e musicale e organizzando un festival musicale estivo molto apprezzato.

La Fondazione è un ente separato dalla Società e dal Gruppo Brunello Cucinelli, senza scopo di lucro, che si propone fini di solidarietà e utilità sociale nella cultura e nell'arte, oltre che nei settori dell'educazione, dell'istruzione e della valorizzazione dei beni e delle attività culturali e dei beni ambientali; il suo obiettivo è sostenere ogni iniziativa che valorizzi la conoscenza, la tutela del territorio e dei monumenti, i valori della tradizione, i valori spirituali e quotidiani dell'uomo.



Teatro Cucinelli

4.1.2 LA NUOVA SEDE: PERIFERIA AMABILE E IMPATTO AMBIENTALE

I caratteri dell'espansione dell'azienda al di fuori del perimetro dell'antico borgo rispondono alla medesima filosofia che accompagna l'azienda sin dall'insediamento a Solomeo: il concetto di "periferia amabile" amplifica i termini in gioco nella ristrutturazione del borgo, come più volte espresso nei comunicati dell'azienda e nei discorsi del fondatore Cav. Lav. Brunello Cucinelli. Il principale obiettivo è stato quello di mantenere una continuità fondamentale con i valori più nobili del contesto, in questo caso la campagna umbra.

Dagli anni 2000, la crescita dell'azienda ha reso necessari nuovi spazi per produzione e uffici. Coerentemente con il progetto che ha coinvolto il borgo trecentesco, è stato acquisito un opificio industriale già presente ai piedi della collina dove si trova Solomeo. L'edificio è stato radicalmente ristrutturato con impiego di materiali e manodopera locale, prestando attenzione ai colori, alla coerenza con l'ambiente circostante e alla dotazione di ampie vetrate e finestre con l'obiettivo di rendere gli ambienti luminosi e con ampia visibilità sull'esterno.

A partire dal 2013, la Società ha accresciuto ulteriormente gli spazi con due nuovi padiglioni costruiti in continuità strutturale ed estetica rispetto al primo.



Giardino centrale e sede dell'azienda sotto la collina di Solomeo

La nuova struttura a forma di ferro di cavallo circonda ora un giardino centrale, ispirato al concetto storico dell’*“hortus conclusus”*.

Inoltre, alla fine del 2016, è stato inaugurato un nuovo padiglione destinato a supportare lo sviluppo del mondo digitale in vista dell’avvio della gestione diretta della *boutique online*, nel desiderio di rendere sempre più esclusiva e “artigianale” anche la presenza digitale.

Le ampie finestre presenti su tutti i lati dei padiglioni permettono ai dipendenti di volgere in ogni momento uno sguardo su un ambiente naturale curato. Tutti gli edifici della Società sono oggi circondati da un parco che si inserisce armonicamente nel paesaggio (v. *infra*).

Anche in questo caso, agli interventi promossi dalla Società si sommano i progetti sostenuti dalla Fondazione Brunello e Federica Cucinelli.



Giardino centrale con la fontana

4.1.3 LA SCUOLA DI ARTI E MESTIERI DI SOLOMEO E LA PROSPETTIVA PER IL FUTURO

L'opera di restauro e la nuova vita del borgo è culminata nella fondazione, nel 2013, della Scuola di Arti e Mestieri di Solomeo.

L'obiettivo è quello di offrire una formazione di alta qualità, umana e tecnica, a giovani allievi che vogliono apprendere le arti fondamentali della moda.

Il contesto etico riveste una particolare importanza per la filosofia aziendale: punta a restituire il giusto valore alla passione e alla dignità del lavoro, in particolare quello manuale, tra i giovani. Da un punto di vista più ampio, quindi, con l'apertura della scuola si è voluto dare un contributo alla conservazione della tradizione artigianale legata all'abbigliamento, una delle eccellenze della manifattura italiana.

La scuola si articola in una serie di corsi, organizzati dalla Società e tenuti nell'antico borgo: rammendo e rimglio per le discipline di maglieria, taglio e confezione per la creazione di capi in tessuto e, infine, sartoria, dedicata alla creazione degli abiti da uomo. Nel 2018 sono stati attivati il corso di stiro ed il nuovo corso di Maestra di Moda, volto ad offrire una formazione trasversale per la creazione di capi per donna da un punto di vista stilistico, modellistico e sartoriale.

Ispirati alle antiche botteghe rinascimentali, nelle quali i giovani allievi venivano affiancati a maestri esperti, tutti i corsi contano un massimo di sei allievi, seguiti da "speciali docenti": i maestri sono, infatti, gli artigiani della stessa Società (e in qualche caso ex-dipendenti in pensione), che mettono a disposizione la loro esperienza e passione per accompagnare gli allievi nell'apprendimento dei mestieri. Tutti gli allievi ricevono una borsa di studio mensile e al termine degli studi sono liberi di proseguire la loro formazione o di mettere a frutto le conoscenze acquisite nel mondo del lavoro.

Per maggiori informazioni si rinvia a: <http://www.brunellocucinelli.com/it/solomeo-school.html>.



Scuola di Arti e Mestieri di Solomeo



4.2 LE ATTIVITÀ A SOSTEGNO DEL TERRITORIO

4.2.1 “PROGRAMMA FILIERA”

Nel 2015 è stato avviato il “Programma Filiera”, un’iniziativa (tuttora attiva) sviluppata in collaborazione con un primario istituto di credito italiano, dedicata alle piccole e medie realtà aziendali che operano come fornitori o *façonisti* per conto della Società.

La Società, quale capofiliera del progetto, ha la possibilità di integrare le valutazioni sul merito creditizio dei propri fornitori/*façonisti* elaborate dall’istituto bancario, comunicando (in conformità alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali) informazioni di carattere industriale e permettendo così ai propri partner di ottenere un’offerta di servizi maggiormente personalizzata e con condizioni economiche più favorevoli della media del mercato di riferimento.

Obiettivo ultimo del programma è quello di agevolare il rilancio e lo sviluppo delle produzioni *made in Italy*, in qualsiasi settore esse operino, e permettere un’elastica opera di supporto per necessità gestionali, servizi bancari e agevolazioni per finanziamenti.

4.2.2 ATTIVITÀ DI RESTAURO NEL TERRITORIO

La Società dimostra un costante interesse nel supporto delle attività culturali e delle associazioni del territorio.

Una menzione particolare è per il progetto di intervento a sostegno della città di Norcia. In seguito al terremoto che ha colpito la città nell'ottobre 2016, la Società, unitamente ai dipendenti e ai tanti amici (tra cui, importanti imprenditori stranieri) del Cav. Lav. Cucinelli, si è immediatamente attivata offrendo il proprio sostegno agli interventi di restauro degli elementi danneggiati, tra i quali la bellissima Torre Civica, simbolo laico del Comune di Norcia. All'iniziativa ha preso parte anche la Fondazione Brunello e Federica Cucinelli.

Il Cav. Lav. Cucinelli ha sempre rimarcato un legame spirituale e culturale speciale con questo magnifico borgo medievale, cui spesso fa riferimento come "la città dell'anima".

I fondi per la messa in sicurezza definitiva del Palazzo Comunale e della Torre Civica della città di Norcia sono stati erogati da parte di Brunello Cucinelli S.p.A. sotto forma di "art bonus". La messa in sicurezza e lo smontaggio della torre campanaria sono state portate a termine con successo. Per il 2019 è previsto lo stanziamento da parte della Società di una nuova erogazione liberale, sempre sotto forma di "art bonus", per finanziare la ricostruzione della Torre Civica.



La Piazza centrale di Norcia, da destra a sinistra: La Basilica di San Benedetto, il Monastero adiacente e la Torre Civica del Comune

4.2.3 SOSTEGNO ALLA CULTURA

Nell'ambito delle attività di sostegno a eventi e stagioni culturali dell'Umbria, la Società ha contribuito al progetto di sostegno dell'attività di produzione di spettacoli per l'anno 2018 del Teatro Stabile dell'Umbria (sotto forma di "art bonus").

Tale intervento si affianca a quello promosso personalmente dal Cav. Brunello Cucinelli, che ha finanziato la ristrutturazione degli ambienti interni del Teatro Morlacchi di Perugia.



Teatro Morlacchi di Perugia



4.2.4 LABORATORIO DI SARTORIA ARTIGIANALE ALL'INTERNO DELLA CASA CIRCONDARIALE DI PERUGIA CAPANNE

Partendo dalla convinzione che il lavoro riveste un ruolo di assoluta centralità in ogni percorso riabilitativo finalizzato al reinserimento sociale e alla riqualificazione delle persone, la Società ha concluso, nel luglio 2017, un'intesa con la casa circondariale di Perugia Capanne al fine di promuovere un programma finalizzato alla creazione di un laboratorio di maglieria all'interno dell'istituto penitenziario della Regione Umbria.

Il laboratorio, che si prevede operativo già nel corso del 2019, sarà destinato alla confezione e produzione dei maglioni per il personale dell'Amministrazione Penitenziaria. La Società ricoprirà, a titolo gratuito, il ruolo di consulente e supervisore del progetto, mettendo a disposizione sia il *know how* che il personale specializzato per la realizzazione e la supervisione dei capi (definendo cicli e tempi di produzione).

Il laboratorio sartoriale verrà realizzato all'interno del carcere e coinvolgerà i detenuti (sia uomini che donne) presenti nell'istituto, con l'obiettivo di formare personale qualificato per facilitarne il reinserimento sociale: al termine del percorso formativo, verrà rilasciato un attestato di qualifica professionale.

4.3 ATTIVITÀ FILANTROPICA

La Società da sempre è impegnata in molteplici attività di carattere filantropico.

A partire dal 2011, anno precedente la quotazione in borsa della Società, tali attività sono state in gran parte prese in carico dalla Fondazione Brunello e Federica Cucinelli, che si è impegnata a proseguire l'opera iniziata, consolidando e promuovendo quei valori che da sempre hanno ispirato la Società, in tutte le sue attività.

Parallelamente, la Società e le sue controllate hanno continuato a realizzare opere benefiche. Si tratta di interventi aventi un'incidenza marginale sui conti consolidati (Euro 776 mila nel 2016, pari allo 0,17% circa del fatturato consolidato, Euro 756 mila nel 2017, pari allo 0,15% circa del fatturato consolidato e Euro 1.290 mila nel 2018, pari allo 0,23% circa del fatturato consolidato), che si aggiungono a quelli più cospicui posti in essere dalla Fondazione.

Da diversi anni, la Società è attivamente impegnata nel sostegno alla Fondazione Rondine, organizzazione con sede nella campagna di Arezzo che accoglie giovani provenienti da Paesi teatro di conflitti armati in uno Studentato Internazionale – World House e si impegna per la riduzione dei conflitti armati nel mondo tramite la formazione, il confronto tra diverse culture e la promozione degli ideali e dei progetti di pace. Oltre al sostegno di natura economica, i giovani ospiti della fondazione sono stati invitati a eseguire il loro spettacolo di musica e testimonianze “Dissonanze in Accordo” al teatro Brunello Cucinelli di Solomeo.



4.4 COMUNICAZIONE DELL'IDENTITÀ CULTURALE

Nel corso degli anni, l'immagine aziendale ha sviluppato e approfondito le forme e i messaggi della comunicazione secondo i valori che sin dall'origine sono stati avvertiti come connaturali e identificativi: valori non materiali, che comprendono temi etici ed estetici accanto a elementi specificamente legati alla cultura umbra e italiana. Questo approccio, costitutivo dell'"impresa umanistica", ha messo in secondo piano, se non escluso, il carattere commerciale del marchio e la presenza del prodotto, per concentrarsi su un livello di comunicazione sentito come più "alto", che comprende sia temi universali che elementi comunicativi specificamente locali.

