

Standard Ethics Rating [corpSER]: **EE-**
 Long Term Expected corpSER [4y to 5y]: **EE+**

Issuer: Monnalisa S.p.A.
Listing: Euronext Growth Milan
ISIN: IT0005338139
Market Capitalisation: 14.92 Mln EUR
Sector: Fashion
Industry: Apparel & textile products
Type of rating: Corporate Standard Ethics Rating [SER]
Date: 23 dicembre 2022
Expiry Date: 23 dicembre 2023
Last action: 20 gennaio 2022
Previous SER: EE- Stable
Type of document: Rating Report

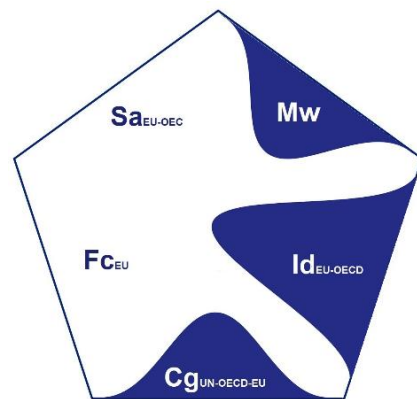
Level of Compliance

EEE	EEE-	EE+	EE	EE-	E+	E	E-	F
	Excellent	Very Strong	Strong	Adequate	Low	Very Low	Unsatisfactory	
Sustainable				Not Fully Sustainable		Not Sustainable		

Summary

Snapshot (adj.)

Il Gruppo Monnalisa è uno dei maggiori operatori nel campo del design, della realizzazione e della distribuzione di abbigliamento di alta gamma e di accessori per bambini. La strategia di sostenibilità della Società è allineata a gran parte delle indicazioni volontarie delle Nazioni Unite, dell'Ocse e dell'Unione Europea. Le *policy* interne appaiono avanzate su vari temi come la gestione dei rischi e controllo; la compliance fiscale; la condivisione delle informazioni e dialogo con gli investitori; la gestione delle risorse umane e *welfare* aziendale. Il processo produttivo si avvale di certificazioni e di tecnologie avanzate in linea con obiettivi ambientali, tiene conto di una *policy* a carattere strategico. La rendicontazione extra-finanziaria è redatta secondo le buone pratiche applicate ai temi ESG (*Environmental, Social and Governance*). La governance della sostenibilità è in costante miglioramento.



Ogni lato del diamante rappresenta uno dei cinque "standard" misurati dall'Algoritmo di Standard Ethics. L'immagine simbolica di una distribuzione normale standard (gaussiana) illustra in forma intuitiva le aree in cui probabilmente l'azienda si attiverà, o dovrebbe attivarsi. Si rimanda all'interno.

Important Legal Disclaimer. All rights reserved. Ratings, analyses and statements are statements of opinion as of the date they are expressed and not statements of fact. Standard Ethics' opinions, analyses and ratings are not recommendations to purchase, hold, or sell any securities or to make any investment decisions, and do not address the suitability of any security. Standard Ethics Ltd does not act as a fiduciary or an investment advisor. In no event shall Standard Ethics Ltd be liable to any party for any direct, indirect, incidental, exemplary, compensatory, punitive, special or consequential damages, costs, expenses, legal fees, or losses (including, without limitation, lost income or lost profits and opportunity costs or losses caused by negligence) in connection with any use of its opinions, analyses and rating.



All rights reserved ®

Standard Ethics Ltd

Fifth Floor

167-169 Great Portland Street, London (UK)

W1W 5PF – Company Number: 7703682

Pubblicato e prodotto dall'Ufficio Ricerca di Standard Ethics

Analisi, ricerca, review: L. Ramelli; L. De Regis; M. Morello; B. Bella.

Relazioni esterne: Filippo Cecchi (Head of Communication and Public Affairs Office)

Tracey Waters (Communication Manager)

Hub and Corporate Website in www.standardethics.eu

Per ogni informazione, prego scrivere a: headquarters@standardethics.eu

Carta riciclata



SOMMARIO

CONTESTO, METODOLOGIA, RATING	4
Standard Ethics	4
Standard Ethics Rating.....	4
L'Unità DI ANALISI	5
UFFICIO RICERCA E RATING COMMITTEE	5
S.E. Algorithm of Sustainability ©	5
RATING EMESSO	6
ALGORITMO - VALORI IMMESSI (SINTESI).....	6
MONNALISA REPORT	7
1. MERCATO E POSIZIONI DOMINANTI	7
2. CONTRATTI, FINANZIAMENTI E AIUTI PUBBLICI	8
3. DISTORSIONI DI MERCATO, FAVORITISMI E CORRUZIONE	8
4. REGOLE INTERNE VOLONTARIE SULLA PROPRIETÀ.....	9
5. PROPRIETÀ E CONFLITTI DI INTERESSE	10
6. PROTEZIONE DEGLI AZIONISTI DI MINORANZA E NOMINA DEGLI AMMINISTRATORI.....	10
7. REGOLE INTERNE VOLONTARIE PER GLI AMMINISTRATORI.....	10
8. AMMINISTRATORI, CONFLITTI DI INTERESSE E RELATIVI COMITATI	11
9. DIVULGAZIONE, TRASPARENZA E PARTI INTERESSATE.....	12
10. PARTECIPAZIONE E VOTO IN ASSEMBLEA.....	13
11. ASSUNZIONI E SELEZIONE DELLE RISORSE UMANE	13
12. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E DIALOGO SOCIALE	14
13. ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI.....	14
14. AMBIENTE	15
15. CONSUMATORI E QUALITÀ	16
16. SCIENZA E TECNOLOGIA.....	16
17. COMUNITÀ LOCALI	17
18. BUSINESS PARTNERS.....	17
19. DIRITTI UMANI	18
20. STRATEGIE EUROPEE ED INTERNAZIONALI	18
21. CONCLUSIONI	18
(Summary).....	18

CONTESTO, METODOLOGIA, RATING

Nuovi elementi (come lo sviluppo della rete) hanno creato mercati aperti e trasparenti, partecipati da crescenti fette della popolazione, determinando:

- maggiore attenzione verso scelte **extra-finanziarie**, tangibili ed intangibili, con ricadute sul piano della fiducia e credibilità degli emittenti;
- e nuove valutazioni sulla qualità e la **durabilità di lungo termine** dei prodotti quotati, siano essi legati alle imprese (azioni, bond, green bond) o agli emittenti istituzionali (come i titoli di stato).

La conclusione di Standard Ethics è che siamo di fronte alla fine dell'era finanziaria classica, focalizzata esclusivamente su variabili economiche: i mercati regolamentati, per quanto fallibili e volatili, hanno subito un'evoluzione e si stanno dimostrando il sistema più importante ed indipendente per valutare la **sostenibilità**¹ di lungo periodo di numerose attività umane.

Lo Standard Ethics Rating è un contributo all'affinamento delle strategie, del linguaggio e del modo in cui un emittente sta sul mercato.

STANDARD ETHICS

Standard Ethics Ltd è una «**Self-Regulated Sustainability Rating Agency**» che emette rating non-finanziari di sostenibilità in forma "solicited".² Il marchio Standard Ethics® è presente dal 2004 nel mondo della «finanza sostenibile» e studi ESG (*Environmental, Social e Governance*).

La struttura è vigilata da uffici interni di controllo e di revisione e il *Board*, organo apicale, è conforme alle linee guida internazionali sulla diversità di nazionalità, le competenze professionali, l'indipendenza e la parità di genere.

STANDARD ETHICS RATING

Lo Standard Ethics Rating è un *Solicited Sustainability Rating (SSR)* testato in quindici anni di attività che unisce tre importanti caratteristiche:

- *Solicited* - Viene emesso su richiesta del destinatario attraverso un rapporto bilaterale diretto e regolato.
- *Standard* – Il rating è sempre comparabile poiché la metodologia ed i parametri di emissione sono uniformati a predeterminate linee guida e l'algoritmo tiene conto della dimensione e della tipologia degli emittenti. Nel caso di Standard Ethics, i parametri sono le indicazioni dell'Unione Europea, dell'Ocse e delle Nazioni Unite in materia di *governance* e sostenibilità.
- *Independent* – L'Agenzia offre garanzie d'imparzialità ed indipendenza poiché fornisce al richiedente solo servizi inerenti il rating, non effettua consulenza, non utilizza i dati raccolti per *asset management advisory* (a fondi o banche) né li fornisce a terzi, ed è – rispetto al richiedente – priva di legami azionari o economici con esso.

In breve, lo Standard Ethics Rating è un'opinione che intende rappresentare il livello di adesione delle imprese (o enti territoriali) ai principi della sostenibilità indicati da:

- Unione Europea (Ue);

¹ È opinione di Standard Ethics che la natura della sostenibilità si basi su tre pietre angolari:

1) Le politiche volontarie per lo sviluppo sostenibile riguardano le future generazioni e hanno una dimensione planetaria. Spetta ai principali enti sovranazionali riconosciuti dalle nazioni stabilire – attraverso la scienza – le strategie, le definizioni, le linee guida.

2) Gli enti economici perseguono – nella misura che ritengono possibile – finalità, strategie e linee guida sulla Sostenibilità, non le definiscono. 3) La misura della Sostenibilità degli enti economici è un dato comparabile, terzo, sulla conformità alle indicazioni internazionali. "Standard Ethics devises three laws of Sustainability". <http://www.standardethics.eu/media/press-releases.html>

² In assenza di organi di controllo e norme legislative per l'attività sui rating ESG, Standard Ethics si è, fin dall'inizio della sua attività, autoregolata attraverso regole statutarie e procedurali per applicare i modelli delle agenzie di rating di merito creditizio, basandosi sull'*applicant pay model* e sull'astensione di attività consulenziali verso investitori.

SE può emettere *rating unsolicited* al fine di creare e mantenere Indici di sostenibilità nazionali. SE pubblica ed aggiorna sul proprio sito i Rating delle società quotate componenti i propri indici.

- Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (Ocse);
- Nazioni Unite (Onu).

L'istruttoria di SE è un processo guidato da analisti (*analyst-driven rating process*) e non prevede da parte del richiedente il rating la compilazione di moduli e questionari o l'elaborazione di altra documentazione oltre a quella già presente. Sarà compito degli analisti di Standard Ethics provvedere alla raccolta dei dati.

