



TEMI MATERIALI TRATTATI

- Creazione di valore sostenibile nel tempo
- Governance della sostenibilità
- Diritti umani
- Diversità e inclusione

STANDARD GRI DI RIFERIMENTO

GRI 102-5 | GRI 102-11 | GRI 102-18
GRI 102-22 | GRI 102-23 | GRI 102-24
GRI 102-25 | GRI 102-19 | GRI 102-20
GRI 102-21 | GRI 102-26 | GRI 102-28
GRI 102-29 | GRI 102-30 | GRI 102-32
GRI 201-1 | GRI 201-2 | GRI 205-2
GRI 207-1 | GRI 207-2 | GRI 207-3
GRI 207-4 | GRI 405-1

SDG DI RIFERIMENTO



La gestione



50%

membri del CdA
Donne

99%

Valore economico
generato, distribuito agli stakeholder

Aggiornamento

del Codice di Condotta Aziendale ed Etica

Il percorso TPM

A partire da inizio 2019, abbiamo voluto fortemente impegnarci nel percorso **Total Productive Maintenance (TPM)**, ovvero adottare un sistema industrializzato di **miglioramento continuo** di tutte le performance che mette in pratica la “Learning Organization” attraverso una **gestione partecipativa delle persone**.

Il percorso TPM, che prevede una forte cooperazione tra tutti i team, ha lo scopo di creare la **cultura dello “Zero Positivo”**, ovvero portare a zero tutto quello che non è considerato un valore aggiunto per il prodotto, per gli stakeholder e per gli shareholder.

Il sistema si sviluppa in **9 pilastri** che corrispondono alle funzioni aziendali e che si concentrano su **tecniche proattive e preventive** per raggiungere un eccellente sistema di gestione finalizzato all’eliminazione delle perdite. L’**eliminazione degli sprechi e delle perdite** favoriscono uno sviluppo agro-industriale in linea con le **sfide globali** dettate dai bisogni di una produzione e di un consumo sempre più responsabile e sostenibile.

TPM Pillars	
5S METHODOLOGY Performance Control System	FOCUSED IMPROVEMENT Supportare il cambiamento continuo, massimizzare l’efficienza produttiva
	AUTONOMOUS MAINTENANCE Favorire l’autonomia degli operatori nella gestione efficace ed efficiente degli impianti
	PROFESSIONAL MAINTENANCE Rendere gli impianti efficienti, sicuri e tecnologici
	QUALITY MANAGEMENT Controllare processo e componenti per avere zero difetti
	EARLY EQUIPMENT MANAGEMENT Capitalizzare l’esperienza acquisto rispettando tempi e costi previsti e raggiungere le performance attese
	TRAINING & EDUCATION Formare gli operatori non solo sul “know-how” ma anche sul “know-why” in uno scambio continuo tra i pilastri
	TPM OFFICE Migliorare la soddisfazione del cliente attraverso una gestione efficace ed efficiente
	ENVIRONMENT Rendere Ruffino un attore principale della produzione vitivinicola internazionale sostenibile
	HEALTH & SAFETY Rendere Ruffino una realtà sicura oggi e domani

A supporto di un processo volto al miglioramento continuo, la Governance del Gruppo Ruffino prevede un **sistema di riunioni periodiche** nelle quali si condividono informazioni, si monitorano le prestazioni aziendali e si prendono decisioni. Il coinvolgimento di tutte le funzioni operative è importante in quanto sviluppa la **responsabilizzazione** delle persone coinvolte

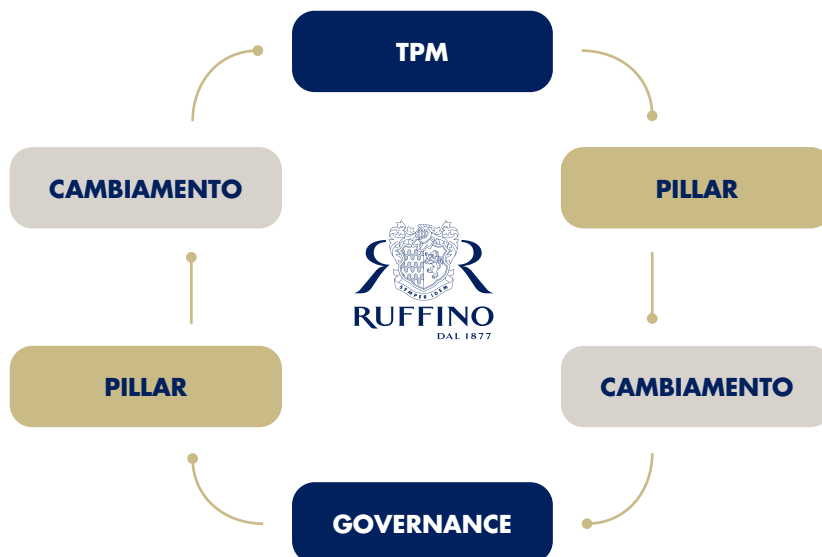
e l'incremento delle **conoscenze** dell'intero gruppo attraverso l'apprendimento collaborativo. Durante le riunioni ogni persona ha un ruolo chiave nel condividere le sue competenze, arricchite con l'esperienza del gruppo, per la stesura di un piano azione risolutivo che ha lo scopo di eradicare il problema tenendo conto delle esigenze pratiche di tutte le funzioni.