Dalle immagini di campagna all'arredamento e all'estetica delle boutique, dai contenuti del sito al rapporto diretto con i clienti, tutte le forme di comunicazione sono improntate al medesimo spirito di condivisione di valori non materiali.

4.4.1 VALORI AZIENDALI ATTRAVERSO IMMAGINI DI CAMPAGNA E CATALOGHI

L'immagine di campagna rappresenta uno dei principali veicoli dell'identità e del pensiero aziendale. Diffuse globalmente e rinnovate con il susseguirsi delle stagioni, le immagini scelte e prodotte dalla Società hanno sempre sottolineato l'importanza di valori universali, amplificati da scenari naturali o focalizzati su ambienti significativi della cultura umbra e italiana.

I temi affrontati dalle immagini riflettono i principali valori che l'impresa sostiene: l'importanza degli ideali come forma di unione e fratellanza universale, la cultura come eredità artistica, la tradizione come forma di conoscenza trasmessa dai nostri padri.

Un tema speciale, che più volte ha rappresentato il soggetto delle campagne nel corso degli anni, è il rispetto della natura e della terra come luogo da curare e da nutrire. L'idea di fondo, supportata dalle immagini, dai comunicati stampa e dalle interviste di Brunello Cucinelli, è quella della "custodia del Creato" come obiettivo comune, volto a lasciare in eredità un mondo più bello di come lo abbiamo ricevuto.

Oltre alle immagini di campagna, di particolare importanza sono i cataloghi istituzionali, distribuiti in tutto il mondo come pubblicazione ufficiale delle collezioni stagionali di moda.

In apertura delle parti dedicate alla moda, le pagine introduttive sono dedicate a temi culturali, storici o etici. Nel corso delle stagioni sono stati trattati, tra gli altri, argomenti quali la tradizione dei *Ceri di Gubbio*, il *Festival dei Due Mondi* di Spoleto, l'Abbazia di San Pietro in Valle, l'Università per Stranieri di Perugia, Assisi, Spello, la visione ecumenica di Federico II, la cultura mediterranea e il valore della custodia della cultura umbra a seguito del terremoto del 2016.

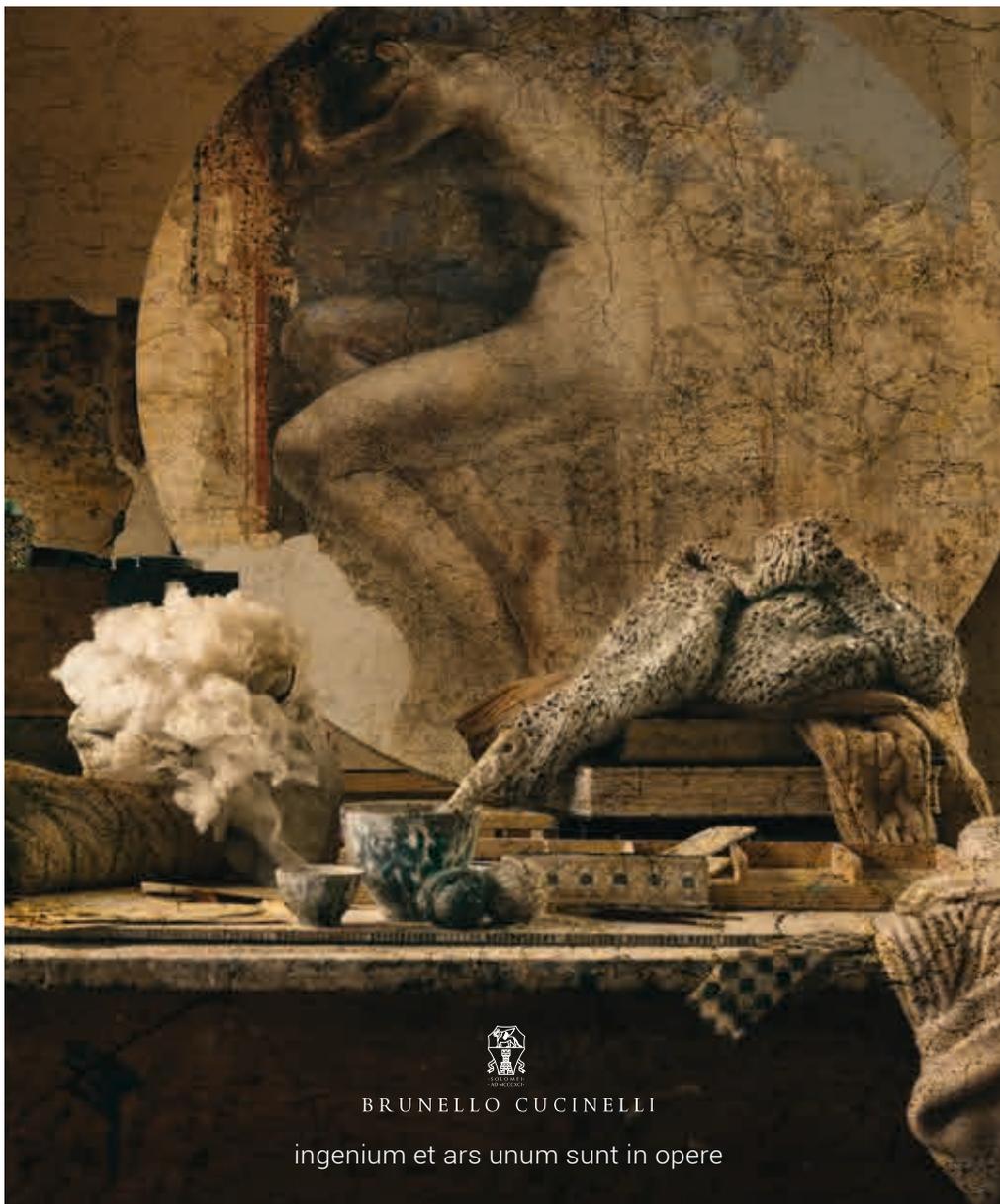


UMANA RISERVATEZZA



BRUNELLO CUCINELLI

Campagna Istituzionale "Umana Riservatezza" 2018



Campagna Istituzionale "OPERA" 2018



Campagna Primavera Estate 2019

4.4.2 L'IMMAGINE E LA CULTURA DI SOLOMEO ATTRAVERSO LE BOUTIQUE E GLI SHOWROOM

La presenza di boutique nelle principali capitali e mete *resort* del mondo rappresenta un mezzo per veicolare i messaggi aziendali.

Il *concept* delle boutique e degli showroom riflette i principali valori estetici ed etici dell'impresa: arredamento conviviale degli ambienti, materiali naturali e medesime tonalità che caratterizzano l'azienda nel contesto naturale della campagna umbra. L'obiettivo è quello di offrire attraverso questi ambienti un'atmosfera rilassata e confidenziale, in modo da focalizzare l'attenzione, oltretutto sulle collezioni, anche sullo stile di vita e cultura italiani – in particolare sulla declinazione realizzata a Solomeo, dove la custodia della natura e il valore di un tempo “umano” rappresentano aspetti fondamentali.

Il rinnovamento dello showroom di Milano in via Montello, concluso a febbraio 2019, rappresenta in questo ambito un esempio importante in quanto pienamente ispirato a quel luogo della familiarità, della convivialità e del riposo per eccellenza che è la casa italiana. Seppur situato in una delle città simbolo della moda e dell'economia, lo showroom intende offrire un rifugio dove potersi prendere un momento di calma e distensione, dove poter respirare quella qualità del tempo che rappresenta un aspetto importante di quel “garbo” che è un connotato della filosofia e della quotidianità aziendali.



Showroom di Montello



Esattamente come avviene per le collezioni, l'ideazione e la progettazione di tutti gli elementi di arredo avvengono a Solomeo e rispondono, quindi, alla filosofia che valorizza gli elementi naturali e un approccio dedicato alla qualità del tempo. Dove possibile, ad esempio, nei negozi monomarca a gestione diretta e in alcune boutique multimarca, i mobili sono prodotti dalle stesse aziende umbre che collaborano con la Società per la creazione dell'arredamento.

Anche l'allestimento della vetrina, canale di presentazione commerciale per eccellenza nelle principali vie della moda del mondo, rappresenta uno strumento importante per veicolare i temi etici aziendali. In particolare, il tratto caratteristico delle vetrine è rappresentato dalla presenza costante di materiali naturali, ideati e progettati a Solomeo e realizzati prevalentemente in Umbria. Nel corso delle stagioni, le vetrine si sono principalmente ispirate a tre tematiche fondamentali per l'azienda: il valore della natura, il *lifestyle* italiano e il mondo culturale e letterario.





4.4.3 FILOSOFIA E IDENTITÀ D'IMPRESA ATTRAVERSO IL WEB

Attraverso il *web*, l'azienda ha plasmato una distintiva forma di presenza digitale, che rispetta i medesimi canoni identitari dell'"impresa umanistica", declinati secondo forme di fruizione innovative e contemporanee. L'*heritage*, la filosofia e la cultura d'impresa legati al *brand* e allo stile di vita italiano costituiscono il fulcro per qualsiasi sviluppo e pubblicazione del sito web aziendale.

La caratteristica principale del sito web è l'accesso attraverso un solo portale a due distinte sezioni: "Filosofia", corrispondente al sito *corporate*, e "Boutique", corrispondente al sito di e-commerce. La parte del sito dedicata alla filosofia è costruita per raccontare la storia dell'impresa e diffonderne gli ideali: il capitalismo umanistico, la dignità morale ed economica del lavoro, la qualità del prodotto artigianale e il legame con il territorio. In particolare, un'intera sezione che va sotto il titolo di "Pensieri sul mondo contemporaneo" è dedicata ad approfondimenti su tematiche attuali rilevanti per la cultura aziendale.

La presenza e l'approccio della Società sul *web* – sia per quanto riguarda la filosofia che l'e-commerce – si riflettono nella figura ideale degli "*Artigiani Umanisti del Web*", descritta nell'omonima breve pubblicazione che rappresenta una sorta di "manifesto" per trasporre nel mondo digitale la cura, la qualità e il garbo che contraddistinguono il *brand*. La forte continuità che lega il prodotto alla filosofia aziendale viene così espressa anche attraverso il mondo digitale, dove il concetto di "protezione" ha un rilievo maggiore di quello di "promozione".

Le potenzialità della diffusione permessa da internet non incidono sui criteri adottati per definire l'immagine del *brand*, che restano basati su una forma di comunicazione concentrata sui valori d'impresa e sulla percezione di esclusività del prodotto.

Similmente a quanto avviene con lo sviluppo delle vetrine per le boutique nel mondo, la progettazione e la creazione dei contenuti tematici, visuali e testuali per il sito e-commerce sono realizzate all'interno dell'azienda in modo da riflettere al meglio la filosofia dell'impresa. A tal fine sono stati creati e ampliati uffici e spazi funzionali alla gestione della maggior parte delle attività e delle pubblicazioni digitali, che sono dedicate principalmente al rispetto della natura, alla valorizzazione culturale e artistica della regione e alla diffusione del *lifestyle* italiano.