L'UNITÀ DI ANALISI

Linee Guida dell'Agenzia, l'Unità di Analisi ha attentamente valutato le seguenti aree in relazione alla struttura della Società (aree suddivise in circa 220 sotto sezioni o **analysis points**):

- MARKET AND COMPETITORS (mercato e società concorrenti suddiviso in **13 sottos.**)
- MARKET AND DOMINANT POSITIONS (mercati e posizioni dominanti, suddiviso in **10 sottosezioni**)
- CONTRACTS, FINANCINGS AND PUBLIC AIDS (contratti, finanziamenti, aiuti pubblici, suddiviso in **7 sottosezioni**)
- MARKET DISTORTIONS, FAVOURITISM & CORRUPTION (distorsioni di mercato, clientelismo, corruzione, suddiviso in **8 sottosezioni**)
- OWNERSHIP, SHARE CAPITAL AND SHAREHOLDERS (capitale sociale, proprietà e azionisti, suddiviso in **8 sottosezioni**)
- INTERNAL VOLUNTARY RULES ON OWNERSHIP EXERTION (norme volontarie interne riguardanti la proprietà, suddiviso in **8 sottosezioni**)
- INDEPENDENCE AND CONFLICT OF INTERESTS (conflitto di interessi, in **12 sott.**)
- MINORITY MEMBERS PROTECTIONS AND DIRECTORS APPOINTMENT (tutele per gli azionisti di minoranza e nomina degli amministratori, (suddiviso in **7 sottosezioni**)
- COMMUNICATION, INFORMATION AND TRANSPARENCY (suddiviso in **5 sottos.**)
- BOARD OF DIRECTORS AND EXECUTIVE GROUP TRANSPARENCY (trasparenza a livello apicale. suddiviso in **9 sottosezioni**)
- INTERNAL VOLUNTARY RULES REGARDING MANAGEMENT (in **10 sottos.**)
- INDEPENDENCE AND CONFLICT OF INTERESTS (Amministratori e conflitti d'interesse, suddiviso in **13 sottosezioni**)
- DISCLOSURE AND TRANSPARENCY (rendicontazione e trasparenza, in **22 sottos.**)
- PARTICIPATION AND VOTE IN GENERAL MEETINGS (partecipazione e diritto di voto alle assemblee dei soci, suddiviso in **5 sottosezioni**)
- EMPLOYMENT AND HUMAN RESOURCES SELECTION (politiche di assunzione e gestione delle risorse umane, suddiviso in **11 sottosezioni**)
- HEALTH, SAFETY AT WORK AND SOCIAL DIALOGUE (salute e sicurezza, in **16 sottos.**)
- ADAPTATION TO CHANGES (adattamento ai cambiamenti, suddiviso in **6 sottos.**)
- ENVIRONMENT (ambiente, suddiviso in **17 sottosezioni**)
- CONSUMERS AND QUALITY (consumatori e qualità, suddiviso in **9 sottosezioni**)
- SCIENCE AND TECHNOLOGY (scienze e tecnologia, suddiviso in **4 sottosezioni**)
- LOCAL COMMUNITIES (comunità locali, suddiviso in **3 sottosezioni**)
- BUSINESS PARTNERS (fornitori e collaborazioni, suddiviso in **9 sottosezioni**)
- HUMAN RIGHTS (diritti umani, suddiviso in **6 sottosezioni**)
- EUROPEAN STRATEGIES (suddiviso in **2 sottosezioni**)

UFFICIO RICERCA E RATING COMMITTEE

L'Ufficio Ricerca ha analizzato il risultato del lavoro e delle opinioni espresse dall'Unità di Analisi, quindi, ha proposto il livello di rating e prodotto il presente rapporto. Il *Rating Committee* ha valutato la congruenza dei dati esaminati e delle conclusioni ed ha approvato l'emissione. La segregazione dei dati, delle informazioni e del lavoro (*Chinese Wall*) tra l'Unità di Analisi, l'Ufficio Ricerca, il *Rating Committee* e tutti gli altri uffici, assicura la massima trasparenza del processo. Un *Compliance Officer* sovrintende e verifica ogni passaggio.

S.E. ALGORITHM OF SUSTAINABILITY ©

L'Agenzia utilizza un **algoritmo proprietario** basato su cinque "standard" ed una variabile premiale "k" per elaborare i dati forniti dalle varie Unità di Analisi (F_{CEU} ; $S_{aEU-OECD}$; Mw ; $I_{dEU-OECD}$; $C_{gUN-OECD-EU}$). Il bilanciamento tra i cinque "standard" compone la pre-valutazione finale alla base del rating.

F_{CEU} = Fair competition. Argomenti principali: Corretta competizione, incluso analisi di eventuali posizioni dominanti, distorsioni di mercato, cartelli. Elementi che possono incidere sulle altre variabili (Fonti documentali: principalmente Ue, vengono inclusi anche provvedimenti sanzionatori principali regolatori Ocse).

Sa_{EU-OECD} = Shareholders' agreements. Argomenti principali: Accordi parasociali, diritti degli azionisti di minoranza, accesso alle informazioni (Fonti documentali: principalmente Ue ed Ocse, vengono inclusi anche provvedimenti sanzionatori dei principali regolatori Ocse).

Mw = Market weight. Argomenti principali: Struttura dell'azionariato, peso e tipologia dei maggiori azionisti, potenziali conflitti in relazione alle altre variabili (Fonti: principalmente regolatori Ocse).

Id_{EU-OECD} = Independent directorship. Argomenti principali: Struttura e qualità degli organi apicali e di controllo, sistema del ESG Risk and Control Management, Risk Analysis. Rappresenta uno degli elementi maggiormente in grado di mitigare rischi derivanti da altri aspetti ed in grado di incrementare "k". (Fonti documentali: principalmente Ue ed Ocse).

Cg_{UN-OECD-EU} = Corporate Governance e Sostenibilità. Argomenti principali: Valutazione complessiva sia delle strategie e reportistica ESG, e sia degli strumenti di governo (societario e della sostenibilità) attraverso la ponderazione dei vari elementi anche in relazione al bilanciamento delle altre variabili (Fonti documentali: principalmente Ue, Ocse e Onu).

k = Sustainability at Risk (SaR). Proiezione statistica.

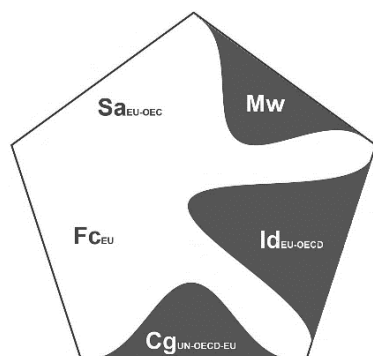
$$\frac{(F_{cEU} + S_{aEU-OECD} + I_{dEU-OECD} + M_w * f(S_{aEU-OECD}) * f(I_{dEU-OECD}) + C_{gUN-OECD-EU} * f(F_{cEU}) * f(I_{dEU-OECD}))}{10} + k$$

10

RATING EMESSO

Standard Ethics Rating ^[corpSER]: **EE-**
Long Term Expected ^{corpSER} [4y to 5y]: **EE+**

ALGORITMO - VALORI IMMESSI
(SINTESI)



I valori di ogni standard sono **compresi** tra **0 e 2**.

I valori attribuiti ed inseriti nell'algoritmo sono i seguenti:

F_{cEU} = 1,9

S_{aEU-OECD} = 1,9

M_w = 0

I_{dEU-OECD} = 0,2

C_{gUN-OECD-EU} = 1,8

Nota: la variabile MW può essere una variabile neutra indicando sotto 1 la presenza di un azionista di riferimento, a diminuire un azionista di controllo. La tipologia dell'azionariato rappresentata da MW è un fattore indicante il tipo di azionariato ed i rischi correlabili.

Ogni lato del diamante rappresenta uno dei cinque "standard" misurati dall'Algoritmo di Standard Ethics. L'immagine simbolica di una distribuzione normale standard (gaussiana) illustra in forma intuitiva le aree in cui probabilmente l'azienda si attiverà, o dovrebbe attivarsi.

Adidas	EE (neg.)
Brunello Cucinelli	EE-
Compagnie Fin. Richemont	EE-
H&M	EE-
Moncler	EE-
Next	EE-
Nike	EE-
LVMH	E+
Tod's	E+
Hermes International	E
Salvatore Ferragamo	E
Shenzou Int. Group Holding	E
Swatch Group	E
Inditex	E-
Kering	E-

MONNALISA REPORT

1. MERCATO E POSIZIONI DOMINANTI

Monnalisa S.p.A. (di seguito “Monnalisa” o la “Società”) è la *holding* operativa dell’omonimo Gruppo³, attivo nel settore del lusso attraverso il marchio “Monnalisa”. La Società è uno dei maggiori operatori internazionali nel campo del *design*, della realizzazione e della distribuzione di abbigliamento di alta gamma e di accessori per bambini.⁴

Fondata nel 1968 da Piero Iacomoni, attuale presidente del Consiglio di Amministrazione, Monnalisa è quotata al segmento *Euronext Growth Milan* dal 2018. Nel corso degli anni è stata portata avanti una strategia di espansione internazionale⁵, anche attraverso l’ingresso in mercati collegati e/o attigui all’abbigliamento infantile⁶.

I processi di programmazione della produzione⁷ e creativo sono mantenuti all’interno di Monnalisa. Le fasi di trasformazione della materia prima in prodotto finito sono esternalizzate presso piccoli laboratori indipendenti, ubicati soprattutto nell’Italia Centrale.⁸ Sono coinvolti in funzioni operative membri della famiglia Iacomoni.⁹

Monnalisa si avvale di una distribuzione articolata in diversi canali.¹⁰

Il mercato in cui opera la Società è **aperto alla libera concorrenza**. È inoltre regolato da norme nazionali ed europee. **Non** è necessaria alcuna autorizza-

³ “Al 31/12/21, il gruppo Monnalisa si compone dell’azienda Monnalisa S.p.A., la capogruppo, e delle aziende controllate Monnalisa Hong Kong Ltd, Monnalisa Rus Llc, Monnalisa China Ltd, ML Retail Usa, Inc., Monnalisa Corea Ltd, Monnalisa Brazil Participacoes, Ltda, Monnalisa Bebek Giyim San ve Tic A.S. (Turchia), Monnalisa UK Ltd, Monnalisa Japan Co Ltd e Monnalisa International Limited (Taiwan), Monnalisa Singapore Ltd e Monnalisa San Marino S.r.l., costituita a dicembre 2020”. Fonte: Annual Report 2021, p. 14.

⁴ La Società “distribuisce in oltre 60 Paesi, sia in flagship store diretti, che nei più prestigiosi department store del mondo, e in oltre 500 punti vendita multibrand.” Fonte: Annual Report 2021, p. 78.

⁵ “Il Gruppo ha adottato negli anni una chiara e coerente strategia di espansione internazionale, capace di incrementare e di consolidare l’identità del marchio, il posizionamento nel mercato di riferimento, il crescente controllo diretto dei canali distributivi nonché l’innovazione che da sempre lo caratterizza” Fonte: Annual Report 2021, p. 7. A tal proposito, si segnala l’accordo di licenza con Fenice S.r.l. (società titolare del marchio “Chiara Ferragni”), firmato nel 2020 che ha l’obiettivo di “far crescere worldwide, nel segmento moda bambina 0-10 anni, il brand fondato da Chiara Ferragni, attraverso la struttura e l’esperienza di Monnalisa, che, con questa partnership, potrà allargare ulteriormente il proprio target di clientela, in linea con il percorso di trasformazione digitale intrapresa. La prima collezione frutto del nuovo corso di licenza del brand è stata quella dedicata alla Fall/Winter 2021/2022.” Fonte: Annual Report 2021, p. 9. La Società rende noto in data 12 ottobre 2022 di aver siglato l’accordo di collaborazione con Gato Mia Confecções, azienda leader nel mercato brasiliano di moda per bambini, titolare, tra gli altri, del marchio Petit Cherie, che distribuisce a circa 1.700 clienti *wholesale*. La collezione Autunno-Inverno 2023 sarà prodotta in Brasile e distribuita nel Centro e Sud America con il marchio “Monnalisa for Petit Cherie”: “L’azienda amplia così la sua strategia di distribuzione internazionale multicanale in linea con la spinta di trasformazione in senso sempre più internazionale del Gruppo. Monnalisa percepirà una royalty basata sulle vendite nei territori oggetto di contratto.” Fonte: Comunicato Stampa del 12 ottobre 2022.

⁶ La Società ha infatti “esteso il proprio business all’arredamento, con il lancio della linea “Monnalisa Living”, e alla cosmesi e bedding; è stata inoltre incrementata l’offerta di calzature, borse e accessori, sempre nel settore bambino. Dal 2022, inoltre, Monnalisa ha arricchito la sua proposta nel mondo della prima infanzia, firmando una nuova linea di passeggini per LECLERC BABY. (...) L’accordo di licenza, triennale e rinnovabile, prevede una distribuzione internazionale multicanale ed una duplice fonte di margine per Monnalisa: sulle vendite realizzate da Leclerc Baby, Monnalisa percepirà una royalty; Monnalisa venderà inoltre questa linea di prodotti anche attraverso i suoi canali *wholesale*, *retail* e *e-commerce*, agendo sostanzialmente come distributore.” Fonte: Annual Report 2021, p. 27.