“Siamo il team che mette in pratica
la visione dell'azienda,
per soddisfare le aspettative delle persone
che scelgono i nostri prodotti in tutto il mondo.”

La **Governance e il TPM sono i motori che generano i processi di cambiamento** intercettando i bisogni e le sfide esterne e interne all'azienda. I pilastri fissano così obiettivi di breve e lungo periodo e il loro raggiungimento crea un percorso di miglioramento continuo. Ogni pilastro ha una propria **mission** e utilizzando **metodi e strumenti standard** del TPM lavora per ridurre o azzerare le perdite specifiche di funzione attraverso l'implementazione di progetti di mi-

glioramento. Tali progetti sono portati avanti da **gruppi inter-funzionali** che lavorano secondo una **strategia gestionale inclusiva basata sulle competenze**.

Con questo modo di operare, le necessità e gli obiettivi delle diverse funzioni sono prese in considerazione in ogni scelta operativa e strategica dell'azienda.



La corporate governance

Figura 6: La struttura societaria



L'assetto societario

Le società Ruffino S.r.l. (Capogruppo), Tenute Ruffino S.r.l. Società Agricola e Poderi Ducali Ruffino S.r.l. Società Agricola (complessivamente, Gruppo Ruffino), dal 2011 fanno parte del Gruppo americano CBI, Socio unico della Capogruppo e dunque dell'intero Gruppo Ruffino.

In particolare, CBI è il soggetto avente ruolo di controllo e coordinamento e che pertanto assume le decisioni di alto livello relative alla strategia e alla direzione del Gruppo Ruffino. L'implementazione di tali linee strategiche è demandata all'Amministratore Delegato (AD) del Gruppo Ruffino, figura a diretto riporto del Wine & Spirits Operations Director di CBI.



Il sistema di Governance del Gruppo Ruffino

Il Gruppo Ruffino adotta il modello tradizionale di governo societario, i cui principali organi amministrativi e di controllo sono:

- Il **Consiglio di Amministrazione**¹⁰ (CdA) delle società Ruffino S.r.l., Tenute Ruffino S.r.l. Società Agricola e Poderi Ducali Ruffino S.r.l. Società Agricola, a cui sono riconosciuti poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione. In particolare, nel caso in cui le decisioni di alto livello definite da CBI siano da considerarsi di straordinaria amministrazione, prima della loro implementazione sono visionate e deliberate dal CdA;
- il **Sindaco unico**, avente ruolo di controllo;
- la **Società di Revisione**, cui è attribuito il ruolo di revisione legale dei conti.

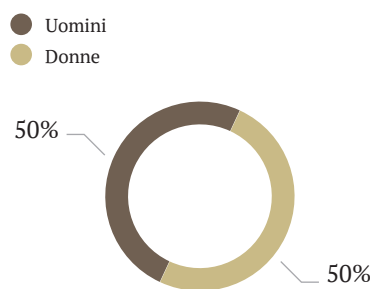
¹⁰ Per maggiori informazioni sulla composizione del CdA si rimanda alla sezione "Annex" del presente documento.