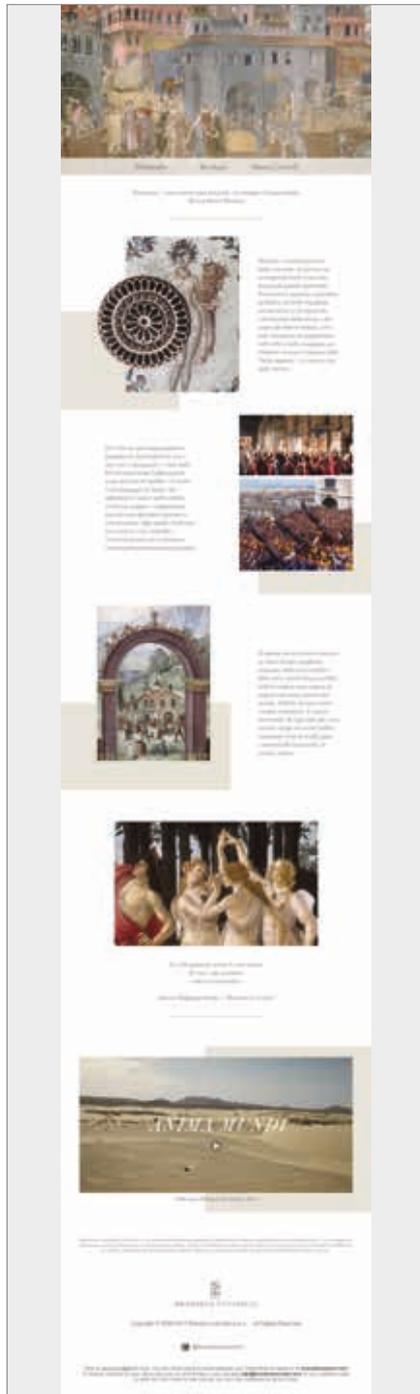
LANDING PAGE WEBSITE



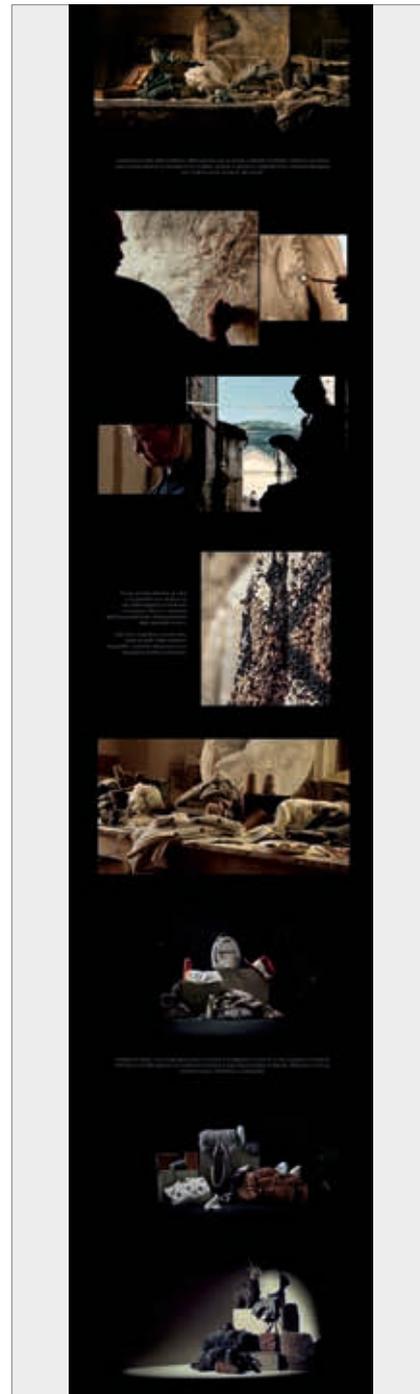
<http://www.brunellocucinelli.com/it/home.html>



NEWSLETTER MARZO 2018



HOME PAGE NOVEMBRE 2018





4.5 RAPPORTO CON I CLIENTI

Il rapporto della Società con i clienti si ispira alle regole del rispetto e della discrezione.

L'approccio seguito deriva dalla scala di valori della filosofia aziendale, che pone la massima attenzione al rispetto del tempo privato – dei dipendenti, così come dei clienti – e alla cura della qualità della vita. I contatti, via posta, telefono o *web*, sono perciò limitati al massimo, in quanto si preferisce l'instaurazione di un rapporto di fiducia, basato sugli interessi direttamente manifestati dai clienti. La Società rispetta in particolar modo i dati personali dei clienti, in conformità alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, garantendo altresì l'esercizio dei diritti da parte degli interessati.

A tal proposito si conferma che nel corso dell'anno, la Società non è stata destinataria di alcun reclamo relativo a violazione della *privacy* o alla perdita di dati dei clienti e, in generale, ha provveduto a gestire ogni richiesta in materia di dati personali in conformità a quanto previsto dalla legge vigente.

Come naturale complemento di questo approccio discreto, viene rivolto ai clienti più affezionati un invito per un breve soggiorno in Umbria, dove hanno la possibilità di visitare personalmente l'azienda e Solomeo, oltre che visitare le città d'arte del territorio – tra le quali Perugia, Assisi e Spello – che sono particolarmente legate alla storia dell'azienda. In tal modo, si invitano i clienti a scoprire la cultura e le tradizioni del territorio, che diviene parte complementare del *brand* Brunello Cucinelli.

Oltre al soggiorno in Umbria, sono stati organizzati eventi speciali che focalizzano l'attenzione sulla tradizione culturale e artistica italiana ed europea: visite e incontri all'interno di palazzi-museo prestigiosi che permettono di coniugare l'importanza artistica e storica dei luoghi con il valore dei manufatti della collezione, dei quali viene mostrato il processo creativo artigianale.



5. LA GESTIONE RESPONSABILE DEL PROCESSO DI PRODUZIONE E DI APPROVVIGIONAMENTO

5.1 CENNI SUL PROCESSO DI PRODUZIONE

La realizzazione delle collezioni di abbigliamento e accessori “Brunello Cucinelli” è un processo complesso che si articola in diverse fasi e che coinvolge, al contempo, molteplici soggetti, sia interni che esterni al Gruppo.

Le strategie di prodotto e l’attività comunicativa sono strettamente connesse, risultando così coerenti con l’immagine del *brand* e con lo stile Brunello Cucinelli.

Ideazione delle collezioni

Il processo ha inizio con le analisi del mercato e con la ricerca di nuove tendenze da parte degli addetti all’ufficio stile sia uomo che donna.

Il *team* dell’ufficio stile frequenta le principali località internazionali del mondo del *fashion* prendendo altresì parte a fiere della moda e del settore tessile, al fine di recepire e anticipare le nuove tendenze, nonché le richieste del mercato.

Successivamente viene avviato il processo creativo preceduto da un momento di confronto che vede coinvolti tutti i membri del *team* creativo, chiamati a definire e a condividere le linee guida stilistiche della collezione.

L’ufficio stile realizza le bozze dei disegni dei capi di abbigliamento e degli accessori della collezione. Contestualmente vengono selezionati i materiali (filati, tessuti, pellami), nonché le relative *nuances* di colore. In particolare, grazie al lungo rapporto di fidelizzazione e fiducia esistente, la Società collabora a stretto contatto con i fornitori nella ricerca costante di materiali, ove possibile innovativi, da impiegare nella realizzazione dei propri capi e accessori.

Prototipazione

Una volta approvati dall'ufficio stile, i modelli ideati vengono trasmessi al reparto sviluppo prodotto (o reparto prototipia) della Società che, in stretta collaborazione con l'ufficio stile, procede alla realizzazione dei prototipi.

La prototipia viene realizzata all'interno dell'azienda e, soltanto in via residuale per alcuni prodotti specifici, da un numero limitato di laboratori artigianali di comprovata e lunga esperienza e fiducia.

Il reparto sviluppo prodotto è composto da un *team* di maestri e tecnici (più di 100, in prevalenza donne) altamente specializzati, che in tempo reale traduce le idee dell'ufficio stile in altrettanti prototipi; l'ufficio stile è così messo in condizione di valutare immediatamente, non solo su disegno, la bontà di ciascuna idea, di modificarla, validarla o eventualmente annullarla.

L'insieme dei prototipi validati dall'ufficio stile costituisce la base per lo sviluppo del campionario della collezione.



Reparto prototipia



Approvvigionamento materie prime e produzione

In concomitanza con la presentazione della collezione e la campagna vendite, ha inizio la fase di approvvigionamento di materie prime di altissima qualità (principalmente filati, tessuti e pelletteria) presso aziende (quasi esclusivamente italiane) di comprovata affidabilità, cui fa seguito l'avvio della produzione.

La produzione, nelle sue fasi dirette, è demandata ai *façonisti* che collaborano con la Società: si tratta di aziende e laboratori artigianali di altissima qualità, di piccole e medie dimensioni, tutti italiani e prevalentemente concentrati in Umbria, che a dicembre 2018 impiegavano complessivamente circa 4.400 addetti. A tali laboratori, con i quali sono instaurati rapporti fondati su stima e rispetto reciproci, la Società fornisce un supporto attivo e continuativo.

Controlli di qualità rigorosi e continui sono implementati lungo l'intera catena del valore. Le fasi di lavorazione di tutti i capi Brunello Cucinelli svolte dai laboratori specializzati sono infatti sottoposte ad attenti controlli da parte del personale della Società, così da garantire la qualità del semilavorato durante il suo avanzamento e, infine, quella del prodotto finito.

In particolar modo, per quanto riguarda i capi di maglieria, che rappresentano il 22%⁽⁷⁾ circa della produzione, i semilavorati rientrano in azienda al termine di ognuna delle numerose fasi di lavorazione (possono arrivare sino ad otto) per essere sottoposti, uno ad uno, a scrupolosi controlli di qualità da parte del personale specializzato. Al termine di ogni singolo controllo intermedio, il prodotto semi-lavorato viene riconsegnato al *façonista* cui è affidata la successiva fase produttiva. I capi di maglieria vengono sottoposti al trattamento di "follatura", passaggio estremamente importante e delicato, eseguito esclusivamente all'interno dell'azienda, che consente di conferire al capo il più alto grado di morbidezza e compattezza.

Distribuzione

Terminato il processo produttivo, i prodotti risultati conformi agli standard di qualità della Società vengono sottoposti alle procedure conclusive di confezionamento per poi essere distribuiti ai clienti, tramite vettori incaricati sulla base degli accordi commerciali con detti clienti.

Al riguardo, si segnala che la Società rispetta (ed impone a tutta la filiera) elevatissimi standard di sicurezza, sia a tutela delle persone direttamente coinvolte nei processi, sia al fine di una più efficiente spedizione, con risparmio di tempo e costi. Grazie a tali standard di sicurezza, la Società ha ottenuto dall'ENAC (Ente Nazionale Aviazione Civile) la qualifica di "Mittente conosciuto" e, pertanto, si avvale esclusivamente di vettori che siano accreditati quali "agenti regolamentati" o che comunque agiscano nel rispetto della normativa ENAC di riferimento.

Nei paragrafi che seguono sono illustrate le pratiche adottate dalla Società per la gestione del processo di approvvigionamento di materie prime e del rapporto con i *façonisti*.

(7) Il dato si riferisce all'esercizio 2018.



5.2 LE MATERIE IMPIEGATE NEL PROCESSO PRODUTTIVO

Per la realizzazione del prodotto finito il Gruppo si approvvigiona delle seguenti categorie di materiali:

- materiali per la realizzazione dei prodotti;
- materiali per il packaging dei prodotti;
- materiali per il funzionamento del reparto lavanderia.

A questi si aggiungono i materiali di consumo utilizzati per le attività operative dei reparti produttivi e logistici e quelli utilizzati per le attività di ufficio.

Nel 2018 la spesa totale per l'approvvigionamento delle materie prime, sussidiarie e di consumo è stata pari a Euro 88,7 milioni circa; la spesa verso fornitori italiani pesa per il 95,6%.