⁷ Monnalisa lavora in “programmato”, articolando la produzione in due collezioni e pre-collezioni all’anno, su tre linee di prodotti: “Monnalisa: Linea principale dell’offerta Monnalisa, da 0 a 16 anni. Chic Monnalisa: Linea dedicata all’abbigliamento d’occasione e da cerimonia. Monnalisa Couture: Linea pensata per accompagnare la bambina nelle occasioni più esclusive” che la Società associa alla “migliore tradizione sartoriale italiana.” Fonte: Annual Report 2021, pp. 8 e 9.

⁸ “Il controllo tessuti, lo stoccaggio delle materie prime ed il taglio dei tessuti sono realizzati dall’unità produttiva sita a Badia al Pino (...). Il tagliato arriva poi, unitamente agli accessori ed alle istruzioni di lavorazione, ai laboratori di confezione, ricamo, stampa, tintura per subire le successive fasi di trasformazione. Infine, il prodotto finito torna in Monnalisa dove viene ubicato ed immagazzinato per il cliente.” Fonte: Annual Report 2021, pp. 12 e 13.

⁹ Si menzionano la stilista e co-fondatrice, nonché *creative director*, Barbara Bertocci, moglie di Piero Iacomoni, la figlia Diletta Iacomoni che svolge il ruolo di *fashion coordinator* ed il marito Matteo Tugliani, membro del Consiglio di Amministrazione e socio diretto ed indiretto. Tali rapporti sono adeguatamente rendicontati anche nei documenti inerenti alle parti correlate.

¹⁰ I canali di distribuzione sono cinque: *wholesale*: negozi multimarca indipendenti; *wholesale retail*: monomarca in *partnership*; *corporate retail*: monomarca diretti; *e-business retail*: canale di vendita *on line* diretto al consumatore finale; *e-business wholesale*: piattaforme *on line* multimarca dirette al consumatore finale. Si segnala che il canale *retail* ha un peso del 32% sul fatturato a livello consolidato, con 51 punti vendita monomarca al 31 dicembre 2021 e gli *store online* e gli “*shop in shop*” nei principali grandi magazzini del mondo. Per quanto riguarda il canale *online*, questo “è cresciuto dal 5% al 7%, considerando la sola piattaforma *e-commerce* proprietaria, se si include anche l’*on line* indiretto l’incidenza percentuale sul fatturato si attesta al 9%.” Infine, al 31 dicembre 2021, la distribuzione di Monnalisa conta 500 clienti dettaglianti, per un valore del fatturato estero di oltre il 60%. Fonte: Annual Report 2021, p. 13

zione generale o licenza individuale ai nuovi operatori per accedere al mercato nazionale. L'attività pubblicitaria è regolata dalla normativa nazionale, non esistono specifiche limitazioni all'attività pubblicitaria.

Il settore è variegato. Da un lato è caratterizzato dalla forte presenza di operatori specializzati, dall'altro si segnala la presenza di grandi gruppi diversificati, ossia operatori specializzati nell'abbigliamento adulto che da tempo hanno una propria linea di abbigliamento bambino. I posizionamenti rispetto alla fascia di prezzo/qualità sono differenziati.

Non si segnalano partecipazioni ad accordi restrittivi della corretta concorrenza né accordi commerciali con aziende esterne al Gruppo operanti nello stesso settore. Le **quote di mercato** coperte da Monnalisa non appaiono prevalenti né configurano una posizione dominante.

Gli azionisti di controllo non detengono quote significative di aziende concorrenti.

Più della metà del fatturato del Gruppo è realizzato all'estero.¹¹

Le attività, che hanno risentito degli **eventi pandemici** nel 2020, hanno mostrato una ripresa nel 2021.¹²

2. CONTRATTI, FINANZIAMENTI E AIUTI PUBBLICI

L'entità dei finanziamenti pubblici nazionali ricevuti non è tale da fare emergere distorsioni della concorrenza in favore di Monnalisa.¹³ La partecipazione della Società a gare ed appalti pubblici non è rilevante ai fini del suo fatturato.

3. DISTORSIONI DI MERCATO, FAVORITISMI E CORRUZIONE

Il mercato in cui opera Monnalisa non è vigilato da specifiche *authority* di settore, se non dalle autorità europee e nazionali per la concorrenza (come AGCM).¹⁴

La **tutela della concorrenza** è presidiata nel Codice Etico¹⁵ e nel Modello di Organizzazione e Gestione "231"¹⁶, documenti che trattano tra gli altri anche il tema della **corruzione**¹⁷.

¹¹ Italia 37%, Europa 27%, Resto del mondo 36%. Fonte: *Annual Report 2021*, p. 80.

¹² Monnalisa ha conseguito nell'esercizio 2021 ricavi per 43,6 milioni di euro, rispetto ai 33,6 milioni di euro del 2020 (+30% a tassi di cambio correnti, +31% a tassi di cambio costanti). Fonte: *Annual Report 2021*, p. 80.

¹³ In relazione a sovvenzioni, contributi, incarichi retribuiti e altri vantaggi economici ricevuti dalla pubblica amministrazione (ex art. 1, comma 125, della legge 4 agosto 2017 n. 124), si rilevano i seguenti per l'anno 2021: un contributo di GSE SpA pari a 50.567 euro di "Incentivo fotovoltaico"; due contributi Simest di 320.000 euro e 112.259 euro che indicano come causale rispettivamente "patrimonializzazione" e "legge 394 internazionalizzazione (Turchia)"; un contributo di Sviluppo Toscana SpA di 46.941 euro per "Bando Innovazione"; un contributo di Regione Toscana di 3.000 euro per "Tirocini formativi". Fonte: *Annual Report 2021*, p. 95. In aggiunta, la Società comunica che nel corso del 2021 sono stati sottoscritti dalla Capogruppo due finanziamenti agevolati con Simest S.p.A.: uno di 800.000 euro teso al miglioramento e alla salvaguardia della solidità patrimoniale delle imprese esportatrici, che presenta una porzione del 40% a fondo perduto e nessuna garanzia da parte della Società; l'altro, di 900.000 euro, per la realizzazione di un programma di inserimento sui mercati esteri (Turchia), con una porzione pari a euro 350.000 euro a fondo perduto e nessuna garanzia da parte della Società. Fonte: *Annual Report 2021*, p. 81.

¹⁴ Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato. Si tratta di un'autorità amministrativa indipendente "Antitrust" istituita in Italia nel 1990. Ha funzione di tutela della concorrenza e del mercato.

¹⁵ Si segnala che in data 19 novembre 2021 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società una revisione che ha interessato entrambi i documenti, al fine di recepire gli aggiornamenti normativi ed estendere il Codice Etico al Gruppo Monnalisa S.p.a.. Fonte: *Annual Report 2021*, p. 22. In merito al tema della tutela della concorrenza, il Codice Etico dispone quanto segue: "La Società opera sul mercato, nazionale e internazionale, vendendo capi di moda e abbigliamento per bambini e bambine e compete lealmente sul mercato rispettando i principi e le leggi comunitarie e nazionali, poste a tutela della concorrenza." Fonte: Codice Etico, p. 4.

¹⁶ La tipologia del Modello prende il nome dalla norma italiana D.lgs 231 del 2001, la quale a sua volta, deriva da convenzioni e trattati sottoscritti in sede Ocse e Ue contro i c.d. crimini dei "colletti bianchi". Il Modello comprende l'insieme delle norme deontologiche e comportamentali, dei principi organizzativi e delle procedure gestionali adottate dall'ente. Vengono anche individuati comportamenti precursori di possibili illegalità.

¹⁷ L'impegno al contrasto della corruzione è citato in vari punti del Codice Etico, quali i paragrafi relativi ai rapporti con i fornitori e ai rapporti con i collaboratori e i dipendenti. In linea generale è fatto divieto di attuare - o farsi coinvolgere - in pratiche corruttive o comportamenti collusivi volti all'ottenimento di vantaggi che possano influenzare rappresentanti di istituzioni, membri degli organi sociali e dipendenti della società. Fonte: Codice Etico, pp. 7 e 8.

L'argomento del *whistleblowing*¹⁸ è trattato all'interno del Codice Etico¹⁹.

Non sono presenti *policy* volontarie che trattano il tema della fiscalità a livello di Gruppo, o del rischio derivante da "elusione fiscale", oltre quanto stabilito dalle norme nazionali.

Sono presenti presidi volti alla prevenzione e alla gestione dei rischi legati alla *compliance* in ambito fiscale.²⁰ La rendicontazione contiene informazioni in merito alle imposte e alle operazioni tra le diverse entità del Gruppo Monnalisa.²¹

4. REGOLE INTERNE VOLONTARIE SULLA PROPRIETÀ

Monnalisa è quotata al segmento **Euronext Growth Milan** dal 12 luglio 2018. Il **capitale sociale** è di euro **10.000.000** ed è suddiviso in **n. 5.236.300 azioni** ordinarie prive del valore nominale.²²

La proprietà è in mano a **Jafin Due S.p.A. (74,8%)**, *holding* che fa riferimento alla famiglia fondatrice. La restante parte è posseduta dal mercato **(25.52%)**.²³

La Società **non** ha adottato previsioni statutarie che consentano il **voto plurimo** o **maggiorato**: vige il principio **"one share, one vote"**.

Non sono presenti strumenti derivati (quali ad esempio opzioni) che abbiano come sottostante (*underlying*) i titoli della Società.

Non sono previste prerogative speciali assegnate a specifiche tipologie di azioni **né** sono stati emessi titoli che conferiscono diritti speciali di controllo.

Si segnala un patto parasociale tra membri della famiglia Iacomoni avente per oggetto le partecipazioni nella *holding* di controllo Jafin Due S.p.A.²⁴

¹⁸ Il tema del *whistleblowing* è ampiamente coperto a livello nazionale dalla legge n. 179 del 30 novembre 2017 ("Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato") e "importata" all'interno dei modelli di cui alla norma D.lgs. n. 231/2001. Essa copre il tema del contrasto alla corruzione disciplinandone un aspetto di fondamentale importanza: la tutela del soggetto che effettua la segnalazione. Si fa notare che l'argomento del *whistleblowing* è stato ripreso per implementazioni dalla Commissione Europea nel 2018, facendo seguito alla campagna di richiesta di commenti e suggerimenti conclusasi il 29 maggio 2018. L'atto fondamentale a livello di Unione europea è la direttiva 2019/1937 del 23 ottobre 2019, volta ad assicurare la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione. La direttiva è entrata in vigore il 16 dicembre 2019 e dovrà essere trasposta dagli Stati membri entro il 17 dicembre 2021. Ci si attende pertanto una revisione della normativa italiana in senso conforme alla direttiva.

¹⁹ Al paragrafo 15 "Segnalazioni all'Organismo di Vigilanza - *Whistleblowing*". Fonte: Codice Etico, p. 15. Non si rileva una *policy* specifica dedicata all'argomento. Nel corso del 2022 la Società dichiara di aver modificato l'account di posta per la ricezione delle segnalazioni *whistleblowing* utilizzando un dominio non legato a Monnalisa. Fonte: fonte societaria.

²⁰ In merito alla gestione dei rischi derivanti dall'attività contabile: "L'attività contabile della capogruppo è interna ed è presidiata da persone con esperienza mediamente ventennale nello stesso ruolo. Alla professionalità delle persone, si associa l'aggiornamento continuo ed il supporto di consulenti esterni di alto profilo." Fonte: Annual Report 2021, p. 85. In aggiunta, si evidenzia quanto segue: "L'impegno del Gruppo delineato nel Codice etico, inclusivo dei principi e delle regole generali da questo espresse, sono rispettati anche in ambito fiscale, nella convinzione che il rispetto delle normative fiscali nei vari paesi in cui il Gruppo opera costituiscono le basi dello sviluppo economico e sociale delle collettività interessate e nell'intento di distribuire in modo coerente il carico fiscale tra i vari paesi in cui il Gruppo è presente. Il Gruppo si sta impegnando nell'instaurare con le Autorità fiscali relazioni improntate alla trasparenza, valorizzando i rapporti di lungo periodo. Al fine di individuare e gestire in modo efficace eventuali rischi potenziali o incentivi fiscali, il Gruppo promuove le attività di formazione mirate a migliorare la sensibilità fiscale dei dipendenti, indipendentemente dalla funzione di appartenenza, attraverso formazione specifica e informativa in materia di novità normative e tematiche di rilevanza." Fonte: Annual Report 2021, p. 69.