Il CdA è nominato su proposta di CBI ed è composto da almeno quattro membri:

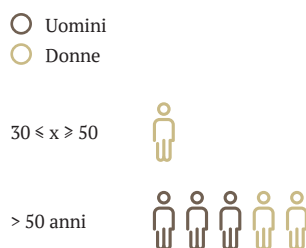
- l'AD identificato da CBI per condurre l'azienda, a cui è attribuita la funzione di Presidente, esegue la strategia e raggiunge i risultati prefissati. Al Presidente del CdA sono conferiti tutti i poteri per la gestione ordinaria della società, e sono esclusi invece tutti i poteri per la gestione straordinaria, e qualsiasi altra attività che ai sensi della legge e dello statuto della società sia espressamente riservata ad una decisione del CdA;
- un Alto Dirigente del Gruppo dell'area Legale, al quale, vengono riconosciuti poteri simili a quelli dell'AD;
- un Alto Dirigente del Gruppo dell'area Finanziaria (Tesoreria);
- un Alto Dirigente del Gruppo dell'area Tax (Fiscale);
- Per ciascuna azienda agricola è inoltre previsto un ulteriore membro, l'Imprenditore agricolo professionale (IAP).



Membri del CdA, per genere

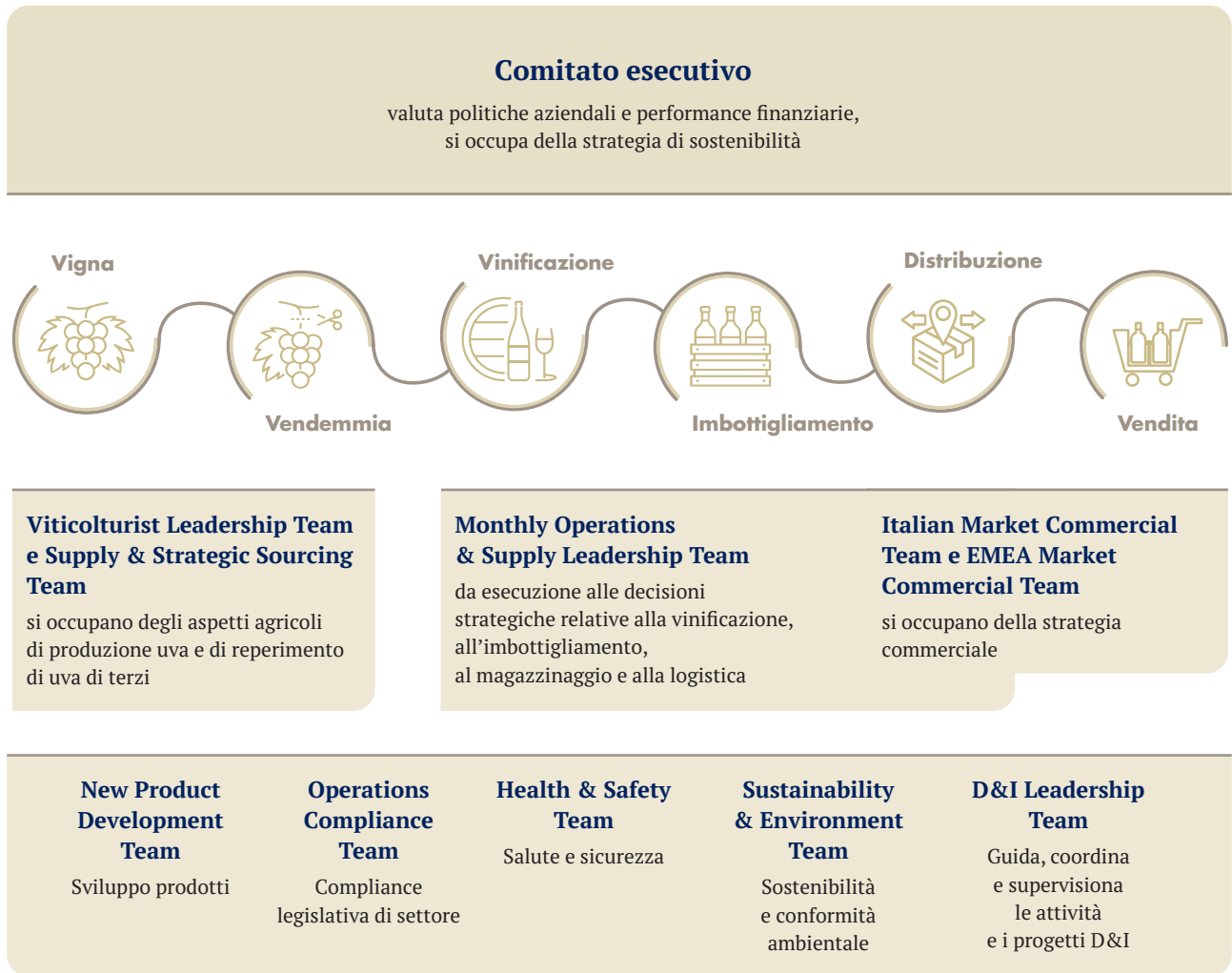


Diversità negli organi di governo (FY 2022)



Il CdA nello svolgimento delle proprie funzioni è coadiuvato da Comitati e Gruppi di lavoro nel seguito presentati.