Tabella 8: GRI 204-1 Percentuale di spesa verso fornitori locali

Spesa per materie prime, sussidiarie e di consumo per Area Geografica (acquistate dalla Società)	2016 €	2017 €	2018 €
Italia	75.603 mila	78.858 mila	84.859 mila
di cui Umbria	8.568 mila	9.770 mila	11.286 mila
Altri Paesi UE	2.534 mila	2.778 mila	3.333 mila
Paesi Extra-UE	398 mila	957 mila	530 mila
Sub-Totale	78.535 mila	82.593 mila	88.722 mila
di cui:			
- Materia Prima e Merchandising	75.016 mila	79.181 mila	84.808 mila
- Altri Materiali di Consumo	3.519 mila	3.412 mila	3.914 mila
Riepilogo Materie acquistate dalla Società	78.535 mila	82.593 mila	88.722 mila
Materie Prime acquistate dalle altre società del Gruppo	3.268 mila	4.618 mila	6.637 mila
Tot. Acquisti del Gruppo	81.803 mila	87.211 mila	95.359 mila

5.2.1 MATERIE PRIME PER LA REALIZZAZIONE DEI PRODOTTI

È priorità della Società quella di offrire al consumatore finale un prodotto di altissima qualità e artigianalità, derivante dall'utilizzo di pregiate materie prime, appositamente selezionate.

Nella realizzazione dei manufatti, la Società impiega filati (principalmente cashmere) tessuti e pellami. Il cashmere, materia prima icona del Gruppo, scelta tra le qualità più pregiate provenienti dalla Mongolia e dalla Cina, viene filato o tessuto dalle principali aziende italiane del settore. Una volta acquistate, le materie prime vengono tutte sottoposte a controlli di qualità in azienda e, solo successivamente, fornite ai *façonisti* per dare avvio alla produzione.

I controlli di qualità oltre che supportati da macchinari e da strumentazioni tecniche avvengono sistematicamente anche con la prova di indosso. In questo modo, si ha la possibilità di verificare immediatamente il risultato estetico di ogni singolo prototipo e la riuscita dei materiali impiegati, per poi procedere all'eventuale fase di "sdifetto", ovvero la fase in cui le imperfezioni del prototipo sono eliminate.



La tabella sottostante indica le tipologie e i quantitativi delle principali materie prime acquistate nel triennio 2016-2018.

Tabella 9: GRI 301-1 Materiali utilizzati

Materia prima	Unità di misura	Quantitativi		
		2016	2017	2018
Filati (di cui Cashmere)	kg	131.000 (39,5% in kg 61,4% in €)	133.860 (38,3% in kg 62% in €)	126.660 (42,5% in kg 61,9% in €)
Pellami	m	181.000, di cui 2,3% CITES	194.200, di cui 2,4% CITES	211.686, di cui 1,5% CITES
Tessuti	m	1.818.000	2.019.600	1.951.905

Il quantitativo delle materie prime utilizzate è influenzato dalle scelte stilistiche sottostanti ciascuna collezione. Nel 2018 il quantitativo dei filati impiegato è leggermente diminuito rispetto al dato del 2017 in quanto i capi prodotti con questa materia prima presentavano caratteristiche di maggiore leggerezza coniugata ad un'articolata lavorazione, con dettagli di maggiore complessità, sia per la collezione primavera/estate che per la collezione autunno/inverno.

In generale, la Società acquista le materie prime da fornitori italiani; fanno eccezione il *denim* – il cui approvvigionamento viene effettuato direttamente presso fornitori giapponesi, considerati *leader* mondiali nel settore – e alcuni pellami pregiati forniti da un produttore spagnolo.

Gran parte dei fornitori dai quali sono acquistate le materie prime intrattiene da molti anni rapporti con la Società; essi rappresentano un fondamentale punto di riferimento nella catena del valore, nonché una garanzia in termini di affidabilità e qualità.

La Società pone attenzione alle normative nazionali ed internazionali in materia di approvvigionamento, importazione ed esportazione di materie prime, con particolare riferimento a quelle provenienti da specie animali minacciate di estinzione (si veda, ad es., la Convenzione di Washington del 1973, c.d. "Convenzione CITES").

Ai fini dell'approvvigionamento delle piume d'oca⁽⁸⁾ impiegate nella realizzazione di piumini, la Società si rivolge ad un fornitore italiano che certifica il trattamento sanitario della piuma e attesta di non rifornirsi da allevatori che praticano lo "*spiumaggio*" (tecnica che provoca inutili sofferenze all'animale), bensì da allevatori europei che da generazioni allevano oche per fini alimentari e che garantiscono di evitare loro ogni forma di maltrattamento.

(8) Merita precisare che le piume non rappresentano una materia prima di particolare rilievo per la Società.



5.2.2 PACKAGING

Relativamente al “packaging” del prodotto, occorre distinguere: 1) la fase di trasporto del materiale/prodotto semilavorato dalla sede di Solomeo ai laboratori dei *façonisti*, durante le fasi di lavorazione e controllo qualità (che, come detto, viene svolto costantemente durante l’intero processo produttivo) e 2) la fase di imballaggio del prodotto finito destinato alla spedizione (ai clienti rivenditori e ai clienti *retail*).

Nella prima fase, il materiale/prodotto semilavorato viene inserito in buste di plastica protettive e, poi, riposto all’interno di scatole di cartone che sono riutilizzate più volte, sino ad esaurimento. Sono in corso di valutazione soluzioni alternative di minor impatto ambientale.

Nella seconda fase, ossia in quella dell’imballaggio del prodotto finito, vengono utilizzati contenitori di cartone e talvolta di tessuto, questi ultimi riutilizzabili dal cliente *retail* e forniti per la miglior conservazione di determinati prodotti come, ad esempio, le calzature, le borse o gli accessori.

Nella tabella che segue sono indicati i dati relativi ai materiali acquistati per il *packaging*.

Tabella 10: GRI 301-1 Materiali utilizzati

Materia Prima	Quantitativi (kg)		
	2016	2017	2018
Carta/Cartone (rinnovabile)	670 t di cui 148 t è carta riciclata e 50 t è certificata FSC	657 t di cui 179 t è carta riciclata e 83 t è certificata FSC	676 t di cui 233 t è carta riciclata e 240 t è certificata FSC
Plastica (non rinnovabile)	88 t	75 t	102 t
Grucce ⁽⁹⁾	–	–	83,2 t
di cui Legno	–	–	4,6 t
di cui Plastica (40% riciclata)	–	–	68,5 t

In relazione ai materiali indicati nella tabella di cui sopra, si precisa che la carta e il cartone acquistati dalla Società vengono utilizzati non soltanto per il *packaging* dei prodotti finali ma, almeno in parte, per alcune fasi della produzione. Peraltro, nei quantitativi sopra indicati sono compresi i contenitori di cartone acquistati direttamente dalla Società per essere spediti successivamente ai negozi monomarca del Gruppo presenti in tutto il mondo.

(9) Si specifica che, oltre al legno e alla plastica, nelle grucce sono contenute 10,1 t di altri materiali. I dati relativi alla composizione delle grucce inerenti il 2016 e il 2017 non sono disponibili.



5.2.3 ALTRI MATERIALI

La follatura dei prodotti è l'unica fase del processo produttivo che si svolge interamente presso la sede di Solomeo (vedi anche paragrafo 5.1). Trattasi di un passaggio molto importante e delicato, considerata l'elevata qualità dei materiali utilizzati nella realizzazione dei prodotti.

Nella tabella sottostante vengono indicati i materiali impiegati in questa fase.

Tabella 11: GRI 301-1 materiali utilizzati

Materiale utilizzato (Lavanderia)	Quantità (kg)		
	2016	2017	2018
Sapone neutro	1.200	800	480
Ammorbidente	6.620	6.360	8.040
Antischiuma	280	90	50
Percloro	825	880	1.350
Detersivo in polvere	380	480	510

La quantità di materiale utilizzato per l'attività della lavanderia varia ogni anno sulla base delle necessità di lavaggio dovute alle differenti collezioni. In particolare, il percloroetilene viene impiegato nel lavaggio a secco, il sapone neutro nel lavaggio ad acqua, mentre l'ammorbidente viene utilizzato in entrambe le tipologie di lavaggio. Nel 2018 si osserva un maggior consumo di percloroetilene dovuto ad un maggior quantitativo di capi, all'interno delle due collezioni di riferimento, soggetti a lavaggio a secco. Viceversa il minor consumo di sapone neutro nel medesimo esercizio rivela una minor presenza di capi che richiedono il lavaggio in acqua. Infine, il dato inerente l'uso di ammorbidente riflette un generale aumento nel 2018 dei capi realizzati e, quindi, trattati dal reparto lavanderia.

Inoltre, si osserva che nel corso del 2018 la Società ha utilizzato 35.801 kg. di carta (diversa da quella per uso packaging) in aumento rispetto ai 33.656 kg. del 2017.

Al fine di ridurre l'impatto ambientale prodotto dalla propria attività, nel 2017 la Società ha avviato l'iniziativa denominata "Progetto Green", il cui obiettivo principale consiste nell'ottimizzare la raccolta differenziata dei rifiuti, nel sensibilizzare i dipendenti ad un consumo accorto e al riciclo della carta, nonché nella digitalizzazione degli archivi.



5.3 RAPPORTI CON I TERZI: FORNITORI E FAÇONISTI

Come detto, la Società realizza i propri prodotti avvalendosi dell'opera di imprese esterne al Gruppo⁽¹⁰⁾, i c.d. *façonisti*, vale a dire imprese di piccole e medie dimensioni che realizzano prodotti con tecniche di lavorazione tipicamente artigianali.

Tutti i *façonisti* cui si rivolge la Società sono italiani e operanti in Italia; di questi circa l'80% nel territorio umbro.

Inoltre, essi si distinguono per la loro alta specializzazione. Rispetto ai capi di abbigliamento, e in particolare per la maglieria, la specializzazione dei *façonisti* non è solo per prodotto ma – rispetto al singolo prodotto – per ciascuna delle fasi del relativo processo produttivo. Ciò consente al Gruppo di ottenere prodotti di qualità e di ridurre il carico complessivo di lavoro gravante su ciascun *façonista*, oltre che di facilitare i controlli qualitativi svolti dal Gruppo. In tal modo risulta anche ridotto il rischio di dipendenza da singoli *façonisti* poiché esiste più di un *façonista* per ogni singola fase produttiva, e sono abbreviati i tempi di produzione delle singole commesse.

Nella selezione dei fornitori di materie prime, così come dei *façonisti*, la Società ricerca anzitutto un'elevata professionalità e affidabilità, idonee a garantire il rispetto degli standard qualitativi che caratterizzano i prodotti a marchio Brunello Cucinelli. La selezione dei *façonisti* avviene assicurando loro pari opportunità di partecipazione e cercando, quanto più possibile, di assicurarsi che dispongano di mezzi, strutture organizzative, capacità tecniche ed esperienza, sistemi di qualità e risorse adeguate alle esigenze e all'immagine della Società, ponendo particolare attenzione al rispetto della normativa in materia di lavoro, ivi incluso per ciò che attiene il lavoro minorile, la salute e la sicurezza dei lavoratori (cfr. art. 5.1 del Codice Etico)⁽¹¹⁾. È considerata condizione imprescindibile la piena adesione da parte di *façonisti* e fornitori ai principi contenuti nel Codice Etico della Società, considerato parte integrante del Modello di organizzazione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

La tabella che segue evidenzia la spesa per lavorazioni esterne (c.d. *façon*) suddivisa per area geografica.