²¹ L'attività di Monnalisa è caratterizzata da una operatività in diversi paesi (europei e non), che presuppone cessioni di beni e prestazioni di servizi tra società residenti in Stati e territori differenti. Tali rapporti rientrano tra le operazioni soggette alla normativa sui prezzi di trasferimento (c.d. *transfer pricing*): "A giudizio del management, le operazioni intercorse tra la capogruppo e le altre società del gruppo non residenti sono state poste in essere nel corso dell'attività ordinaria e sono realizzate nel pieno rispetto del principio del "prezzo di libera concorrenza", previsto dalla normativa italiana e definito (a livello internazionale) dalle linee guida fornite dall'OCSE." Fonte: Annual Report 2021, p. 85. La Relazione sulla Gestione contiene l'organigramma di Monnalisa e le giurisdizioni fiscali in cui opera, mentre la Nota Integrativa al bilancio d'esercizio e consolidato (alla pagina 110 dell'Annual Report 2021) rendiconta le informazioni relative alle imposte dell'esercizio e ai criteri applicati per la contabilizzazione. Fonte: Annual Report 2021, p. 69.

²² Le azioni sono dotate dei diritti tradizionalmente previsti dalla norma nazionale, in linea con le indicazioni Ue ed Ocse circa i diritti degli azionisti: diritti patrimoniali all'utile e alla quota di liquidazione; diritti amministrativi d'intervento in Assemblea, di voto in Assemblea, d'impugnazione delle deliberazioni, di consultazione dei libri contabili e dei progetti di bilancio, del libro delle deliberazioni e dei soci; diritti di controllo di denuncia di eventuali irregolarità; diritti di disposizione tramite costituzione di pegno/usufrutto sull'azione

²³ Come evidenziato nel precedente *Final Report*, Jafin Due S.p.A. appartiene alla famiglia del fondatore e presidente del Consiglio di Amministrazione Piero Iacomoni. In merito alla composizione della parte restante delle azioni non si riscontrano precisazioni in tal senso in alcun documento, in assenza di azionisti "significativi" e non essendo stati distribuiti dividendi da quando la Società è stata quotata.

²⁴ Fonte: fonte societaria.

5. PROPRIETÀ E CONFLITTI DI INTERESSE

Nessuno degli azionisti svolge **attività di governo** (locale o nazionale) o è coinvolto in attività regolatorie del mercato nazionale in cui opera la Società.

Nessuno degli azionisti risulta essere un residente “*off-shore*”.

La Società considera il tema dell'indipendenza degli amministratori nella normativa aziendale prevalentemente nello Statuto societario.

Sono state messe in atto misure adeguate a garantire l'accesso alle informazioni rilevanti da parte degli azionisti e degli investitori.²⁵

6. PROTEZIONE DEGLI AZIONISTI DI MINORANZA E NOMINA DEGLI AMMINISTRATORI

Monnalisa non ha adottato *policy* specifiche che affrontino in maniera sistematica il tema della protezione degli azionisti di minoranza. Sono presenti normali presidi regolamentari – quali lo Statuto – che regolano il tema della rappresentanza degli azionisti.²⁶

Non sono comunicate da parte degli azionisti di controllo specifiche procedure di garanzia (oltre alla norma) volte a regolare i criteri di selezione dei membri del CdA.²⁷

7. REGOLE INTERNE VOLONTARIE PER GLI AMMINISTRATORI

Il **Consiglio di Amministrazione**, i cui poteri sono disciplinati dallo Statuto Sociale²⁸, è composto di **5 membri**²⁹.

Tutti i componenti sono di genere maschile; non in maggioranza indipendente.³⁰

La composizione tiene conto del **pluralismo di competenze, non di nazionalità o di genere**.³¹

Non sono previsti rappresentanti dei dipendenti all'interno del CdA.

Il CdA è assistito da un “**Collegio Sindacale**”, a cui sono affidate anche le funzioni di Organismo di Vigilanza.³²

Il principale strumento contenente norme etico-comportamentali assunte volontariamente da Monnalisa è il **Codice Etico**, destinato a tutti gli *stakeholder* – inclusi gli azionisti – ed ispirato esplicitamente alle indicazioni in materia di sostenibilità promosse dall'Onu, dall'Ocse e dall'Unione Europea.³³

²⁵ Si segnala la creazione, nel *website* dell'azienda, della sezione “Assemblea degli azionisti” immediatamente visibile e cliccabile al di fuori e separata dalla sezione “Azionisti”, a beneficio degli azionisti di minoranza che potranno così avere immediato accesso ai documenti messi a disposizione, sia a titolo obbligatorio sia a titolo volontario, specialmente nelle fasi precedenti le assemblee. Fonte: fonte societaria.

²⁶ In particolare, lo Statuto tratta il tema all'articolo 15 “Intervento e voto”. Fonte: Statuto Sociale, pp. 5 e 6. Per quanto riguarda il tema più ampio della protezione degli azionisti di minoranza, si riporta la seguente previsione del Codice Etico: “*La Società garantisce ai propri soci trasparenza di azione e il diritto ad essere informati, oltre che nei casi previsti dalla normativa vigente, su ogni circostanza ritenuta di interesse. A tal fine predispone appositi flussi informativi, dalle funzioni operative verso l'organo amministrativo e da quest'ultimo verso i soci, per garantire aggiornamento costante e completezza di informazione.*” Fonte: Codice Etico, p. 10.

²⁷ Sulla base di quanto indicato nello Statuto Sociale: “*Possono presentare una lista per la nomina degli amministratori i titolari di Azioni che, al momento della presentazione della lista, detengono, singolarmente o congiuntamente, una quota di partecipazione pari almeno al 5% (cinque per cento) del capitale sociale sottoscritto nel momento di presentazione della lista.*” Fonte: Statuto Sociale, p. 7.

²⁸ Esclusi quelli che la legge italiana riserva espressamente all'Assemblea degli azionisti.

²⁹ L'attuale CdA è stato nominato dall'Assemblea del 31 maggio 2021 e rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2023. I membri del Consiglio sono: Piero Iacomoni (Presidente); Christian Simoni (Amministratore Delegato), Matteo Tugliani, Leonardo Luca Etro e Fabrizio Dosi. Fonte: *Annual Report 2021*, p. 20.

³⁰ Si rileva l'assenza di una *policy* dedicata ad indirizzare la definizione quali-quantitativa degli organi apicali oltre quanto previsto dalla normativa applicabile. I consiglieri indipendenti sono 2: Leonardo Luca Etro e Fabrizio Dosi. Fonte: *Annual Report 2021*, p. 20.

³¹ Gli orientamenti in ordine all'equilibrio di genere riflettono la normativa vigente, senza superarla.

³² Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea del 31 maggio 2021 e rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2023. È composto dai seguenti membri: Marco Mainardi (Presidente), Fabrizio Rossi (Sindaco Effettivo), Alessandra Pederzoli (Sindaco Effettivo). Fonte: *Annual Report 2021*, p. 20. Il CdA ha affidato le funzioni di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale, come reso noto attraverso il Comunicato Stampa del 18 giugno 2021. A tal proposito, si segnala che la Società ha previsto che data la partecipazione del Collegio Sindacale ai CdA, in tale sede l'organo possa rendicontare sugli esiti delle verifiche svolte in funzione di Organismo di Vigilanza. Inoltre, è attualmente al vaglio l'ipotesi di modificare le cariche degli organi in modo tale che il Presidente del Collegio Sindacale sia differente dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza. Fonte: fonte societaria.

³³ Come segnalato nel precedente *Final Report*, il documento appare informale, snello ed utilizza un linguaggio diretto per coprire in modo esaustivo i principali temi di sostenibilità. Uno schema adeguato ad uno strumento che intende superare il dettame normativo per produrre comportamenti virtuosi. In riferimento alle fonti: “*Questi valori e principi, costruiti nel corso di più di 40 anni di storia, trovano oggi la loro*

Il Codice, parte integrante del Modello organizzativo aziendale, è sottoposto al controllo dell'Organismo di Vigilanza.

La **Governance della Sostenibilità** in Monnalisa prevede il coinvolgimento dell'Amministratore Delegato³⁴, del **Comitato per la Sostenibilità**³⁵ e del **Team Compliance**³⁶.

In coerenza agli impegni assunti con la **Politica di Sostenibilità**³⁷, nel 2022 la Società ha adottato un **Piano di Sostenibilità** per il periodo 2022-2024³⁸.

8. AMMINISTRATORI, CONFLITTI DI INTERESSE E RELATIVI COMITATI

Non risultano presenti amministratori che partecipano a organi di governo nazionale e locale, organi di giurisdizione, di concessione di licenze o controllo del mercato.

Adeguate disposizioni in merito al tema dei **conflitti di interesse** sono contenute sia nel Codice Etico che nel MOG 231.³⁹ Non si rileva tuttavia una specifica *policy* dedicata all'argomento.

L'articolazione del sistema di **controllo interno** è strutturato al fine di garantire una gestione corretta, nel rispetto della normativa nazionale e della *compliance* alle norme di carattere volontario.⁴⁰

naturale sintesi nel Codice Etico, in cui l'azienda rafforza con chiarezza i valori e le responsabilità che da sempre hanno contraddistinto la cultura d'impresa della società. Principi e valori che ormai trovano spazio nelle indicazioni volontarie di sostenibilità promosse dalle grandi organizzazioni internazionali come le Nazioni Unite, l'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (Ocse) e l'Unione Europea. Indicazioni, in ambito ambientale, sociale e di governance, a cui Monnalisa intende ispirarsi per offrire – con buone pratiche e strategie – il proprio contributo alle nuove generazioni." Fonte: Codice Etico, p. 3.

³⁴ L'Amministratore Delegato ha la funzione di sovrintendere alla gestione complessiva della sostenibilità nel Gruppo e di fornire un indirizzo strategico al Piano di Sostenibilità in linea con le strategie di business di Monnalisa. Fonte: Comunicato Stampa del 22 luglio 2022.

³⁵ Nel 2022 la Società ha eliminato dall'organigramma aziendale la figura del "Sustainability Manager", in quanto la *governance* della sostenibilità è diffusa nella struttura organizzativa in prima fase all'interno del Comitato di Sostenibilità e in seconda fase nella figura dell'AD (e dunque del CdA). Il Comitato di Sostenibilità è composto da: CFO, HR Manager, Referente Governance e Compliance, Referente SA8000 e Referente temi ambientali. Il Comitato rendiconta direttamente all'AD e il lavoro e i temi emersi al suo interno hanno rilievo ed evidenza in CdA, grazie alla partecipazione del CFO come referente sulle tematiche rilevanti all'interno dell'organo amministrativo. Fonte: fonte societaria. In particolare, il Comitato "partecipa alla stesura del piano industriale dell'azienda per la parte di propria attinenza. Con esso collabora poi il referente per la SA8000 e ciascun responsabile di funzione cura in vario modo, a seconda del contesto, anche gli aspetti relativi alla sostenibilità. I vari addetti agli uffici acquisti e prodotto, nell'ambito delle visite ispettive presso fornitori, verificano anche gli aspetti di sostenibilità, essendo formati a tale scopo. Per il mercato più cruciale e potenzialmente tra i più critici, come la Cina, la responsabile locale degli approvvigionamenti è Lead Auditor SA8000 in modo da fare scouting mirato e monitoraggio sui fornitori cinesi." Fonte: Annual Report 2021, p. 21.