Figura 7: I Comitati e i Gruppi di lavoro a supporto del CdA



La gestione responsabile

Nell'indirizzo e nello svolgimento delle proprie attività, il Gruppo Ruffino persegue un equilibrio tra obiettivi finanziari, ambientali e sociali per cui componenti fondamentali sono le principali istanze manifestate dagli stakeholder.

Figura 8: La governance di sostenibilità



La gestione attiva delle tematiche di sostenibilità si concretizza attraverso una struttura di governance che vede il **Comitato ESG di CBI** emanare le **linee guida strategiche per il Gruppo** e con cui Ruffino si relaziona durante incontri annuali per un confronto e un aggiornamento sulle direttrici strategiche.

All'interno del Gruppo Ruffino, la gestione degli aspetti di sostenibilità prevede la **compartecipazione** delle figure e organi aziendali sulla base delle aree di responsabilità e con un approccio basato sul massimo **coinvolgimento e integrazione** della sostenibilità nel modello gestionale.

Il **Comitato Esecutivo**, composto dai dirigenti delle varie funzioni aziendali, prende atto delle linee guida di sostenibilità definite dal Comitato ESG di CBI e definisce le priorità ESG specifiche del Gruppo declinando localmente tali direttrici e talvolta integra, sulla base delle necessità del contesto in cui opera l'azienda, eventuali aspetti non presenti nelle linee guida definite dalla casa madre CBI ma ritenute rilevanti e strategiche per Ruffino. Inoltre è incaricato del monitoraggio dell'evoluzione e del presidio dei rischi sulla base degli strumenti implementati dall'azienda.

Il **Sustainability & Environmental Team**, composto dai direttori delle funzioni aziendali e dall'AD, coordinato dal **CSR & Environmental Sustainability Manager**, si occupa di dare esecuzione alle linee guida definite dal Comitato Esecutivo. Con cadenza semestrale si incontra con il Comitato Esecutivo per condividere gli aggiornamenti sulle iniziative e i programmi di sostenibilità definiti.