Façonisti

Tabella 12: GRI 204-1 Percentuale della spesa destinata ai fornitori locali

Spesa per lavorazioni esterne suddivisa per area geografica	2016		2017		2018	
	€	N. Laboratori	€	N. Laboratori	€	N. Laboratori
Italia	82.338 mila	330	87.852 mila	333	96.706 mila	350
di cui Umbria	49.396 mila	263 (80% del totale)	52.920 mila	265 (80% del totale)	58.335 mila	280 (80% del totale)
Altri Paesi UE	0		0		0	
Paesi Extra-UE	0		0		0	
Totale	82.338 mila		87.852 mila		96.706 mila	
Lavorazioni con componente di materiali	4.649 mila		4.934 mila		4.370 mila	
di cui						
Italia	4.642 mila		4.927 mila		4.368 mila	
Europa	7 mila		7 mila		2 mila	
Extra-Europa	0		0		0	

(10) Fanno eccezione le società del Gruppo Max Vannucci S.r.l. e Pinturicchio S.r.l., specializzate rispettivamente nella maglieria e nella produzione di giacche da uomo.

(11) Inoltre, il Codice Etico afferma che “i fornitori, i consulenti, i *façonisti*, gli agenti, i procuratori d'affari, sono selezionati secondo procedure rispettose delle leggi di volta in volta applicabili e costantemente improntate a criteri di trasparenza, concorrenzialità ed efficienza”.

Di seguito viene rappresentata la provenienza regionale dei *façonisti* di cui il Gruppo si avvale secondo le tipologie di prodotto.



Lo sviluppo di forti relazioni personali con i singoli *façonisti* è considerato una priorità della Società, oltre che il presupposto necessario per la costruzione di rapporti professionali solidi e proficui, come tali destinati tendenzialmente a protrarsi nel lungo periodo. Al riguardo, la Società, facendo leva sulla propria esperienza e conoscenza del settore, si mette a disposizione dei propri *façonisti* offrendo loro (laddove richiesto) un supporto consulenziale in diversi ambiti: organizzativo, legale, finanziario. In questo modo il *façonista* ha la serenità di avere alle spalle un supporto professionale che va oltre il mero aspetto tecnico, interessando anche gli aspetti organizzativi.

È consuetudine da molti anni che nel mese di dicembre venga organizzato un evento conviviale a cui sono invitati tutti i *façonisti*, con l'obiettivo di condividere i traguardi raggiunti insieme nell'anno, i progetti e le tendenze del mercato.

Questo modello di rapporti favorisce il perseguimento dell'obiettivo aziendale di dare dignità morale ed economica ai propri *façonisti*.



5.3.1 I CONTROLLI SULLA CATENA DI FORNITURA

La Società effettua controlli continui sull'operato dei *façonisti*, sotto il profilo della qualità tecnica dell'attività commissionata, in un rapporto di reciproco scambio con arricchimento di professionalità e *know-how* per entrambe le parti, e sotto il profilo del rispetto delle regole di condotta contenute tanto nel Codice Etico quanto nelle condizioni generali di contratto.

La Società ha infatti predisposto condizioni generali di contratto che sottopone ai *façonisti* e fornitori che intendano collaborare con essa. Le condizioni generali di contratto individuano le regole di condotta e i principi che i *façonisti* sono chiamati a osservare nei confronti della Società e anche nei confronti dei propri stessi dipendenti. In particolare, le condizioni generali di contratto prevedono l'impegno del *façonista* a garantire il rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali del proprio personale, nonché a inquadrarlo e retribuirlo correttamente e, più in generale, a rispettare le disposizioni normative e regolamentari in materia di salute e sicurezza, previdenziale, assicurativa, assistenziale, retributiva, tributaria e fiscale, così come in materia di riservatezza, proprietà intellettuale, ambiente e *product compliance*.

Al singolo *façonista* è richiesto, altresì, di prestare la più ampia collaborazione al fine di consentire alla Società di verificare il pieno rispetto degli impegni previsti nelle condizioni generali di contratto.

In particolare, viene verificato che le attività siano esercitate in ambienti idonei e salubri, nel rispetto dei diritti dei lavoratori.

La Società ha da tempo in essere un programma di censimento dei propri *façonisti* e di recente ha istituito una nuova funzione aziendale preposta specificamente alla gestione dei flussi informativi, da e verso i *façonisti*, a supporto del processo di selezione dei laboratori di cui la Società si avvale; in particolare, tale funzione si occupa di acquisire, periodicamente, la documentazione utile a verificare, per quanto di competenza della Società, la ricorrenza di situazioni di non conformità rispetto ai principi e alle regole di condotta contenuti nel Codice Etico, nelle condizioni generali di contratto o nello stesso Modello 231. L'eventuale violazione di tali principi e regole di condotta può dare luogo alla cessazione immediata del rapporto in essere con la Società.

Tra le attività intraprese da tale nuova funzione si segnala l'avvio, nel secondo semestre del 2018, di una verifica di tipo documentale (tuttora in corso alla data della presente DNF) sulla totalità⁽¹²⁾ dei *façonisti* finalizzata a rilevare eventuali criticità. Alla data di chiusura dell'esercizio 2018 e alla data della presente DNF non sono emerse situazioni che abbiano un significativo impatto sociale negativo.

(12) La verifica coinvolge n. 357 *façonisti*. Si segnala che non tutti i soggetti interessati dalla verifica hanno avuto rapporti economici con la Società nel 2018.



5.4 L'ESSERE UMANO AL CENTRO DELLA FABBRICA CONTEMPORANEA: PRO HOMINIBUS DIGNITATEM

“Siamo artigiani contemporanei, che da una parte hanno in mano le forbici, e dall'altra l'Ipod. Vogliamo accettare il cambiamento imparando a governarlo e ponendoci come umanisti del web”

Nel corso dell'esercizio 2017, la Società, con la stipula di un contratto di rete con altri partner, ha avviato il progetto denominato “*L'essere umano al centro della Fabbrica Contemporanea: Pro hominibus dignitatem*”. Il progetto, della durata complessiva di 18 mesi, si è concluso nel mese di novembre 2018 con l'implementazione di un nuovo modello produttivo nel settore della moda (da applicare alle aziende della filiera produttiva della Società) dal disegno delle collezioni alla loro realizzazione, fino alla distribuzione.

Il progetto si è articolato in attività di ricerca e sviluppo sperimentale con l'obiettivo di studiare ed implementare nuove tecnologie in grado di ridefinire l'intera filiera, dalle attività di ideazione, progettazione e creazione, fino a quelle di logistica, integrando altresì i fornitori al fine di monitorare tutte le fasi produttive nella loro interezza: tali tecnologie si prefiggono lo scopo di supportare il lavoratore che, alleggerito da mansioni puramente operative, potrà dedicare più tempo ed energie all'espressione della propria creatività e abilità tecnica, a tutto vantaggio dell'efficienza e della qualità della produzione.

Il fine ultimo è quello di valorizzare il benessere e la dignità della persona, il cui contributo in termini di artigianalità e creatività resta insostituibile.

Alla base del progetto, tanto innovativo quanto coerente con i valori che da sempre ispirano la Società, vi è la profonda convinzione che la tecnologia debba essere concepita non come fine, bensì come strumento al servizio dell'uomo.

Nello specifico il personale dell'azienda ha collaborato alla realizzazione di studi e dimostratori tecnologici nell'ambito della digitalizzazione delle schede modello, comprensivi di algoritmi di digitalizzazione del bozzetto e di riconoscimento delle categorie di prodotto mediante sistemi basati su modelli ad apprendimento. Tali sistemi sono interconnessi attraverso la condivisione dati con sistemi PLM (*Product Lifecycle Management*) affiancati da strumenti di controllo qualità mediante ispezione visuale con strumenti innovativi. Di rilievo la realizzazione di un prototipo (“tavolo”) per una postazione innovativa del sarto contemporaneo.

Si sono inoltre poste le basi per l'inizio della tracciabilità di prodotto attraverso lo studio di RFID (*Radio-Frequency Identification*) solidale come fattore abilitante alla registrazione di operazioni a monte e a valle della filiera. Si sono sviluppate funzionalità utili alla collaborazione tra la Società e i suoi *façonisti* andando a lenire le operazioni ridondanti scarsamente utili, oltre a condividere con il tessuto produttivo locale i benefici derivanti dalla digitalizzazione della filiera. Uno specifico software, che opera come piattaforma di *supply chain*, integra tutte le funzioni realizzate e consente alla Società e ai *façonisti* di condividere una serie di informazioni utili per lo svolgimento del processo produttivo.



6. L'ATTENZIONE VERSO L'AMBIENTE

L'amore per l'ambiente e il territorio circostante costituisce un tassello importante della filosofia aziendale che, informata ai valori del "*capitalismo umanistico*", considera l'uomo come "custode del creato", chiamato a porsi di fronte alla natura e alle sue risorse in maniera rispettosa e responsabile.

Ciò si traduce in un impegno concreto da parte del Gruppo nel programmare le proprie attività affinché siano sostenibili anche da un punto vista ambientale.

Per quanto concerne le attività realizzate dal Gruppo, l'analisi degli impatti ambientali correlati evidenzia come essi si concentrino principalmente all'interno dei seguenti ambiti:

- con riguardo alle fasi di acquisto di materie prime e produzione, i principali impatti riguardano i consumi energetici che assicurano il funzionamento dei magazzini di ricezione e stoccaggio, e delle fasi produttive, incluso il controllo della qualità dei prodotti. All'interno di tali strutture è presente anche una lavanderia, adibita alla fase di c.d. "follatura" dei capi di abbigliamento, a cui sono associati gli impatti sulle risorse in termini di consumi e scarichi idrici;
- con riguardo alle fasi di distribuzione e deposito presso i negozi, rilevano principalmente i consumi energetici associati al funzionamento dei centri di deposito e spedizione dei prodotti finiti nonché delle boutique gestite dal Gruppo (c.d. DOS).

Pur in assenza di una politica ambientale formalizzata (in virtù della limitata rilevanza degli impatti ambientali generati), il Gruppo è fortemente impegnato nella custodia e tutela dell'ambiente e, come indicato all'interno dei principi generali del suo Codice Etico, "*L'Impresa considera l'uomo come "custode del creato", chiamato a porsi di fronte alla natura e alle sue risorse in maniera rispettosa. L'Impresa contribuisce a salvaguardare l'ambiente attraverso una programmazione delle attività che realizzi l'equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali in conformità delle normative nazionali ed internazionali in materia*".

Il tema del rispetto dell'ambiente è affrontato anche nei "Principi di riferimento per l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001". In particolare, tra i reati-presupposto previsti dal modello di gestione adottato dalla Società ex art. 6 del D. Lgs. 231/2001, sono annoverati anche i reati ambientali e, ai fini di prevenzione, sono contemplati i protocolli e i presidi volti specificamente alla disciplina dei processi aziendali che potrebbero essere l'occasione per la commissione di tali reati.

6.1 CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA

Come anticipato, i principali impatti ambientali riguardano il consumo di risorse energetiche, a sua volta correlato al funzionamento degli impianti e degli edifici di cui il Gruppo si avvale e in cui opera.

In particolare, con riguardo al ciclo di produzione, rilevano i consumi di gas naturale e di energia elettrica che garantiscono l'operatività delle principali strutture del Gruppo, ovvero gli impianti di prototipazione, i magazzini di ricezione e stoccaggio e la lavanderia; sempre all'ambito operativo afferiscono i consumi di carburante della flotta aziendale.



In aggiunta a questi, sono considerati i consumi di gas naturale e di energia elettrica che permettono l'operatività nei reparti produttivi e negli uffici commerciali, logistici, amministrativi e direzionali situati presso le sedi della Società, della Pinturicchio S.r.l. e della Max Vannucci S.r.l., nonché degli uffici e delle rappresentanze commerciali nel resto del mondo e dei DOS gestiti dalle società del Gruppo⁽¹³⁾; a tal riguardo, i consumi energetici sono relativi all'illuminazione e al riscaldamento dei locali.