³⁶ "Il Team compliance, istituito nel 2021 in staff all'amministratore delegato, quale presidio di controllo di secondo livello, per: supportare i processi di assessment dei principali rischi di compliance e favorire idonee sinergie tra sistemi di gestione aziendali certificati e attuazione dei presidi del Modello 231 adottato dalla Società. È coordinato dal Responsabile progetti speciali e ambiente, supportato da consulenti esperti." Fonte: Annual Report 2021, 21.

³⁷ La Politica di Sostenibilità enuncia i principi alla base dell'operato aziendale, tra cui rientrano i principali temi ESG. L'impegno è la promozione alla diffusione e realizzazione di una cultura della sostenibilità sia all'interno che all'esterno dell'azienda, per sensibilizzare gli stakeholders che possono essere influenzati o possono influenzare le attività aziendali ad agire in modo coerente. I destinatari individuati sono tutti gli stakeholders del Gruppo ed è affidata al CdA e all'AD l'attuazione della politica integrando la sostenibilità nelle strategie di business. Fonte: Politica di Sostenibilità, p. 2 e ss.

³⁸ La Società ha reso noto attraverso apposito Comunicato Stampa l'approvazione in data 22 luglio 2022 da parte del CdA del Piano di Sostenibilità 2022-2024, che rappresenta la visione strategica di Monnalisa e aggiorna il precedente Piano approvato nel 2021: "Il Piano di Sostenibilità risponde ad alcune delle sfide globali degli SDGs delle Nazioni Unite allineate ai temi materiali maggiormente rilevanti per Monnalisa e i suoi stakeholders, come emerso nel Bilancio Integrato 2021." Si rimanda al testo del Comunicato per la selezione di SDGs prioritari identificati dal Gruppo. In aggiunta, in merito agli obiettivi individuati è riportato quanto segue: "il management ha definito specifiche azioni, tra le quali: la progressiva reintroduzione del sistema di welfare aziendale dopo la sospensione dovuta al periodo pandemico, lo stop alla plastica non necessaria nel packaging di prodotto e l'utilizzo di materiali riciclati, la mappatura delle materie prime utilizzate, l'avvio di progetti di ricerca finalizzati alla riduzione degli impatti ambientali dei prodotti, l'estensione dei principi di "compliance 231" alle altre Società del Gruppo e il continuo miglioramento della Governance della sostenibilità. (...) Il Gruppo si avvale di un team costituito a livello centrale (composto da HR manager, referente SA8000, Responsabile progetti speciali, referente certificazione ambientale, CFO) con il compito di definire obiettivi, target e tempistiche del Piano di Sostenibilità, e di monitorare lo stato di avanzamento dei progetti informando costantemente l'Amministratore Delegato." Fonte: Comunicato Stampa del 22 luglio 2022, p. 1 e ss.

³⁹ Per quanto attiene ai conflitti di interesse, il Codice Etico dispone quanto segue: "Deve essere evitata qualunque situazione di conflitto di interesse, tra attività economiche personali o familiari e mansioni aziendali ricoperte." Fonte: Codice Etico, p. 11. Disposizioni in merito al tema sono contenute anche nel paragrafo relativo a donazioni e sponsorizzazioni. Fonte: Codice Etico, p. 13.

⁴⁰ Per approfondimenti in merito ai sistemi di gestione e controllo adottati dalla Società con riferimento a specifici ambiti, si rimanda alla p. 21 dell'Annual Report 2021.

I sistemi di gestione di Monnalisa sono sottoposti ad alcune **certificazioni**.⁴¹

Il Codice Etico tratta il tema delle regalie⁴², così come in documenti di contrasto al rischio corruttivo. Nel 2022 è stata predisposta la procedura omaggi.⁴³

9. DIVULGAZIONE, TRASPARENZA E PARTI INTERESSATE

La Società adotta da tempo una **rendicontazione integrata**, in cui sono inclusi elementi finanziari ed extra-finanziari (ESG), predisposta in conformità ai “**GRI Standards**” della *Global Reporting Initiative (GRI)*.⁴⁴

Nel 2022 Monnalisa ha adottato i Principi Contabili Internazionali dell'*International Financial Reporting Standards Foundation (IFRS)*.⁴⁵

Il dialogo con gli *stakeholder* è praticato con regolarità.⁴⁶

Sono riportate nella rendicontazione le correlazioni tra le iniziative della Società e gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs – *Sustainable Development Goals*).⁴⁷

All'interno dell'*Annual Report 2021*, è riportata l'informativa ai sensi della **Tassonomia Europea**.⁴⁸

Al fine di aumentare la trasparenza della propria informativa, nel 2022 il sito corporate di Monnalisa ha subito un aggiornamento e riorganizzazione dei contenuti.⁴⁹

Il principio “**comply or explain**” è richiamato esplicitamente nella rendicontazione.⁵⁰

⁴¹ Si segnalano: ISO 9001 (sistema di gestione della qualità), ISO 14001 (sistema di gestione ambientale) e ISO 26000 (responsabilità sociale). La Società è inoltre in possesso dal 2001 della certificazione **SA8000**. Fonte: *Annual Report 2021*, p. 22.

⁴² Fonte: Codice Etico, pp 12 e 13.

⁴³ Fonte: fonte societaria.

⁴⁴ A tal proposito, si segnala quanto segue: “*Il percorso di rendicontazione, progressivamente sempre più improntato all’“Integrated Thinking”, intrapreso nel 2018 e portato avanti nel 2019, 2020 e 2021, è finalizzato al rafforzamento della sensibilità sociale del Gruppo Monnalisa. Il Bilancio Consolidato e il Bilancio Civilistico sono predisposti in base ai Principi Contabili emessi dall’Organismo Italiano di Contabilità (OIC) e in conformità alle disposizioni del Codice Civile. La Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario, redatta per la prima volta su base volontaria in base all’articolo 7 del Decreto legislativo 254 del 2016, è redatta attenendosi a quanto disposto nel decreto e pertanto in conformità al Decreto Legislativo 254. L’informativa non finanziaria è predisposta in conformità ai GRI Standards della Global Reporting Initiative (GRI) e ai principi guida e gli elementi del contenuto dell’International <IR> Framework definiti dall’International Integrated Reporting Council (IIRC). L’adesione ai principi del Report Integrato richiede di illustrare il processo con cui un’organizzazione crea valore nel tempo.*” Fonte: *Annual Report 2021*, p. 4.

⁴⁵ “*Il passaggio ai Principi Contabili Internazionali rappresenta un ulteriore investimento nell’ambito del processo di trasformazione del Gruppo Monnalisa verso un modello di internazionalizzazione e di trasparenza in una logica di comparabilità delle informazioni economico-finanziarie disponibili agli stakeholders.*” Fonte: Comunicato Stampa del 20 settembre 2022.

⁴⁶ La Società comunica che opera per rendere la comunicazione con i portatori di interesse il più possibile continuativa e bidirezionale, con l’obiettivo di diffondere le proprie iniziative e strategie e di ricevere *feedback* sugli aspetti ambientali, sociali ed economici di riferimento. In merito alle attività di *engagement* si riporta quanto segue: “*Monnalisa opera in totale trasparenza e disponibilità verso quelle che possono essere le esigenze degli stakeholder. Questi hanno la possibilità in ogni momento di rivolgersi agli organi direzionali aziendali tramite i principali canali previsti. La consultazione con gli stakeholder è continua nel caso dei dipendenti, coinvolti direttamente mediante i propri rappresentanti, nel Social Performance Team. Con gli altri stakeholder la relazione viene gestita mediante focus group, questionari, survey o interviste.*” Fonte: *Annual Report 2021*, p. 36. Si rimanda alle pp. 34 e ss. dell’*Annual Report 2021* per le specifiche iniziative di dialogo con i vari portatori di interesse.

⁴⁷ La Società riporta che gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile “*sono posti a guida e supporto nella determinazione delle priorità strategiche aziendali, su cui focalizzare politiche, obiettivi e azioni per creare valore.*” Fonte: *Annual Report 2021*, p. 17. In particolare, Monnalisa individua gli SDGs rilevanti per il suo business: “*Gli SDGs così individuati dal Gruppo sono stati ricondotti alle tematiche materiali per Monnalisa e ai progetti innovativi e socio-ambientali da essi realizzati.*” Fonte: *Annual Report 2021*, p. 18.

⁴⁸ Dalla valutazione svolta, Monnalisa riporta che le attività economiche prevalenti del Gruppo non rientrano tra quelle individuate dalla normativa di riferimento (ad oggi disponibile) relativa agli obiettivi dell’articolo 9 del Regolamento Europeo (ovvero mitigazione dei cambiamenti climatici e adeguamento ai cambiamenti climatici). “*Pertanto, possono ritenersi come non ammissibili alla data del presente documento.*” Fonte: *Annual Report 2021*, p. 69.

⁴⁹ Tra le principali novità si segnala la presenza di una specifica sezione dedicata alla sostenibilità. Inoltre, è stata introdotta una sezione denominata “*Assemblea degli azionisti*” (separata dalla sezione “*Azionisti*”) a beneficio degli azionisti di minoranza che potranno così avere immediato accesso ai documenti messi a disposizione, sia a titolo obbligatorio sia a titolo volontario, specialmente nelle fasi precedenti le assemblee. Fonte: fonte societaria.

⁵⁰ Fonte: *Annual Report 2021*, p. 5. Il principio – di matrice Ocse e ripreso dalla Ue – richiede all’impresa di fare seguire alle proprie decisioni opportuni aggiornamenti, soprattutto qualora l’evoluzione di quanto comunicato non raggiunga gli obiettivi prefissati o non si realizzi nei tempi previsti.

10. PARTECIPAZIONE E VOTO IN ASSEMBLEA

La partecipazione all'Assemblea e il diritto di voto sono regolamentate dal Regolamento Assembleare e dallo Statuto.⁵¹

Tutta la documentazione e l'informativa rilevante è messa a disposizione nel sito *corporate*, in previsione dell'evento Assembleare.

11. ASSUNZIONI E SELEZIONE DELLE RISORSE UMANE

Monnalisa conta **330** risorse in organico.⁵²

Il **Codice Etico** tratta i temi della selezione, diversità, ambiente di lavoro ed inclusione, che impegnano Monnalisa in valutazioni oggettive in ottemperanza al principio delle pari opportunità e senza distinzioni diverse da quelle professionali.⁵³

Il nuovo Piano di Sostenibilità 2022-2024 contiene **obiettivi** legati alle risorse umane.⁵⁴

Sono presenti iniziative di **work-life balance**.⁵⁵

Monnalisa è attenta alla valorizzazione del proprio personale e conduce annualmente un'analisi di equità.⁵⁶

Nel 2021 la Società ha adottato una **Politica sulla Diversità e Inclusione**, che affronta, in modo avanzato, temi come la multiculturalità, le differenze generazionali, l'identità di genere l'orientamento sessuale.⁵⁷

Sono presenti procedure volte all'inserimento di personale con disabilità.⁵⁸

⁵¹ Lo Statuto, da ultimo aggiornato dall'Assemblea dei Soci del 31 maggio 2021, tratta tali temi principalmente all'art. 15. Il Regolamento disciplina lo svolgimento delle assemblee "ordinaria e straordinaria dei soci (di seguito gli "Azionisti") e, ove previste dallo statuto sociale, delle assemblee speciali di categoria e degli obbligazionisti della società Monnalisa S.p.A." Fonte: Regolamento Assembleare, p. 1.

⁵² Dato al 31/12/2021: "Dei 330 dipendenti, l'81% è a tempo indeterminato (216 donne e 51 uomini) ed il restante 19% a tempo determinato (1 uomo e 62 donne)". Le risorse risultano così distribuite: Italia 201, Europa 36, Asia 49, Americhe 22, Russia 22. Fonte: *Annual Report 2021*, pp. 44 - 46.