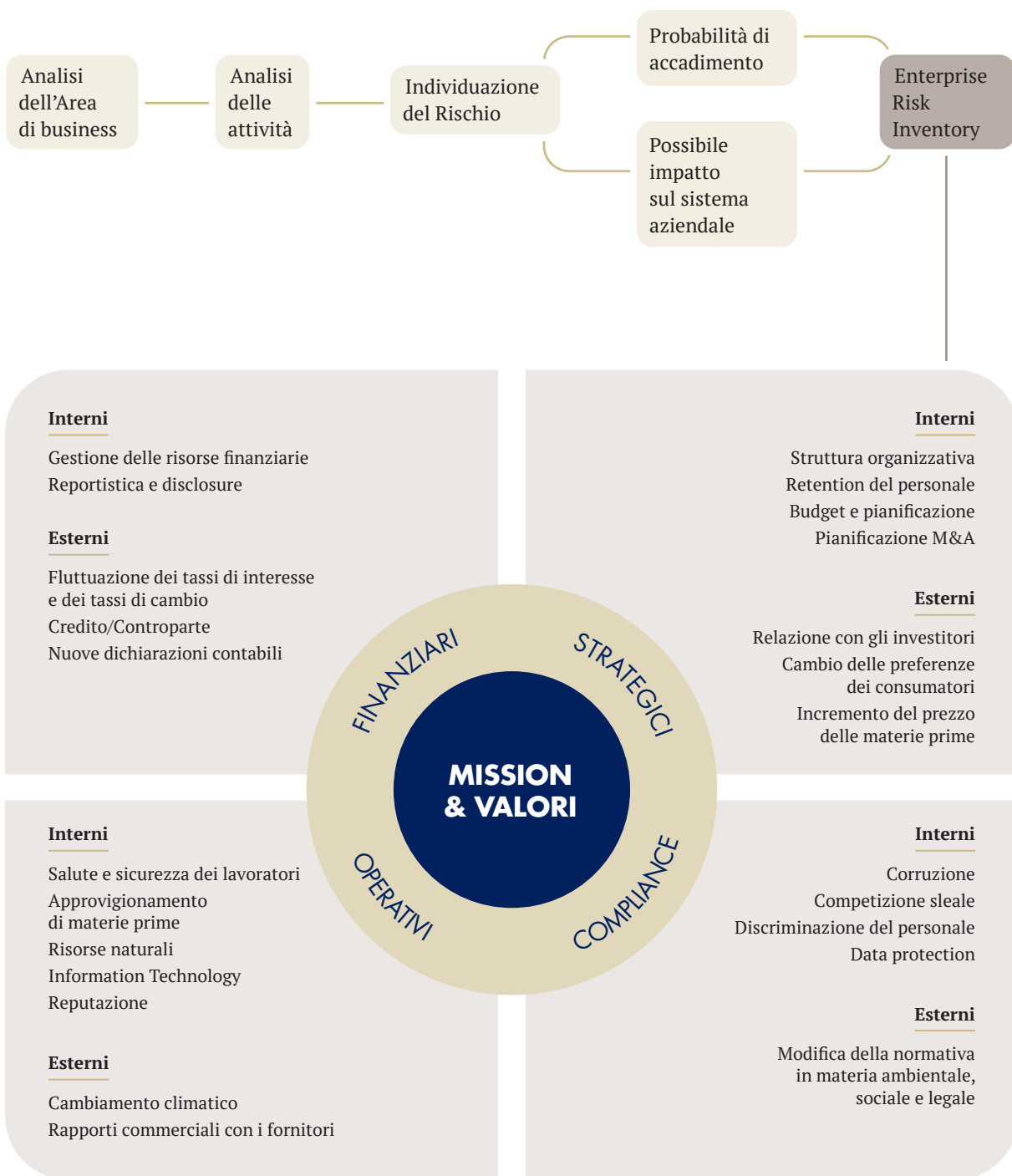
Al fine di integrare appieno gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo con gli obiettivi personali dei direttori di funzione - alcuni dei quali presenti nel CdA - e del management di primo livello, compreso l'AD del Gruppo, nel corso del FY 2020 sono stati introdotti nel sistema di valutazione delle **performance MBO gli obiettivi di sostenibilità** derivati dai più ampi obiettivi generali definiti da Ruffino.

Per quanto riguarda il reporting di sostenibilità, il processo vede l'interazione delle singole direzioni aziendali coordinate dal CSR & Environmental Sustainability Manager. L'analisi di materialità e il Report di Sostenibilità sono infine approvati e firmati dall'AD del Gruppo.

La gestione dei rischi

Il contesto dinamico in cui operiamo richiede un **approccio proattivo** alla gestione dei rischi per prevenire, mitigare e gestire gli impatti interni ed esterni. Il **presidio** dei rischi, compresi quelli ambientali e sociali, è ad oggi necessario sia a livello strategico-decisionale che a livello operativo, per questo poniamo la massima attenzione nel **sensibilizzare** nel merito tutte le funzioni

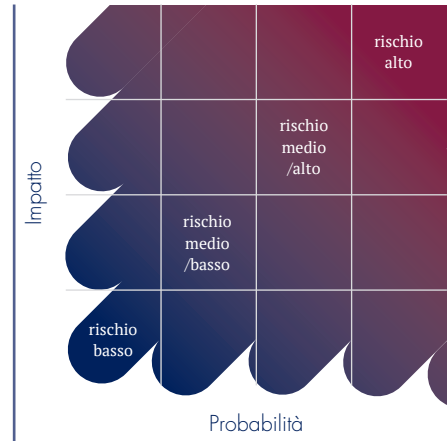
Figura 9: Il sistema di gestione dei rischi



aziendali, con l'obiettivo di diffondere una **cultura del rischio trasversale** e a tutti i livelli.

La gestione dei rischi, il cui processo è rappresentato sinteticamente nella figura 9, è in capo al Comitato Esecutivo e viene monitorata principalmente tramite due strumenti: l'**Enterprise Risk Inventory** e la **Risk Heat Map**.

Inquadramento all'interno del Modello di Risk Heat Map che permette una rappresentazione grafica dei rischi in base alla probabilità di accadimento del rischio e sull'impatto del rischio sul sistema aziendale.



3 livelli di rischio

Level 1 - Issue

Un evento che può avere impatto sulla normale operatività del business, per la gestione del quale il management ha sufficienti risorse e tempo a disposizione.