Nelle tabelle che seguono sono indicati i consumi di gas naturale e di elettricità nel 2018. L'aumento del consumo di energia elettrica è dovuto all'intensificarsi di alcune attività lavorative presso uno dei siti della Società⁽¹⁴⁾ (per lo svolgimento dello *shooting* fotografico), all'importante ampliamento dello showroom di Milano e all'aumento del numero dei negozi⁽¹⁵⁾. In questo anno il ricorso, per l'Italia, a fonti rinnovabili è pari al 96% dei consumi, dovuto al quasi completamento del passaggio ad un fornitore che utilizza centrali idroelettriche (quindi fonti rinnovabili) per la produzione di energia elettrica. La scelta di tale fornitore ci ha permesso tramite certificati di annullare quasi completamente le emissioni indirette energetiche (Scope2) di CO2 per l'Italia, come emerge dal calcolo secondo la metodologia marked-based.

Tabella 13: GRI 302-1 (a, b, c, d, e) Consumi energetici

	Unità di misura	2016	2017	2018
Gas Naturale	GJ	14.451	15.564	17.838
Elettricità	GJ	27.850	29.668	35.637
Di cui da fonti rinnovabili	GJ	1.704	15.600	19.053

Tabella 14: GRI 302-1 (a, b, c, d, e) Consumi energetici della flotta aziendale

Flotta aziendale	Unità di misura	2016	2017	2018
Benzina	GJ	54	33	–
Diesel	GJ	6.982	7.497	7.414

Tabella 15: GRI 305-1 e 305-2 Emissioni di gas a effetto serra

	Unità di misura	2016	2017	2018
Emissioni dirette ("scope 1") ⁽¹⁶⁾	ton CO _{2eq}	1.361	1.608	1.813
Emissioni indirette ("scope 2") Location-based	ton CO _{2eq}	2.760	3.138	3.626
Emissioni indirette ("Scope 2) Market-based	ton CO _{2eq}	3.407	1.800	1.828

(13) Non rilevano ai fini della presente Dichiarazione non finanziaria i punti vendita gestiti da terzi.

(14) Si tratta del sito di Magione, in provincia di Perugia, in passato usato come deposito.

(15) Va altresì osservato che per il 2018 v'è stato un miglioramento del sistema di raccolta dei dati con un minore ricorso alle stime e un connesso utilizzo di dati *actual*.

(16) Tali emissioni includono anche le perdite di gas refrigeranti per l'Italia.

6.2 CONSUMI E SCARICHI IDRICI

La (sia pur limitata) rilevanza del tema riguardante la gestione delle risorse idriche è connessa alla presenza, presso il sito di Solomeo, di una lavanderia utilizzata in fase di c.d. follatura; in tale fase, i capi di maglieria sono sottoposti a un trattamento di lavaggio affinché acquistino la consistenza e la morbidezza desiderate (v. Capitolo 5, paragrafo 5.1).

All'interno della lavanderia sono presenti tre lavatrici a secco, tre lavatrici in acqua e cinque asciugatrici ("tumbler"). Il ciclo di "lavaggio" è il seguente: i capi di maglieria provenienti dai façonisti sono inizialmente lavati nelle lavatrici a secco per poi passare al lavaggio in acqua, che avviene a temperatura non superiore a 40°C in modo che la fibra di *cashmere* non si danneggi; infine, i capi sono riposti nei *tumbler* per l'asciugatura finale.

Come già anticipato, quella della lavanderia costituisce l'unica attività potenzialmente a rischio di impatto ambientale in virtù della necessità di scaricare acque reflue industriali contenenti sostanze potenzialmente pericolose. Peraltro, al fine di prevenire tale rischio, è in funzione un depuratore che raccoglie e tratta la maggior parte degli scarichi idrici della Società, tra cui le acque reflue della lavanderia, prima che queste vengano immesse in un corpo idrico superficiale.

Il sito, essendo sottoposto ad Autorizzazione Unica Ambientale (A.U.A.), adotta un sistema di monitoraggio delle acque di scarico atto a verificare la conformità dei parametri allo scarico. La Società, infatti, è tenuta ad effettuare periodicamente, tramite tecnico abilitato, campionamenti e analisi chimico-biologiche delle acque reflue, al fine di certificare la conformità degli scarichi rispetto ai limiti di legge previsti e l'eventuale presenza di ulteriori sostanze pericolose. Tali certificati di analisi devono essere poi presentati, con apposita comunicazione, all'ARPA Umbria che, in caso di necessità, può procedere all'aggiornamento delle condizioni autorizzative.

Per quanto riguarda i prelievi idrici, infine, l'acqua prelevata all'interno del sito di Solomeo proviene da acquedotto pubblico quando è destinata ad uso civile, mentre viene emunta da pozzi o dai serbatoi di stoccaggio e recupero delle acque piovane quando destinata ai processi produttivi. Il pozzo risulta regolarmente denunciato e monitorato.

Le tabelle che seguono illustrano i dati dei prelievi e degli scarichi idrici nell'anno 2018 e la qualità dell'acqua scaricata. Si conferma a tal ultimo riguardo il rispetto dei parametri di legge. Ai consumi di acqua per le attività di lavanderia, si aggiungono anche i consumi per uso civile negli uffici e nei negozi che, nella maggior parte dei casi, in assenza di dati puntuali, sono stati stimati. Per quanto riguarda gli scarichi ad essi connessi, si ritiene ragionevole considerare il volume scaricato pari a quello prelevato. I valori dell'acqua emunta dal pozzo, ripristinato nel 2018 a seguito del crollo avvenuto nel 2017, sono notevolmente aumentati per effetto dell'intensificarsi dell'attività della lavanderia: oltre all'aumento della quantità di capi trattati, si è registrata anche una maggior necessità di lavaggio ad acqua dei filati usati per le collezioni dell'anno 2018. Conseguentemente sono aumentati anche gli scarichi.

Tabella 16: GRI 303-1 (a) Volumi di acqua approvvigionata per fonte

Prelievi idrici ⁽¹⁷⁾		2016		2017		2018	
Fonti	Unità di misura	Italia	Extra Italia	Italia	Extra Italia	Italia	Extra Italia
Pozzi	m ³	3.963	–	– ⁽¹⁸⁾	–	16.242	–
Acquedotti pubblici	m ³	17.946	13.885	24.033	19.266	21.802	19.886
Totale	m³	21.909	13.885	24.033	19.266	39.865	19.886

(17) I dati relativi ai prelievi idrici sono oggetto di stima per quanto riguarda la maggior parte dei negozi e degli uffici commerciali all'estero. Per maggiori dettagli si veda la Nota Metodologica.

(18) Nel 2017 il dato non è stato monitorato poiché il pozzo era crollato e, pertanto, la Società aveva provveduto al tombamento e alle dovute comunicazioni.

**Tabella 17: GRI 306-1 (a) Volumi di acqua scaricata in base alla destinazione**

Scarichi idrici inviati a depuratore – Solomeo	Unità di misura	2016	2017	2018
Scarichi in acque di superficie	m ³	14.773	12.643	29.087

Tabella 18: GRI 306-1 (a) Qualità dell'acqua scaricata

Parametro di qualità acqua scaricata	2016	2017	2018
pH	7,29 a 25,0 °C	7,92 a 25,0 °C	7,60 a 25,0 °C
Solidi Sospesi Totali (SST)	1,1 mg/litro	0,9 mg/litro	2,5 mg/litro
Azoto ammoniacale (come NH ₄)	0,72 mg/litro	0,49 mg/litro	0,06 mg/litro
Azoto nitroso	0,21 mg/litro	0,14 mg/litro	0,02 mg/litro
Azoto nitrico	18,65 mg/litro	15,39 mg/litro	19,2 mg/litro
C.O.D. (come O ₂)	19 mg/litro	35,0 mg/litro	17,20 mg/litro
B.O.D. ₅ (come O ₂)	N.D.	14,0 mg/litro	5,0 mg/litro
Piombo	<0,01 mg/litro	<0,01 mg/litro	<0,01 mg/litro
Cadmio	<0,01 mg/litro	<0,01 mg/litro	<0,01 mg/litro
Nichel	<0,01 mg/litro	<0,01 mg/litro	<0,01 mg/litro
Rame	<0,03 mg/litro	<0,02 mg/litro	<0,02 mg/litro
Cromo totale	<0,02 mg/litro	<0,01 mg/litro	<0,02 mg/litro
Manganese	<0,01 mg/litro	<0,01 mg/litro	<0,02 mg/litro
Zinco	<0,02 mg/litro	<0,03 mg/litro	0,03 mg/litro
Ferro	0,07 mg/litro	<0,02 mg/litro	0,03 mg/litro
Cromo VI	< 0,01 mg/litro	< 0,01 mg/litro	< 0,01 mg/litro
Cloruri	101,48 mg/litro	313,72 mg/litro	103,32 mg/litro
Solfati (come SO ₄)	31,54 mg/litro	79,44 mg/litro	82,98 mg/litro
Idrocarburi totali	2,0 mg/litro	1,3 mg/litro	1,3 mg/litro
Tensioattivi anionici	0,61 mg/litro	0,498 mg/litro	0,201 mg/litro
Tensioattivi cationici	<0,01 mg/litro	0,156 mg/litro	0,36 mg/litro
Tensioattivi non ionici	0,08 mg/litro	0,017 mg/litro	0,018 mg/litro
Tensioattivi totali	0,69 mg/litro	0,67 mg/litro	0,58 mg/litro
Selenio	<0,01 mg/litro	<0,01 mg/litro	<0,01 mg/litro
Fenoli	0,11 mg/litro	0,11 mg/litro	0,09 mg/litro
Solventi organici aromatici	< 0,01 mg/litro	< 0,01 mg/litro	< 0,1 mg/litro
Solventi clorurati	< 0,01 mg/litro	< 0,01 mg/litro	< 0,1 mg/litro
Oli minerali persistenti e idrocarburi di origine petrolifera persistenti	–	1,3 mg/litro	1,3 mg/litro

6.3 LA GESTIONE DEI RIFIUTI

Il tema della corretta gestione dei rifiuti risulta rilevante in conseguenza degli scarti generati dal processo di follatura, nel corso del quale i capi vengono sottoposti a trattamento di lavaggio a secco e ad acqua. I rifiuti derivanti da questa attività, benché in quantità molto ridotta, sono considerati rifiuti pericolosi e, pertanto, sono oggetto di gestione specifica.

In particolare, la procedura di lavaggio a secco produce tre diverse tipologie di rifiuti che consistono in fanghi, acque di contatto e “*pelucchi*”. Relativamente ai fanghi, l’operatore ne controlla il livello di produzione, visibile nel retro della macchina lavasecco e, periodicamente, aziona lo scarico automatico, che convoglia gli stessi all’interno di fusti metallici, i quali vengono poi smaltiti come rifiuti speciali tramite ditta autorizzata. Le “acque di contatto”, che derivano dall’umidità estratta dai capi durante il ciclo, vengono raccolte in un recipiente, successivamente svuotato dall’operatore all’interno di un apposito contenitore, smaltito tramite ditta autorizzata. Infine, i “*pelucchi*” dei capi vengono raccolti nella “*prendispilli*”, che viene svuotata dall’operatore all’interno dei sacchi di plastica, anch’essi smaltiti da una ditta autorizzata.

Gli altri rifiuti prodotti derivano principalmente dalle attività di ufficio; questi sono assimilabili a rifiuti solidi urbani, gestiti tramite raccolta differenziata.

Anche le attività di produzione e magazzinaggio producono rifiuti, prevalentemente consistenti in cartone e plastica, anch’essi gestiti con raccolta differenziata, che tramite un’azienda autorizzata vengono interamente recuperati e nuovamente impiegati finché non più utilizzabili.

La tabella che segue conferma che anche nel 2018 la produzione di rifiuti pericolosi sia stata molto contenuta, mentre l’aumento dei non pericolosi ed in particolar modo quelli destinati in discarica deriva da un’attività di manutenzione straordinaria che ha interessato il depuratore.