⁵³ Si rimanda al punto 5.1 "Rapporti con collaboratori e dipendenti". Fonte: Codice Etico, p. 7.

⁵⁴ Si segnalano i seguenti obiettivi programmatici: migliorare il benessere delle persone, sviluppare i talenti, diffondere una cultura della sostenibilità presso gli *stakeholder* interni ed esterni, promuovere le pari opportunità, promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro e un lavoro dignitoso per tutti. Fonte: Comunicato Stampa del 22 luglio 2022.

⁵⁵ Le principali iniziative riguardano: la possibilità di richiedere la modalità part time anche a termine per una specifica e temporanea necessità; e lo *smart working*, inizialmente introdotto in risposta al Covid-19 e che la Società ha mantenuto per tutto il 2021 per 79 risorse. A tal proposito, si segnala quanto segue: "Una volta cessato il periodo emergenziale, Monnalisa è già pronta per proseguire utilizzando al meglio questa nuova modalità di lavoro. A tal fine, è stato siglato uno specifico accordo in sede sindacale che consentirà a coloro che ne facciano richiesta e le cui mansioni siano compatibili con il lavoro in remoto, di concordare un accordo individuale per lavorare in modalità agile. A seconda dell'ambito organizzativo di appartenenza sarà possibile lavorare in modalità agile 2 o 3 giorni a settimana oppure a giorni alterni o mezza giornate alterne, ove le attività siano etero organizzate. Questa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa presenta rilevanti vantaggi in termini di conciliazione vita/lavoro." Fonte: *Annual Report 2021*, p. 46. In aggiunta, si segnala che la *policy* interna sull'orario di lavoro prevede flessibilità lavorativa delle proprie assenze con le proprie extra-presenze e che, al rientro dalla maternità: "molte dipendenti hanno avuto un orario personalizzato, una maggiore flessibilità oraria, un periodo di lavoro part time, e talvolta, ove compatibile con la mansione ricoperta, la possibilità di attivare formule di telelavoro, seppur temporanee." Fonte: *Annual Report 2021*, p. 48.

⁵⁶ I neoassunti vengono inquadrati secondo i livelli previsti dal contratto per la mansione loro assegnata e, in seguito, sono coinvolti nei meccanismi di valutazione e crescita validi per tutto il personale ed esplicitati nella relativa *policy* retributiva aziendale. Per quanto riguarda l'analisi di equità, svolta annualmente, questa è redatta sia a livello interno che esterno, al fine di ottenere una valutazione comparativa dell'inquadramento delle retribuzioni dei dipendenti. Lo stesso vale per le qualifiche più alte, per le quali è prevista anche un'analisi riferibile al mercato di riferimento. "Queste valutazioni, associate alla revisione delle performance dei dipendenti, portano a concretizzare periodiche iniziative di crescita delle persone. La pandemia ha determinato un generale rallentamento delle iniziative di crescita non pianificate." Fonte: *Annual Report 2021*, p. 51.

⁵⁷ Obiettivo della *Policy* è quello di "creare un ambiente di lavoro aperto alla diversità ed attento alla persona, in cui le relazioni siano ispirate al rispetto di ciascuno." Fonte: *Politica sulla Diversità e Inclusione*, p. 2.

⁵⁸ A tal proposito, si segnala che la Società monitora costantemente la normativa in tema di inserimento delle persone con disabilità dei paesi in cui svolge le proprie operazioni, adeguandosi a quanto richiesto. Al 31 dicembre 2021, lavoravano nella capogruppo 12 persone tutelate dalla legge 68/1999. Fonte: *Annual Report 2021*, p. 45.

12. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO E DIALOGO SOCIALE

Il sistema di **salute e sicurezza sul lavoro** è ben articolato e sottoposto -per la Capogruppo - alla gestione dell'Ufficio Sicurezza.⁵⁹

La normativa nazionale italiana è avanzata e definisce un quadro operativo che coinvolge una molteplicità di funzioni aziendali chiamate a vario titolo a contribuire ai meccanismi di protezione e prevenzione.⁶⁰

Il **Social Performance Team** si occupa di analizzare e orientare le scelte aziendali in relazione al tema della Responsabilità Sociale.⁶¹

L'offerta **welfare** è gestita attraverso politiche attive e canali dedicati.⁶²

La Società ha predisposto specifici canali e modalità di comunicazione e ascolto dei dipendenti.⁶³

Monnalisa eroga regola **attività di formazione** ai propri dipendenti.⁶⁴

La Società – nel solco della tradizione e prassi imprenditoriale italiana - collabora con le organizzazioni sindacali. Il Codice Etico presidia la tutela dei diritti dei lavoratori.⁶⁵

13. ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI

La questione, centrale in sede Ue ed Ocse, è argomento delle Linee Guida Ocse destinate alle imprese multinazionali. La Società considera il tema indirettamente nell'attività di *engagement* effettuata verso gli *stakeholder* interessati ai possibili processi di cambiamento.

⁵⁹ L'Ufficio Sicurezza provvede ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione secondo le prescrizioni di legge stabilite dal D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81. È garantita formazione ai dipendenti in materia, nonché l'aggiornamento periodico dei documenti di valutazione dei rischi. Fonte: *Annual Report 2021*, p. 53.

⁶⁰ In particolare, il D. lgs. 81/2008 individua le cosiddette "figure della sicurezza."

⁶¹ Il *Social Performance Team* è stato adottato in coerenza con la certificazione SA8000 ed include una presenza equilibrata di rappresentanti dei lavoratori SA8000 e management. Tra le sue funzioni si segnala il compito di riportare agli organi apicali problemi che possono emergere in ambito di responsabilità sociale, nonché le segnalazioni e i reclami ricevuti da parte degli *stakeholder*. La presenza nel comitato dei rappresentanti dei lavoratori permette a quest'ultimi di riportare eventuali segnalazioni, reclami o richieste di chiarimento in merito alle tematiche di pertinenza. A tal proposito, sono messi a disposizione numerosi canali per poter presentare dei reclami, rilasciare consigli e contattare il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato o il SPT. Fonte: *Annual Report 2021*, p. 23. È previsto l'accoglimento delle segnalazioni anche in forma anonima attraverso la c.d. "cassetta delle idee", messa a disposizione dei dipendenti. Fonte: *Annual Report 2021*, p. 39. Si rimanda a p. 39 dell'*Annual Report 2021* per una descrizione delle segnalazioni pervenute nel corso dell'esercizio.

⁶² Tra le politiche di *welfare*, si segnala che è presente l'opportunità per i figli dei dipendenti di svolgere un tirocinio in azienda: "*Vengono messe a disposizione cinque posizioni di stage all'anno riservate per i figli dei dipendenti in una qualsiasi delle unità locali dell'azienda ed in qualsiasi ambito.*" Fonte: *Annual report 2021*, p. 40. Per quanto riguarda l'offerta *welfare*, questa si compone di: assistenza sanitaria integrativa per tutti i dipendenti della capogruppo con contratto CCNL Industria a tempo indeterminato; Previdenza Complementare, tramite l'accordo plurimo a livello di capogruppo per l'adesione su base collettiva al Fondo Pensione aperto Azimut Previdenza; Polizza Trasferte, che copre tutti gli eventi più significativi di malattia e infortunio. Per il 2021, dato il contesto pandemico, la Società ha inoltre riconosciuto per tutti i dipendenti una soluzione assicurativa Polizza AON Covid-19 che prevede garanzie di indennità per ricovero e convalescenza da Covid-19 e assistenza post ricovero. In aggiunta "*è stato riconosciuto un servizio di sanità digitale, che attraverso una applicazione mobile per smartphone e tablet permette al dipendente (per sé stesso e/o per il nucleo familiare legalmente riconosciuto) di ricevere una consulenza medica 24/24 ore, 7/7 gg tramite call/webconference.*" Fonte: *Annual Report 2021*, p. 51.

⁶³ In aggiunta a quanto già rilevato in merito alla cassetta delle idee e più in generale al ruolo del SPT, si evidenzia quanto segue: "*Il portale interno è il sistema primo di diffusione delle informazioni all'interno dell'azienda, viene a tale scopo utilizzata la bacheca presente nella prima pagina che consente ad alcune funzioni (risorse umane, comunicazione, direzione generale) di diffondere informazioni, comunicazioni, avvisi a tutti gli uffici o solo ad alcuni. Da una parte, è garantita la capillarità di diffusione delle informazioni, dall'altra la loro ufficialità, oltre a consentire la risposta da parte dei destinatari mediante la funzione "commento". L'area del portale dedicata alle risorse umane contiene tutta la documentazione relativa al rapporto di lavoro e l'accesso alla propria busta paga. Vengono in esso pubblicati anche tutti i video delle presentazioni o riunioni di interesse plenario in modo da consentire anche a coloro che non lavorano in sede di condividerne il contenuto.*" Fonte: *Annual Report 2021*, p. 38. Si segnala inoltre il coinvolgimento delle risorse umane nella predisposizione dell'*Annual Report 2021*. Fonte: *Annual Report 2021*, p. 39.

⁶⁴ La Società comunica che le ore di formazione sono tornate a crescere, anche grazie alla partecipazione della capogruppo al Bando Fondo Competenze, che "*ha previsto lo sviluppo di 8 percorsi formativi raggruppati nelle cinque macroaree: produzione, progettazione, digital, risorse umane e finanza.*" Si segnala che nel corso del 2021 sono state erogate 5.785 ore di formazione e addestramento, per un totale di 18,72 ore per dipendente. Fonte: *Annual Report 2021*, p. 52

⁶⁵ Monnalisa rispetta il diritto dei lavoratori ad avere un'adeguata rappresentanza, la libertà di costituire e/o aderire ad Organizzazioni di lavoratori o rappresentanze sindacali, senza timore di ritorsioni o intimidazioni. La Società si impegna "*a promuovere il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri. Monnalisa tutela e promuove il valore delle risorse umane, le capacità e competenze, i tempi di vita e di lavoro. La Società opera grazie al contributo della diversità di ciascuno (genere, colore della pelle, età, orientamento sessuale, stato civile, credo religioso, appartenenza etnica o nazionale, lingua, stato di salute e abilità fisiche o mentali, opinioni politiche, stato di gravidanza, maternità, paternità, affiliazione o attività sindacale e qualunque altra forma di diversità) riconoscendo in essa una ricchezza da valorizzare e promuovere.*" Fonte: Codice Etico, p. 5.

14. AMBIENTE

L'impegno di Monnalisa alla tutela dell'ambiente è sancito sia nel **Codice Etico** che nella **Politica di Sostenibilità**.⁶⁶ In aggiunta, il nuovo **Piano di Sostenibilità 2022-2024** definisce ambiti d'azione in materia.⁶⁷

Il Sistema di Gestione Ambientale della Società è certificato **ISO 14001**⁶⁸ e dal 2020 ha adottato una **Politica Ambientale**⁶⁹.

Monnalisa presta particolare attenzione al tema della **mobilità**, attivandosi con iniziative specifiche.⁷⁰

La riduzione degli impatti ambientali passa attraverso il ricorso ad **energie rinnovabili** e a forme di **compensazione** delle emissioni⁷¹, nonché iniziative di efficientamento energetico⁷².

La Società intende aumentare l'utilizzo di **materiali sostenibili** per la propria produzione⁷³, anche attraverso iniziative in partnership ascrivibili a progetti di economia circolare⁷⁴.

⁶⁶ La Politica di Sostenibilità e il Codice Etico adottano lo stesso testo per definire l'impegno di Monnalisa sul tema: "La Società contribuisce in maniera costruttiva alla sostenibilità ecologica in tutte le proprie attività. L'impegno a salvaguardare l'ambiente si concretizza attraverso una programmazione delle attività che ricerca un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali in conformità delle direttive nazionali ed internazionali in materia, contribuendo per la propria parte al raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità riconosciuti a livello globale." Fonte: Codice Etico, p. 6 e Politica di Sostenibilità, p. 3.