Level 2 - Emergency

Un evento che non crea significative interruzioni del business o danni alle strutture, ai prodotti, ai dipendenti, ai clienti o agli azionisti e che può essere controllato localmente, con la collaborazione e con attività non ordinarie da parte di più funzioni e/o di soggetti esterni e consulenti.

Level 3 - Crisis

Un evento che ha o che può avere un impatto significativo sulla normale operatività aziendale, sulla sua reputazione e stabilità finanziaria. Si tratta di un evento che può danneggiare i siti, i prodotti, i dipendenti, i clienti, i marchi o gli azionisti interrompendo il normale corso delle attività e attirare l'attenzione dei mezzi di comunicazione tradizionali o dei social media.

Obiettivi del crisis management plan:

- Prevenire e/o minimizzarne gli impatti negativi
- Ristabilire l'operatività il più velocemente possibile
- Garantire la sicurezza di dipendenti, clienti e altri soggetti
- Attivare piani di comunicazione efficaci interni ed esterni
- Minimizzare i rischi e definire le responsabilità.

Piani d'azione specifici

Definizione e attuazione di procedure operative e piani di mitigazione che si differenziano a seconda dei rischi affrontati e possono coinvolgere diverse funzioni aziendali.

Attivazione di uno specifico Crisis Management Plan per definire oltre alle procedure adeguate, le risorse necessarie per rispondere in maniera efficace, tempestiva e strutturata.

Presidio:

Un team composto da 7 figure di riferimento per la valutazione, prevenzione, gestione dei rischi ed eventuale attuazione del Crisis Management Plan ognuna con ruoli e responsabilità chiare e definite.

L'attenzione alla gestione dei rischi ambientali

La valutazione e la gestione dei rischi ambientali con specifico riferimento alle società Ruffino S.r.l. e Tenute Ruffino S.r.l., vede, in aggiunta agli strumenti sopra descritti, l'utilizzo di due ulteriori metodologie:

Valutazione dei rischi ambientali

Rende possibile, per ogni fase della catena del valore, l'analisi dei gli impatti possibili rischi e dunque diretti e indiretti generati dall'attività svolta e la conseguente valutazione dell'eventuale sorgenza di emergenze ambientali. Le principali dimensioni analizzate dal modello sono: (i) l'uso della risorsa energetica; (ii) la produzione di gas ad effetto serra; (iii) le emissioni nell'aria di sostanze ozono lesive (ODS); (iv) la produzione di rifiuti; (v) le sostanze pericolose e potenzialmente pericolose; (vi) la contaminazione dei terreni; (vii) l'uso del suolo e la perdita di biodiversità, (viii) l'impatto sul paesaggio, (ix) le emissioni sonore e (x) le emissioni odorigene.

Sulla base della significatività dell'impatto verso l'esterno, della tipologia di norme vigenti (volontaria/cogente/cogente con responsabilità penale) e del coinvolgimento delle parti interessate (pubblica amministrazione, opinion leader, associazioni di categoria, organismi di controllo) ad ogni attività viene assegnato un **Indice di Priorità del rischio** e la conseguente **valutazione delle azioni da intraprendere per la sua mitigazione**.

Survey sulla risorsa idrica e sul cambiamento climatico

Promossa da CBI dal FY 2017, la survey indaga i rischi e le opportunità legati alla risorsa idrica e al cambiamento climatico che le società facenti parte del Gruppo potrebbero affrontare nel breve e medio termine.

In particolare, in relazione agli effetti del **cambiamento climatico**, tale valutazione ha consentito di far emergere come **principali rischi** quelli connessi a condizioni meteorologiche instabili caratterizzate da periodi di siccità prolungati, estrema variabilità nei modelli di precipitazione e da fenomeni climatici estremi. Gli effetti del cambiamento climatico influenzano infatti il delicato equilibrio tra clima, terreno e altri fattori centrali per la produzione del vino. Tra le **opportunità principali** si evidenzia l'utilizzo di fonti energetiche rinnovabili o a basse emissioni e la partecipazione a programmi locali per ottenere un supporto finanziario o tecnico nel mitigare il cambiamento climatico al fine di raggiungere gli obiettivi legati al clima.