Tabella 19: GRI 306-2 (a, b) quantitativi (ton) di rifiuti pericolosi e non pericolosi prodotti dall’organizzazione per il processo di produzione suddivisi per tipologia di smaltimento (Italia)

Rifiuti correlati al processo di produzione	Unità di misura	2016		2017		2018	
		Pericolosi	Non pericolosi	Pericolosi	Non pericolosi	Pericolosi	Non pericolosi
Rifiuti totali	ton	6,7	596	4,5	795	5,26	851,55
Di cui inviati a recupero	ton	0,5	316	0,4	347	1,12	378,7
Di cui destinati in discarica	ton	6,1	16	4,1	11	4,15	105,2
Altri rifiuti (sede di Solomeo)							
Di cui destinati a depuratore esterno	ton	0	264	0	437	0	367,25



7. LA LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA E LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI

7.1 LA LOTTA ALLA CORRUZIONE

Tra i temi presi in considerazione dal D. Lgs. n. 254/2016, vi è quello della lotta contro la corruzione attiva e passiva.

Il Gruppo si impegna nella tutela della dignità del lavoro e dell'etica d'impresa, contrastando la corruzione in ogni sua forma, attiva e passiva, raccomandando ai propri dipendenti e ai collaboratori esterni condotte virtuose, e predisponendo meccanismi di controllo preventivo.

L'impegno a promuovere il rispetto di elevati standard etici è formalizzato all'interno del Codice Etico della Società, in cui sono statuiti i principi che contraddistinguono l'identità del Gruppo; in particolare, nel Codice Etico (nella nuova versione approvata dal Consiglio di Amministrazione il 14 marzo 2019) viene dichiarato che *“Sono bandite e perseguite pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni di vantaggi, corresponsione di benefici materiali e immateriali nonché di altri vantaggi finalizzati ad influenzare e/o compensare rappresentanti di istituzioni come pure dipendenti del Gruppo”*.

Nella seduta del 14 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato una specifica policy anticorruzione dando attuazione al principio contenuto nel Codice Etico. La policy si propone l'obiettivo di offrire un quadro di riferimento delle regole definite dalla Società per il contrasto delle fattispecie corruttive, promuovendo una cultura aziendale responsabile e consapevole e altresì prevenendo e scoraggiando la commissione di fattispecie corruttive a tutti i livelli.

La policy anticorruzione integra il Codice Etico e il Modello organizzativo adottato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, quale ulteriore strumento generale volto a prevenire la commissione dei reati contemplati dal citato Decreto, così come valutati all'interno del Modello, sia in termini di rischiosità, sia con riferimento alle relative attività sensibili. La policy si applica a tutto il personale delle società del Gruppo, ai membri degli organi sociali delle società del Gruppo e a tutti coloro che operano, anche occasionalmente, in nome e/o per conto e/o nell'interesse del Gruppo o che con questo intrattengono relazioni professionali o di affari o collaborazioni di altra natura.

Si rileva che nell'ultimo triennio non si sono verificati casi di corruzione.



7.2 LA TUTELA DEI DIRITTI UMANI

Tra i principi guida dell'azione del Gruppo vi è la salvaguardia dei diritti umani.

Tale principio ispira tanto la gestione delle umane risorse, quanto l'organizzazione del processo produttivo e la gestione dei rapporti con fornitori e *façonisti*.

In particolare, il Gruppo considera la tutela della sicurezza e il rispetto dei diritti fondamentali delle persone negli ambienti di lavoro come aspetti imprescindibili della propria attività.

La Società raccomanda ai propri fornitori e *façonisti* di adeguarsi costantemente agli standard imposti dalle normative nazionali e internazionali in materia.



NOTA METODOLOGICA

La presente DNF del Gruppo Brunello Cucinelli risponde alle richieste del D. Lgs. n. 254/2016 e successive integrazioni sull'obbligo di rendicontazione delle informative non finanziarie da parte delle organizzazioni di grandi dimensioni e di interesse pubblico. Tale informativa ha l'obiettivo di assicurare la comprensione del modello organizzativo, delle attività, dei principali rischi (e relative modalità di gestione) e degli indicatori di prestazione del Gruppo relativamente agli aspetti ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva che risultano rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'azienda.

Il Consiglio di Amministrazione di Brunello Cucinelli S.p.A. ha approvato la presente dichiarazione non finanziaria in data 14 marzo 2019.

Il processo di individuazione dei temi rilevanti

Con lo scopo di individuare i temi materiali per l'azienda, la Società ha realizzato alcune analisi volte a comprendere le principali pressioni provenienti dai propri portatori di interesse e le priorità aziendali con riferimento ai cinque ambiti del D. Lgs. n. 254/2016.

Le analisi realizzate nel 2018 per l'aggiornamento dei temi materiali per la Società sono le seguenti:

- **analisi delle priorità aziendali:** attraverso interviste al *management* e l'analisi dei principali documenti aziendali (Codice Etico, Modello 231, Statuto, ecc.) sono stati individuati i principali aspetti legati ai cinque ambiti del D. Lgs. n. 254/2016 su cui l'azienda investe risorse e pone maggiore attenzione;
- **analisi delle uscite stampa:** sono stati passati in rassegna gli articoli e le uscite stampa dell'ultimo anno riguardanti il Gruppo, al fine di identificare i temi di sostenibilità su cui si focalizza maggiormente l'attenzione dei media e dell'opinione pubblica;
- **analisi di benchmark:** sono stati analizzati i documenti e le relazioni di sostenibilità e responsabilità sociale pubblicati da società appartenenti al settore della moda e del lusso al fine di identificare i temi ritenuti rilevanti da parte di aziende comparabili a Brunello Cucinelli S.p.A..

L'insieme dei risultati di queste analisi ha condotto alla definizione dei temi materiali e necessari ad assicurare la comprensione delle attività aziendali, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto da essa prodotto e, pertanto, oggetto di rendicontazione all'interno della DNF del Gruppo Brunello Cucinelli. I risultati ottenuti confermano sostanzialmente le risultanze dell'analisi svolta con riferimento all'esercizio 2017, salvo per l'emersione di un nuovo tema materiale rappresentato dalla *privacy* dei clienti.



Perimetro di rendicontazione

Il perimetro di rendicontazione, coerentemente con quanto richiesto dal D. Lgs. n. 254/2016, coincide con quello del Bilancio Consolidato 2018, ovvero include le società consolidate integralmente per la reportistica finanziaria, con le precisazioni che seguono. Per quanto riguarda l'aspetto relativo alla gestione degli scarichi e dei rifiuti, la rendicontazione è estesa alle sole attività produttive (svolte in Italia) in considerazione della loro significatività rispetto agli impatti delle entità commerciali/amministrative; in particolare, con riguardo alla gestione degli scarichi idrici, le informazioni riportate si riferiscono alla sola sede di Solomeo dove è presente la lavanderia industriale, mentre i dati relativi ai rifiuti fanno riferimento a tutte le attività produttive svolte in Italia dal Gruppo. Inoltre, l'aspetto relativo alla valutazione dei fornitori secondo criteri sociali riguarda prevalentemente i *façonisti* in virtù della significatività degli stessi in relazione alle attività da loro realizzate e dell'importanza che essi rivestono all'interno del processo produttivo del Gruppo.

L'anno di rendicontazione cui si riferiscono le informazioni e i dati inseriti nella presente dichiarazione consolidata di carattere non finanziario è il 2018.

Per maggiore chiarezza espositiva, nella seguente tabella si riportano i temi materiali in corrispondenza degli ambiti del D. Lgs. n. 254/2016, il relativo perimetro ed eventuali limitazioni dello stesso.



Ambito D.Lgs. 254	Aspetto rilevante	Perimetro dell'aspetto		Limitazioni di perimetro	
		Interno	Esterno	Interno	Esterno
AMBIENTE	Approvvigionamento di materie prime	Gruppo	–	–	–
	Consumi energetici	Gruppo	–	–	–
	Approvvigionamento di risorse idriche	Gruppo	–	–	–
	Gestione scarichi e rifiuti	Società produttive	–	–	–
	Emissioni in atmosfera	Gruppo	–	–	–
DIRITTI UMANI	Valutazione dei fornitori secondo criteri sociali	Gruppo	–	–	–
	Lotta alla discriminazione	Gruppo	–	–	–
	Condanna del lavoro minorile	Gruppo	<i>Façonisti</i>	–	Rendicontazione non estesa ai <i>Façonisti</i>
	Condanna del lavoro forzato	Gruppo	<i>Façonisti</i>	–	Rendicontazione non estesa ai <i>Façonisti</i>
GESTIONE DEL PERSONALE	Occupazione, turnover	Gruppo	–	–	–
	Salute e sicurezza dei dipendenti	Gruppo	<i>Façonisti</i>	–	Rendicontazione non estesa ai <i>Façonisti</i>
	Formazione e sviluppo	Gruppo	–	–	–
	Diversità e pari opportunità	Gruppo	–	–	–
IMPATTI SOCIALI	Coinvolgimento delle comunità locali	Gruppo	–	–	–
	Acquisti locali	Gruppo	–	–	–
	Privacy dei clienti	Gruppo	–	–	–
LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA	Lotta alla corruzione	Gruppo	–	–	–

**Lo standard di rendicontazione**

Lo standard di rendicontazione adottato dal Gruppo per la redazione della propria DNF sono i GRI Sustainability Reporting Standards, pubblicati nel 2016 dal GRI – Global Reporting Initiative. In particolare, secondo quanto previsto dallo Standard GRI 101: Foundation, paragrafo 3, all'interno di questo documento si è fatto riferimento ai seguenti Reporting Standards (“**GRI-referenced**”):

GRI STANDARDS	GRI Disclosure	Description
GRI 102 – General Disclosure	GRI 102-8	<i>Information on employees and other workers</i>
	GRI 102-15	<i>Key impacts, risks, and opportunities</i>
	GRI 102-18	<i>Governance structure</i>
	GRI 102-41	<i>Collective bargaining agreements</i>
	GRI 102-46	<i>Defining report content and topic Boundaries</i>
	GRI 102-47	<i>List of material topics</i>
	GRI 102-55	<i>GRI Content Index</i>
GRI 103 – Management Approach	GRI 103-1	<i>Explanation of the material topic and its Boundary</i>
	GRI 103-2	<i>The management approach and its components</i>
GRI 204 – Procurement practices	GRI 204-1	<i>Proportion of spending on local suppliers</i>
GRI 205 – Anti-corruption	GRI 205-3	<i>Confirmed incidents of corruption and actions taken</i>
GRI 301 – Materials	GRI 301-1	<i>Materials used by weight or volume</i>
GRI 302 – Energy	GRI 302-1	<i>Energy consumption within the organization</i>
GRI 303 – Water	GRI 303-1	<i>Water withdrawal by source</i>
GRI 305 – Emissions	GRI 305-1	<i>Direct (Scope 1) GHG emissions</i>
	GRI 305-2	<i>Energy indirect (Scope 2) GHG emissions</i>
GRI 306 – Effluents and waste	GRI 306-1	<i>Water discharge by quality and destination</i>
	GRI 306-2	<i>Waste by type and disposal method</i>
GRI 401 – Employment	GRI 401-1	<i>New employee hires and employee turnover</i>
	GRI 401-2	<i>Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees</i>
GRI 403 – Occupational health and safety	GRI 403-2	<i>Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, safety and absenteeism, and number of work-related fatalities</i>
GRI 404 – Training and education	GRI 404-2	<i>Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs</i>
GRI 405 – Diversity and equal opportunity	GRI 405-1	<i>Diversity of governance bodies and employees</i>
GRI 406 – Non-discrimination	GRI 406-1	<i>Incidents of discrimination and corrective actions taken</i>
GRI 408 – Child Labor	GRI 408-1	<i>Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor</i>
GRI 409 – Forced or Compulsory Labor	GRI 409-1	<i>Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor</i>
GRI 413 – Local Communities	GRI 413-1	<i>Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs</i>
GRI 414 – Supplier social assessment	GRI 414-2	<i>Negative social impacts in the supply chain and actions taken</i>
GRI 418 – Customer Privacy	GRI 418-1	<i>Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data</i>



Il processo di reporting e le metodologie di calcolo

Il percorso implementato dal Gruppo in ottemperanza alle richieste del Decreto, con riferimento ai cinque ambiti indicati dal legislatore, quali ambientale, sociale, attinente al personale, rispetto dei diritti umani, lotta contro la corruzione, si è sviluppato secondo i seguenti passaggi chiave:

- individuazione dei temi materiali;
- mappatura dei principali rischi, generati o subiti, ivi incluse le modalità di gestione degli stessi, che derivano dalle attività d'impresa, dai suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali, inclusa la catena di fornitura;
- individuazione delle politiche praticate, laddove applicabile, e della *governance* adottata per la gestione dei cinque ambiti;
- definizione e implementazione di un processo (a livello di Gruppo) di raccolta, aggregazione e trasmissione dei dati e delle informazioni richieste dagli indicatori fondamentali di prestazione scelti sulla base dei temi materiali e previsti dallo standard di rendicontazione prescelto.