⁶⁷ Si segnalano gli obiettivi definiti dalla Politica di Sostenibilità 2022-2024 in materia ambientale: promuovere l'efficienza energetica e l'utilizzo di fonti rinnovabili, integrare la sostenibilità ambientale nel prodotto, transizione verso l'economia circolare, utilizzo di packaging ecocompatibile, estendere il ciclo di vita dei capi e ridurre l'impronta carbonica di Monnalisa. Fonte: Comunicato Stampa del 22 luglio 2022.

⁶⁸ La Società nel marzo 2015 ha ottenuto la certificazione UNI EN ISO 14001 per la sede centrale ad Arezzo e dal 2019 per la sede operativa a Badia al Pino. Fonte: *Annual Report 2021*, p. 55.

⁶⁹ Attraverso la Politica Ambientale, Monnalisa si impegna a: "ridurre gli impatti ambientali, controllando e limitando al minimo le emissioni in atmosfera e nel suolo, attraverso l'impiego di tecnologia adeguata; - migliorare l'efficienza ambientale puntando sulla riduzione dei consumi energetici, sull'utilizzo di sostanze/prodotti con caratteristiche non inquinanti, sul mantenimento dell'identità naturale e culturale del territorio; - prevenire l'inquinamento e il consumo di risorse, nell'ottica del perseguimento della massima "eco efficienza"." Fonte: Politica Ambientale, p. 1.

⁷⁰ La Società, in linea con i propri obiettivi di sostenibilità, ha pianificato una serie di iniziative aziendali per favorire modalità di spostamento per raggiungere il posto di lavoro meno impattanti sull'ambiente: "A novembre 2021, per la Sede Centrale ad Arezzo, l'azienda ha nominato un proprio Mobility Manager e redatto e approvato il Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro, in cui sono definite delle misure utili a orientare i propri dipendenti verso forme di mobilità alternative e sostenibili rispetto all'uso individuale del veicolo privato a motore, sulla base dell'analisi degli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti, delle loro esigenze di mobilità e dello stato dell'offerta di trasporto presente nel territorio interessato." Fonte: *Annual Report 2021*, p. 66. A tal fine, Monnalisa si sta relazionando con le autorità pubbliche del territorio per implementare misure di trasporto verso l'headquarter volte ad incentivare l'utilizzo di mezzi pubblici. Sempre presso la capogruppo, sono inoltre in servizio 3 macchine ibride per il car sharing, al fine di ridurre gli impatti sull'ambiente del management che vive fuori dal comune di Arezzo. Sono state poi implementate colonnine di ricarica per veicoli elettrici. Infine, si ricorda che è attiva in Monnalisa una policy di viaggio che invita i dipendenti ad utilizzare le forme di mobilità meno impattanti negli spostamenti di lavoro. Fonte: fonte societaria.

⁷¹ Si segnala che il 77% dell'energia elettrica acquistata dalla Società possiede un certificato che ne garantisce l'origine rinnovabile e che Monnalisa dispone di quattro impianti fotovoltaici presso la sede centrale di Arezzo e l'unità operativa in Civitella in Val di Chiana: "Mediamente, sono stati generati 15.656,00 kw/h al mese e rispetto all'anno precedente, l'energia autoprodotta risulta essere maggiore del 9% circa." Fonte: *Annual Report 2021*, p. 58. In merito alle azioni di compensazione, Monnalisa ha attivato un piano di fornitura del gas per il riscaldamento che include un progetto di compensazione delle emissioni di CO₂eq curato da AzzerCO₂ con iniziative volte a ridurre l'impatto in atmosfera sviluppando progetti di energia rinnovabile certificati Gold Standard VER. Fonte: *Annual Report 2021*, p. 58. Sempre in merito alla compensazione delle emissioni, si rimanda al progetto derivante dalla collaborazione con ACBC.

⁷² Si registrano continue iniziative di miglioramento fin dal 2016. Si rimanda al sito corporate per approfondimento in merito a infrastrutture ed efficienza energetica.

⁷³ Nel corso del 2021 Monnalisa ha avviato una valutazione degli aspetti di sostenibilità e circolarità relativi ai tessuti utilizzati per pianificare una propria roadmap di circolarità materica per il futuro. Dall'analisi è emerso che: "la maggiore percentuale di tessuti utilizzati nell'anno sono a base biologica derivato da biomassa. È emerso, inoltre, che nella collezione estiva l'11,38% e nella collezione invernale l'8,01% dei materiali sono in possesso di un certificato ambientale. In entrambi le collezioni, rispettivamente il 11% e il 8% dei materiali è coperto da certificazione OEKO-TEX® Standard 100, che garantisce che i prodotti tessili non contengano o rilascino sostanze dannose per la salute umana. Nella collezione estiva, inoltre, lo 0,40% dei tessuti è in possesso di certificazione GOTS, la quale garantisce l'origine della fibra da agricoltura biologica." Fonte: *Annual Report 2021*, p. 60. Si registrano iniziative anche in merito all'utilizzo di materiali sostenibili nel packaging. Si rimanda al sito corporate per approfondimenti.

⁷⁴ Nel settembre 2022 Monnalisa ha comunicato il lancio di una capsule di calzature, in collaborazione con la B Corp ACBC (Anything Can Be Changed), che prevede "l'utilizzo di materiali a base "bio" composti parzialmente da scarti della lavorazione delle mele o da residui della vinificazione, poliestere riciclato da bottiglie in plastica, materiali realizzati anche con l'impiego fibre di legno e carbonato di calcio, nonché gomma di origine vegetale. I prodotti ottenuti sono anche 100% animal free." La Società ha inoltre avviato una collaborazione con ClimatePartner per calcolare l'impronta carbonica della capsule ed ha raggiunto la carbon neutrality dei prodotti attraverso la compensazione delle emissioni di CO₂ equivalenti derivanti dalla produzione, sostenendo un progetto a tutela del clima certificato da Gold Standard. Infine, grazie al contributo di questo progetto all'iniziativa di Plastic Bank "ogni tonnellata di CO₂ compensata consente di raccogliere 10 kg di rifiuti plastici prima di finire nell'oceano." Fonte: Comunicato stampa del 15 settembre 2022.

Non sono definiti – almeno all'esterno - precisi *target* ambientali secondo quanto indicato dagli obbiettivi internazionali definiti dagli accordi internazionali sul clima.

15. CONSUMATORI E QUALITÀ

La Società affronta il tema **qualità e consumatori** all'interno del Codice Etico.⁷⁵

Monnalisa utilizza strumenti di monitoraggio della soddisfazione e porta avanti iniziative di miglioramento della comunicazione con i clienti.⁷⁶

Tema d'importanza assoluta per il business di Monnalisa è la salute dei consumatori e la sicurezza dei prodotti.⁷⁷

16. SCIENZA E TECNOLOGIA

Per Monnalisa l'applicazione di Scienza e Tecnologia sono elementi centrali per lo sviluppo del business.⁷⁸

L'innovazione rileva anche per la gestione della *supply chain*, con cui la Società si confronta in un'ottica di crescita reciproca.⁷⁹

Sono resi disponibili nei programmi di formazione e addestramento interni corsi specifici per lo sviluppo di nuove tecnologie volte ad ottimizzare i processi di vendita e produzione.⁸⁰

⁷⁵ "La Società uniforma la propria condotta nei rapporti con i consumatori e clienti a principi di trasparenza, affidabilità, responsabilità e qualità." Fonte: Codice Etico, p. 9.

⁷⁶ I canali di comunicazione sono differenziati tra B2B e B2C. In merito al servizio B2B, questo si serve di una piattaforma *e-commerce* "dedicata ai clienti dettaglianti nella quale poter visionare i prodotti finiti in magazzino e disponibili per i riassortimenti" che include anche una serie di funzionalità volte a rendere più semplice ed immediata la comunicazione. Per quanto riguarda il servizio B2C, Monnalisa ha implementato nuovi canali di comunicazione, tra cui l'avvio di una apposita piattaforma *e-commerce* e altre implementazioni tecnologiche, quali l'introduzione di un sistema CRM per migliorare la relazione con i clienti e ottimizzare la gestione del customer care. Il canale *online* ha visto crescere le proprie performance grazie a diversi fattori, tra cui il miglioramento della cura del cliente mediante una politica di comunicazione personalizzata e costante verso i consumatori finali. A fine 2020 è stata poi lanciata l'app Monnalisa, collegata alla piattaforma *e-commerce* e che presenta una serie di funzionalità aggiuntive. Fonte: *Annual Report 2021*, p. 31. Infine, per mantenere l'interazione con la clientela, sono stati realizzati *showroom virtuali* e ridefinite le modalità di relazione con i clienti delle boutique "con un servizio tipo atelier di moda con cui vengono condivisi contenuti e presentazioni di prodotto attraverso social media casting". Fonte: *Annual Report 2021*, pp. 80 e 81.

⁷⁷ A tal proposito, si segnala quanto segue: "Ogni capo Monnalisa è progettato e valutato tenendo conto anche della salute e della sicurezza, tematiche ancor più rilevanti considerando che i bambini sono destinatari finali del prodotto offerto. I materiali impiegati ed i prodotti acquistati finiti vengono testati rispetto alla presenza di sostanze nocive, così come nella fase di progettazione e industrializzazione del prodotto vengono seguite le normative relative alla sicurezza fisica del capo di abbigliamento destinato ai bambini. (...) Il presidio di questa tematica passa attraverso la sensibilizzazione ed il controllo della catena di fornitura mediante la quale viene realizzato il prodotto Monnalisa. A questo scopo, tutti gli aspetti di salute e sicurezza del prodotto sono stati inclusi formalmente nella relazione con i fornitori (...)" Fonte: *Annual Report 2021*, p. 19. Si rimanda alla p. 27 dell'*Annual Report 2021* per una descrizione dei test per la sicurezza svolti su prodotti e materiali.

⁷⁸ Come segnalato nei punti precedenti sono numerose le attività nell'ambito ricerca e tecnologia, tra cui, a titolo di esempio, implementazioni tecnologiche nella comunicazione con gli *stakeholder*, o di ricerca di nuovi materiali e tessuti per la produzione. Monnalisa utilizza strumentazioni ad alta tecnologia nell'unità produttiva di Badia al Pino, dove sono svolte le attività di: controllo tessuti, stoccaggio delle materie prime ed il taglio dei tessuti. Fonte: *Annual Report 2021*, p. 12. In aggiunta, si segnala che la Società è al momento impegnata in un progetto pilota legato alla tracciabilità dei materiali e sta cercando un partner per un progetto di ricerca sui rilasci di polimero delle plastiche utilizzate per le stampe in fase di lavaggio dei capi. Fonte: fonte societaria.

⁷⁹ "Altro fattore critico di successo per Monnalisa è poi l'innovazione lungo tutta la *supply chain* che si sostanzia in una collaborazione con i fornitori finalizzata non solo alla condivisione di obiettivi e strumenti, ma anche all'individuazione congiunta di soluzioni professionali in grado di soddisfare i più alti standard di qualità, sostenibilità ed efficienza." Fonte: *Annual Report 2021*, p. 25. Infatti, la Società "tende a privilegiare quei fornitori dai quali riceve collaborazione in ambito di ricerca, sviluppo e sperimentazione." Fonte: *Annual Report 2021*, p. 28.

⁸⁰ Tra i corsi di formazione per i dipendenti, si segnalano, in particolare, quelli relativi al Bando Fondo Competenze con i seguenti obiettivi specifici: "Introduzione di soluzioni digitali ed implementazione di nuovi processi produttivi ed organizzativi al fine di consolidare e diffondere capillarmente l'uso dello Smart Working; Sviluppo di nuovi servizi in ambito digitale e-business, e-commerce, e-marketing; Sviluppo di nuovi prodotti e servizi con l'introduzione di innovazioni tecnologiche: sviluppo di nuove architetture ed applicativi nei settori emergenti core del gruppo: progettazione e modellizzazione; Qualificazione e riqualificazione dei lavoratori dei primi livelli in ottica Smart Working; Innovazione della Governance aziendale attraverso l'acquisizione, da parte del management aziendale, di strumenti di certificazione di assessment del potenziale utili all'efficientamento dei processi e strumenti revisione e controllo strategico dell'impresa." Fonte: *Annual Report 2021*, p. 52.