Tabella 1: Rischi e opportunità derivanti dal cambiamento climatico

Classificazione	Descrizione	Impatto associato	Implicazioni finanziarie (prima dell'attuazione di interventi)	Metodi di gestione del rischio o dell'opportunità	Costi delle azioni effettuate per gestire il rischio o l'opportunità
Normativo	Variazione delle normative di riferimento	Variegata normativa ambientale in continua evoluzione congiuntamente agli obiettivi internazionali e comunitari di medio-lungo periodo impattanti sullo svolgimento delle attività aziendali.		Costante aggiornamento del personale. Sottoscrizione di abbonamenti tecnico-giuridici. Confronto con consulenti e associazioni di categoria (UIV, Federvini, Ecc.).	Risorse finanziarie e risorse uomo.
Fisico	Eventi estremi	Il cambiamento climatico sta già da alcuni anni condizionando le produzioni (anticipo del germogliamento e maggiore esposizione al rischio da gelate tardive; estati calde e siccitose, eccessiva maturazione delle uve con alto grado alcolico), ma anche determinando rischi dovuti a fenomeni improvvisi (bombe d'acqua, onde di calore, pesanti grandinate). Le conseguenze possono influenzare le condizioni lavorative.		Il Gruppo Ruffino elabora ed aggiorna un risk Assessment (Heat Risk Map) in cui i fattori ambientali ed il cambio climatico sono stati analizzati nei loro effetti potenziali e nella loro mitigazione. Il Gruppo predispone piani di intervento per migliorare la gestione degli eventi ambientali in emergenza e mitigarne gli effetti.	Risorse finanziarie per gli investimenti e risorse uomo. Possibili perdite dovute ad eventi estremi.
Fisico	Costo e disponibilità delle materie prime	Le materie prime più significative quelle energetiche e le materie prime per la imbottigliamento del vino, nonché delle sostanze per la difesa fitosanitaria oggi in costante aumento di prezzi.		Investimenti per aumentare la quota di energia autoprodotta e nell'efficientamento dell'utilizzo delle risorse energetiche e delle materie prime. Piani di rinnovo dei mezzi con possibile ricorso all'elettrico.	Risorse finanziarie.
Fisico	Utilizzo di prodotti chimici	Le attività del Gruppo prevedono l'utilizzo di prodotti chimici in vigneto, cantina e nelle officine aziendali. L'adozione di scelte di sostenibilità e difesa biologica riduce in modo significativo la pericolosità e rischi di contaminazione ambientale (suolo, falde e corsi d'acqua).		La società ha adottato strategie di gestione sostenibile della propria attività e gestione biologica delle produzioni vitivinicole, nonché di preservazione della biodiversità, ed è soggetta a monitoraggi e verifiche di organismi di controllo esterni.	Valore economico della fornitura di beni e servizi e investimento per la conversione al biologico.
Fisico	La gestione delle risorse idriche	La fornitura di acqua potrebbe in futuro subire elementi di criticità, nella quantità, qualità e prezzo. Tale rischio permette all'azienda di rivedere e ottimizzare tutti e le attività e i processi in cui l'acqua è utilizzata.		Investimenti per il recupero e il riutilizzo dell'acqua in diversi processi produttivi.	Valore economico dell'investimento.
Fisico	La gestione dei rifiuti	Il Gruppo è sempre più attivo nella mitigazione dei propri scarti ma soprattutto di adoperarsi per un riuso e riciclo costante dei propri rifiuti.		Possibilità di aderire a diverse filiere "circolari" sia per le materie in entrata (es. cartone, vetro, ecc.) che in uscita (es. Tappi di Sughero riutilizzati nei mobilifici) inserendosi come protagonista nelle dinamiche di economia circolare.	Ore uomo e investimento in tecnologie abilitanti.



L'affidabilità del Gruppo

La nostra lunga storia racconta di un grande successo, ma anche di una reputazione costruita giorno per giorno con prodotti di qualità, solidità economica ed affidabilità etica.

Vogliamo consolidare questa reputazione con azioni concrete e salvaguardarne l'integrità con un **documento guida** per noi e per tutti coloro che a vario titolo interagiscono con il Gruppo. Il **Codice di Condotta Aziendale ed Etica** (il "Codice") definito dal Gruppo Constellation Brands Inc, e fondato sui valori azionali, adottato da Ruffino Srl, Tenute Ruffino Srl, Società Agricola e Poderi Ducali Ruffino S.r.l. Società Agricola, è stato aggiornato nel corso del FY 2022.