La definizione dei contenuti della DNF 2018 ha coinvolto tutte le funzioni aziendali rilevanti e responsabili per gli aspetti trattati nella sezione.

Di seguito sono riportate le principali metodologie di calcolo utilizzate:

- il tasso di frequenza degli infortuni è il rapporto fra il numero totale di infortuni non *in itinere* e il numero totale di ore lavorate, moltiplicato per 1.000;
- il tasso di malattia professionale è il rapporto fra il numero totale di casi di malattia professionale e il numero totale di ore lavorate, moltiplicato per 1.000;
- il tasso di gravità è il rapporto tra il numero totale di giornate di lavoro perse per infortunio non *in itinere* e il numero totale di ore lavorate, moltiplicato per 1.000;
- il tasso di assenteismo è il rapporto tra i giorni totali di assenza nel periodo di rendicontazione e il numero totale dei giorni lavorati nello stesso periodo;
- i fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di CO₂ riportate nel presente documento sono i seguenti:
 - Emissioni dirette scopo 1: per i consumi di gas naturale, benzina e diesel sono stati utilizzati i fattori di emissione tratti dalla tabella dei parametri standard nazionali del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare; per le perdite di gas refrigeranti dei condizionatori è stato utilizzato il GWP fornito dal DEFRA (Department for Environment Food & Rural Affairs del Regno Unito);
 - Emissioni indirette energetiche scopo 2:
 1. Location based: queste emissioni sono state calcolate moltiplicando l'elettricità acquistata dalla rete elettrica nazionale per il fattore di emissione tratto da Confronti internazionali Terna su dati Enerdata – dati 2015, 2016;
 2. Marked based⁽¹⁹⁾: queste emissioni sono state calcolate moltiplicando la quantità di energia elettrica non rinnovabile per i fattori di emissione residual mix di ogni Paese, secondo le seguenti fonti:
 - Green-e Energy Residual Mix Emissions Rates – dati 2016, 2017, 2018;
 - European Residual Mixes, ABI – dati 2017.
- i consumi idrici del Gruppo, ad eccezione di quelli associati ai siti italiani, sono calcolati stimando un consumo medio per dipendente pari a 100 litri al giorno moltiplicati per 252 giorni lavorativi nel 2016, per 250 giorni lavorativi nel 2017 e 253 giorni lavorativi nel 2018.

(19) Qualora un Paese non abbia pubblicato il Residual Mix è stato utilizzato il fattore Location based.

**GRI Content Index**

GRI Standard	Disclosure	Page Omission
General Disclosures		
GRI 102: General Disclosures	Reporting practice	
	102-8 Information on employees and other workers	<i>pagg. 14-15</i>
	102-15 Key impacts, risks, and opportunities	<i>pagg. 10-13</i>
	102-18 Governance structure	<i>pagg. 8-9</i>
	102-41 Collective bargaining agreements	<i>pag. 15</i>
	102-46 Defining report content and topic Boundaries	<i>pagg. 62-66</i>
	102-47 List of material topics	<i>pagg. 62-64</i>
	102-55 GRI content index	<i>pagg. 67-69</i>
Material Topics		
GRI 200 Economic Standard Series		
Procurement Practices		
GRI 103: Management Approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<i>pagg. 44-54; 62-64</i>
	103-2 The management approach and its components	<i>pagg. 10-13; 44-54</i>
GRI 204: Procurement Practices	204-1 Proportion of spending on local suppliers	<i>pagg. 47; 51</i>
Anti-corruption		
GRI 103: Management Approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<i>pagg. 60; 62-64</i>
	103-2 The management approach and its components	<i>pagg. 10-13; 60</i>
GRI 205: Anti-corruption	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	<i>pag. 60</i>
GRI 300 Environmental Standards Series		
Materials		
GRI 103: Management Approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<i>pagg. 44-50; 62-64</i>
	103-2 The management approach and its components	<i>pagg. 10-13; 44-50</i>
GRI 301: Materials	301-1 Materials used by weight or volume	<i>pagg. 47-50</i>
Energy		
GRI 103: Management Approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<i>pagg. 55-56; 62-64</i>
	103-2 The management approach and its components	<i>pagg. 10-13; 55-56</i>
GRI 302: Energy	302-1 Energy consumption within the organization	<i>pagg. 55-56</i>
Water		
GRI 103: Management Approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<i>pagg. 55; 57-58; 62-64</i>
	103-2 The management approach and its components	<i>pagg. 10-13; 55; 57-58</i>
GRI 303: Water	303-1 Water withdrawal by source	<i>pagg. 57-58</i>



GRI Standard	Disclosure	Page Omission
Emissions		
GRI 103: Management Approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<i>pagg. 55-56; 62-64</i>
	103-2 The management approach and its components	<i>pagg. 10-13; 55-56</i>
GRI 305: Emissions	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	<i>pag. 56</i>
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	<i>pag. 56</i>
Effluents and Waste		
GRI 103: Management Approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<i>pagg. 55; 57-58; 59; 62-64</i>
	103-2 The management approach and its components	<i>pagg. 10-13; 55; 57-58; 59</i>
GRI 306: Effluents and Waste	306-1 Water discharge by quality and destination	<i>pagg. 57-58</i>
	306-2 Waste by type and disposal method	<i>pag. 59</i>
GRI 400 Social Standards Series		
Employment		
GRI 103: Management Approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<i>pagg. 14-24; 62-64</i>
	103-2 The management approach and its components	<i>pagg. 10-13; 14-24</i>
GRI 401: Employment	401-1 New employee hires and employee turnover	<i>pagg. 19-21</i>
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	<i>pag. 22</i>
Occupational Health and Safety		
GRI 103: Management Approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<i>pagg. 23-24; 62-64</i>
	103-2 The management approach and its components	<i>pagg. 10-13; 23-24</i>
GRI 403: Occupational Health and Safety	403-2 Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	<i>pagg. 23-24</i>
Training and Education		
GRI 103: Management Approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<i>pagg. 17-21; 62-64</i>
	103-2 The management approach and its components	<i>pagg. 10-13; 17-21</i>
GRI 404: Training and Education	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	<i>pag. 17-21</i>
Diversity and Equal Opportunity		
GRI 103: Management Approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<i>pagg. 14-17; 21-22; 62-64</i>
	103-2 The management approach and its components	<i>pagg. 10-13; 14-17; 21-22</i>
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	<i>pag. 16-17</i>



GRI Standard	Disclosure	Page Omission
Non-discrimination		
GRI 103: Management Approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<i>pagg. 21-22; 62-64</i>
	103-2 The management approach and its components	<i>pagg. 10-13; 21-22</i>
GRI 406: Non-discrimination	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	<i>pag. 21</i>
Child Labor		
GRI 103: Management Approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<i>pagg. 51-53; 61; 62-64</i>
	103-2 The management approach and its components	<i>pagg. 8; 10-13; 51-53; 61</i>
GRI 408: Child Labor	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	Non sono state identificate situazioni a rischio di violazione della normativa in materia di lavoro minorile all'interno del Gruppo nel corso del 2018.
GRI 409: Forced or Compulsory Labor		
GRI 103: Management Approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<i>pagg. 51-53; 61; 62-64</i>
	103-2 The management approach and its components	<i>pagg. 8; 10-13; 51-53; 61</i>
GRI 409: Forced or Compulsory Labor	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	Non sono state identificate situazioni a rischio di violazione della normativa in materia di lavoro forzato all'interno del Gruppo nel corso del 2018.
Local Communities		
GRI 103: Management Approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<i>pagg. 25-43; 62-64</i>
	103-2 The management approach and its components	<i>pagg. 10-13; 25-43</i>
GRI 413: Local Communities	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	<i>pagg. 25-43</i>
Supplier Social Assessment		
GRI 103: Management Approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<i>pagg. 51-53; 62-64</i>
	103-2 The management approach and its components	<i>pagg. 10-13; 51-53</i>
GRI 414: Supplier Social Assessment	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	<i>pag. 53</i>
Customer Privacy		
GRI 103: Management Approach	103-1 Explanation of the material topic and its Boundary	<i>pagg. 43; 62-64</i>
	103-2 The management approach and its components	<i>pagg. 10-13; 43</i>
GRI 418: Customer privacy	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	<i>pag. 43</i>



RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE



EY S.p.A.
Via Bartolo, 10
06122 Perugia

Tel: +39 075 5750411
Fax: +39 075 5722888
ey.com

Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 3, c. 10, D.Lgs. 254/2016 e dell'art. 5 del regolamento Consob adottato con Delibera n. 20267 del 18 gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione della
Brunello Cucinelli S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della Brunello Cucinelli S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 predisposta ai sensi dell'art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2019 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), con riferimento alla selezione di GRI Standards indicati nel paragrafo "Nota Metodologica" della DNF, da essi individuato come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo

EY S.p.A.
Sede Legale: Via Po, 32 - 00198 Roma
Capitale Sociale Euro 2.525.000,00 i.v.
Iscritta alla S.O. del Registro delle Imprese presso la C.C.I.A.A. di Roma
Codice fiscale e numero di iscrizione 00434000584 - numero R.E.A. 250904
P.IVA 02691221009
Iscritta al Registro Revisori Legali al n. 70945 Pubblicato sulla G.U. Suppl. 13 - IV Serie Speciale del 17/2/1998
Iscritta all'Albo Speciale delle società di revisione
Controllo al progressivo n. 2 dell'Albo n. 19831 del 16/7/1997
A member firm of Ernst & Young Global Limited



qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards, con riferimento alla selezione di GRI Standards indicati nel paragrafo "Nota Metodologica" della DNF. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (di seguito "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo Brunello Cucinelli;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
 - o modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - o politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - o principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a).

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.
In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della Brunello Cucinelli S.p.A. e con il personale della Pinturicchio S.r.l. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle



informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di gruppo
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per il sito di Solomeo della Brunello Cucinelli S.p.A. e per il sito di Carrara della Pinturicchio S.r.l., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Brunello Cucinelli relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards, con riferimento alla selezione di GRI Standards indicati nel paragrafo "Nota Metodologica" della DNF.

Altri aspetti

I dati comparativi presentati nella DNF in relazione all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2016, non sono stati sottoposti a verifica.

Perugia, 5 aprile 2019

EY S.p.A.


Massimo Antonelli
(Socio)