17. COMUNITÀ LOCALI

Monnalisa è attiva nei rapporti con gli enti territoriali⁸¹ e con il mondo accademico⁸².

Donazioni e omaggi sono temi trattati a partire dal Codice Etico.⁸³

I criteri di selezione del personale privilegiano le comunità locali.⁸⁴

Sono portate avanti iniziative filantropiche per mezzo della Fondazione Monnalisa.⁸⁵

La Società ha sostenuto la popolazione ucraina, colpita dalla guerra.⁸⁶

18. BUSINESS PARTNERS

I fornitori sono tra i destinatari del Codice Etico.

Il **Codice di Condotta per i Fornitori** regola il processo di approvvigionamento⁸⁷, articolato in numerosi passaggi e adeguato ad una corretta gestione del relativo **Albo**⁸⁸.

Sono rendicontati i tempi di pagamento dei fornitori.⁸⁹

⁸¹ "Monnalisa aderisce ad una serie di organizzazioni e associazioni con lo scopo di contribuire al dialogo ed allo sviluppo in vari ambiti: da quello della formazione, a quello dell'attività di impresa e della responsabilità sociale." Fonte: Annual Report 2021, p. 41. Si rimanda a p. 41 dell'Annual Report 2021 per una descrizione approfondita delle adesioni di Monnalisa alle associazioni del territorio.

⁸² "Monnalisa considera le nuove generazioni importanti stakeholders. Stringe pertanto relazioni con numerosi Atenei, che supporta con testimonianze attive nella didattica, tutoraggio nella realizzazione di project works, accordi di stage e ricerca. Pluridecennale la collaborazione con l'Università di Siena, Dipartimento Studi Aziendali e Giuridici, con l'Università dell'Oklahoma e con il Milano Fashion Institute." Fonte: Annual Report 2021, p. 40.

⁸³ Si veda a riguardo il punto 9 "Regali, e atti di cortesia e altre utilità" a p. 12 del Codice Etico. Si rileva l'assenza di una policy specifica in materia.

⁸⁴ "Per quanto attiene le società controllate e le branch estere, tutto il personale, incluso quello manageriale, è assunto dalla comunità locale in cui sono collocate. Nella capogruppo, la maggior parte dei dipendenti e del management proviene dal territorio provinciale e regionale." Fonte: Annual Report 2021, p. 45.

⁸⁵ Con la Fondazione, "Monnalisa ha concentrato le donazioni aziendali riuscendo così a razionalizzare gli aiuti ed a contribuire alla realizzazione di specifici progetti coerenti con i valori dell'azienda e della famiglia proprietaria." Fonte: Annual Report 2021, p. 41. Tra le attività svolte nel 2021 dalla Fondazione si segnalano la continuazione dei progetti in ottica EDUCATION, quali: il progetto "Arezzo Ethic Academy" che sostiene l'imprenditoria giovanile etica ad Arezzo e che, giunto al secondo anno, ha ottenuto un importante riconoscimento della Comunità Europea attraverso la vittoria della Call "Make Sense" Make Social Entrepreneurship for School Education; la prosecuzione del sostegno musicale per i più piccoli con situazioni di vulnerabilità economico/sociale, permettendo loro di frequentare corsi di educazione alla musica; il sostegno al percorso di empowerment al femminile volto a "educare le donne immigrate del territorio ad acquisire nuove competenze di professionalità nell'arte della sartoria e del cucito, organizzando per loro, corsi di formazione gratuiti e donando tessuti e strumenti per realizzare i prodotti stessi." Fonte: Annual Report 2021, p. 41.

⁸⁶ Monnalisa ha donato più di 1.000 capi a profughi di minore età: "Oltre 15 scatoloni, per un corrispondente di quasi 200 kg, contenenti una selezione di un migliaio di capi - dalle calzature ai capospalla imbottiti per bambini fino ai 12 anni - sono stati consegnati da Monnalisa, attraverso l'omonima fondazione, alla Caritas diocesana di Arezzo, Cortona e Sansepolcro insieme ad Arezzo Comunità, al Monsignor Piotr Sawczuck, vescovo della diocesi di Drohiczyn." Fonte: Annual Report 2021, p. 41. La Società ha inoltre sostenuto i propri clienti wholesale ucraini. Fonte: fonte societaria.

⁸⁷ Si segnala quanto segue: "tutti gli aspetti di salute e sicurezza del prodotto sono stati inclusi formalmente nella relazione con i fornitori, tramite il codice di condotta che costituisce parte integrante del contratto di fornitura, siglando il quale il fornitore si impegna ad ottemperare ai principi sposati dall'Azienda committente." Fonte: Annual Report 2021, p. 19. Tra le altre disposizioni, si segnala che "Rientra all'interno delle tematiche di salubrità del prodotto, l'applicazione della normativa europea Reach, esplicitamente prevista nel codice di condotta Monnalisa per i fornitori, per i quali rappresenta una specifica clausola contrattuale. I fornitori stanno progressivamente uniformandosi a queste regole, inviando il relativo consenso e l'impegno di aderire a quanto previsto dalla normativa. Ad oggi, il 95% dei fornitori ha inviato a Monnalisa il consenso relativo all'impegno Reach. Da due anni, è stata inviata a tutti i fornitori di tessuto e commercializzati una nuova comunicazione (PRLS- Product Restricted Substances List), contenente il capitolato sui parametri imposti dal mercato di esportazione più restrittivo, ai quali adeguarsi. Hanno risposto, con l'impegno di adeguarsi al capitolato, il 50% dei fornitori italiani, tutti i fornitori cinesi ed il 50% di quelli turchi." Fonte: Annual Report 2021, p. 27.

⁸⁸ La gestione responsabile della catena di fornitura è tra gli obiettivi del Piano di Sostenibilità 2022-2024. Le procedure sui fornitori sono volte a minimizzare le possibili non conformità rispetto ai requisiti delle certificazioni di cui Monnalisa è in possesso (norma SA8000, ISO 9001 e 14001) attraverso un'attività di valutazione e di monitoraggio degli standard richiesti. È richiesta la compilazione di un questionario di auto-valutazione in sede di stipula del contratto, al fine di svolgere un primo screening degli aspetti ambientali e relativi impatti imputabili alle loro attività. In seguito, viene eseguito un audit ispettivo da parte di Monnalisa, che valuta la veridicità delle risposte date al questionario. Obiettivo finale è quello di sensibilizzare i fornitori ai principi di responsabilità sociale e ambientale, promuovendo l'introduzione, ove necessario, di opportuni miglioramenti. In aggiunta, il fornitore riceve un punteggio stagionale in base alla qualità del lavoro offerto: "Lo stesso include requisiti quali il possesso della certificazione ISO 14001 e/o CE1221(regolamento Emas), con un peso del 5 % sul giudizio di qualità finale." Fonte: Annual Report 2021, p. 67. Per le attività di audit presso i fornitori e relative evidenze, si rimanda a p. 30 dell'Annual Report 2021.

⁸⁹ Si segnala inoltre che è attiva una soluzione di reverse factoring con un importante istituto bancario. Fonte: Annual Report 2021, p. 28.

19. DIRITTI UMANI

Il tema dei diritti umani rientra nel perimetro delle attività industriali, anche ai sensi delle Convenzioni fondamentali dell'ILO (International Labour Organization). È coperto dalla Politica Diversità e Inclusione e dal sistema di segnalazione conforme allo standard SA8000.

Monnalisa ha elevato il tema all'interno della propria *governance* della sostenibilità tramite il riferimento della **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite** e la **Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea** all'interno del Codice Etico.⁹⁰

20. STRATEGIE EUROPEE ED INTERNAZIONALI

Il Piano di Sostenibilità 2022-2024 definisce linee d'azione direttamente correlate agli SDGs dell'**Agenda Onu 2030**.⁹¹

Nella rendicontazione, è presente l'informativa legata alla **Tassonomia Europea**.⁹²

21. CONCLUSIONI (SUMMARY)

Il Gruppo Monnalisa è uno dei maggiori operatori nel campo del *design*, della realizzazione e della distribuzione di abbigliamento di alta gamma e di accessori per bambini.

La strategia di sostenibilità della Società è allineata a gran parte delle indicazioni volontarie delle Nazioni Unite, dell'Ocse e dell'Unione Europea.

Le *policy* interne appaiono avanzate su vari temi come la gestione dei rischi e controllo; la compliance fiscale; la condivisione delle informazioni e dialogo con gli investitori; la gestione delle risorse umane e *welfare* aziendale.

Il processo produttivo si avvale di certificazioni e di tecnologie avanzate in linea con obiettivi ambientali, tiene conto di una *policy* a carattere strategico.

La rendicontazione extra-finanziaria è redatta secondo le buone pratiche applicate ai temi ESG (*Environmental, Social and Governance*).

La *governance* della sostenibilità è in costante miglioramento.

* * *

⁹⁰ "La Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite e la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea ispirano le scelte di Monnalisa per garantire condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri." Fonte: Codice Etico, p. 5.

⁹¹ Si segnala che il Comunicato Stampa del 22 luglio 2022 non contiene target specifici ed intervalli temporali su cui questi possono essere misurati. La Società riporta che, internamente, alcuni degli obiettivi sono declinati dettagliatamente, mentre altri sono postulati a livello programmatico. Fonte: fonte societaria.

⁹² Come evidenziato in precedenza, da una prima valutazione svolta dalla Società le attività del Gruppo, alla data del 31 dicembre 2021, non risultano ammissibili ai sensi dei 2 obiettivi contenuti nell'articolo 9 per cui sono state rese disponibili informazioni (ovvero mitigazione dei cambiamenti climatici e adeguamento ai cambiamenti climatici). In ogni caso, Monnalisa dichiara che "Ulteriori approfondimenti saranno effettuati nel corso del 2022 anche in linea alla progressiva evoluzione del regolamento (UE) 2020/852, con riferimento agli ulteriori atti delegati per i restanti obiettivi ambientali." Fonte: Annual Report 2021, p. 69.

LE FONTI

In assenza di date, è da considerare la versione più recente del documento

I documenti consultati sono quelli approvati e comunicati almeno venti giorni prima la pubblicazione del presente documento.

In via principale, ma non esclusiva, sono: Codice Etico; Rendicontazione ESG ed extra-finanziaria (in tutte le sue forme), Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari; Relazione Finanziaria; Statuto Sociale; Regolamenti interni; Procedure; Policy; Comunicati.

Alla documentazione sopra citata, si aggiungono dati emersi da colloqui e corrispondenza con funzioni interne alla Società. In tal caso la fonte richiederà genericamente la Società.

Altre Fonti

Sono stati considerati documenti forniti dagli Enti regolatori nazionali ed europei, dalla Borsa e dai siti indipendenti.

standardethics.eu

Per ogni informazione, prego scrivere a: headquarters@standardethics.eu



Important Legal Disclaimer. All rights reserved. Ratings, analyses and statements are statements of opinion as of the date they are expressed and not statements of fact. Standard Ethics' opinions, analyses and ratings are not recommendations to purchase, hold, or sell any securities or to make any investment decisions, and do not address the suitability of any security. Standard Ethics Ltd does not act as a fiduciary or an investment advisor. In no event shall Standard Ethics Ltd be liable to any party for any direct, indirect, incidental, exemplary, compensatory, punitive, special or consequential damages, costs, expenses, legal fees, or losses (including, without limitation, lost income or lost profits and opportunity costs or losses caused by negligence) in connection with any use of its opinions, analyses and rating.