Il Codice è inteso come una **guida per assistere i soggetti destinatari** ogniqualvolta sia necessario prendere una decisione relativa alle procedure, alle policy e ai valori aziendali e alla legislazione applicabile. Il Codice tratta diversi argomenti tra cui: il conflitto d'interesse, la protezione delle informazioni riservate, la promozione dei diritti umani e i diritti dei lavoratori, il consumo responsabile di bevande alcoliche, le comunicazioni esterne, l'anticorruzione, l'antitrust e l'anti concussione e la protezione dei dati.

Oltre ad alcuni esempi pratici che possono guidare i soggetti destinatari nel prendere la decisione corretta, all'interno del documento, sono suggerite alcune **domande generali utili** prima di prendere una decisione o un'iniziativa per conto dell'azienda; sono inoltre riportati i **canali a cui fare riferimento per qualsiasi dubbio e/o segnalazione**.

È legittimo?

È conforme alle policy, prassi e valori aziendali?

Questa iniziativa sembrerà adeguata agli altri?

Si tratta di un'iniziativa onesta sotto tutti gli aspetti?

Tali disposizioni sono inoltre rese note ai fornitori e consulenti tramite la previsione di apposite clausole contrattuali che rimandano ai contenuti del Codice oltre che ai contenuti del **Codice di condotta e linee guida di sostenibilità dei fornitori e consulenti**¹¹ a cui questi ultimi devono attenersi. Tale documento definisce le aspettative del Gruppo verso i fornitori che sono chiamati ad agire secondo i più alti livelli di condotta etica e legale e a svolgere le attività in modo sostenibile.

¹¹ <https://cutt.ly/LLwAXQv>



Al fine di assicurare la corretta applicazione dei valori e principi descritti e tutelare la reputazione aziendale, nel FY 2022 i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 (o Modelli 231”) di Ruffino S.r.l., Tenute Ruffino e Poderi Ducali sono stati revisionati a seguito di un’analisi dei rischi che ha interessato tutti i reati del D.Lgs. 231/01. I nuovi Modelli 231 si basano su un approccio per processi anziché per reati al fine di agevolarne l’applicazione operativa. Ciascuna delle società del Gruppo ha istituito un **Organismo di Vigilanza** (OdV), organo indipendente, autonomo, imparziale e a diretto riporto del CdA, a cui è attribuito il potere di controllo sulla corretta applicazione di quanto espresso all’interno dei documenti oltre ad un potere di spesa (budget deliberato dal CdA direttamente).

Le società del Gruppo Ruffino si impegnano a comunicare opportunamente le disposizioni dei Modelli 231 al fine di assicurarne la conoscenza da parte di tutti i destinatari, in particolare:

- È prevista la condivisione del documento e del Codice con ogni nuovo assunto;
- Si predispone un piano di formazione specifico e differenziato a seconda delle diverse funzioni e dei ruoli aziendali;
- Si assicura la messa a disposizione di strumenti utili a chiarire eventuali dubbi in merito alla correttezza della propria condotta e al suo allineamento con quanto dettato dal Codice e dal Modello 231;
- Si dà evidenza ai destinatari di ogni eventuale aggiornamento dei documenti in questione.

Sono messi a disposizione di tutti i destinatari del Codice di Etica e Condotta Aziendale molteplici **canali di segnalazione delle violazioni**¹², anche solo sospette, e di eventuali irregolarità nella messa in pratica del Codice e dei Modelli 231. In particolare, i dipendenti possono rivolgersi direttamente e in via confidenziale: i) al proprio responsabile; ii) alla funzione HR; iii) alla funzione Legal; iv) alla Corporate Compliance Organization; vi) al servizio telefonico gratuito e disponibile 24/7 **“Ethics and Compliance Helpline”**, gestito da un professionista specializzato esterno e indipendente al Gruppo CBI.

Le modalità di segnalazione dei reati o delle irregolarità in questione sopracitate sono definite tra l'altro, all'interno della **Procedura Whistleblowing** parte dei Modelli 231, affissa anche nelle bacheche aziendali.

100%

del CdA e dei dipendenti computer user nel corso del FY 2022 è stato formato in merito alle politiche e le procedure anti-corruzione del Gruppo

Con riferimento specifico al tema dell'anti-corruzione è in vigore dal FY 2016 l'**Anticorruption Policy** valida per il Gruppo CBI che supporta le società a conformarsi al rispetto delle Leggi anti-corruzione vigenti nei diversi Paesi in cui operano le filiali. **Le tematiche anticorruzione sono oggetto di training** a livello di Gruppo CBI, rivolto al personale dotato di computer aziendali, mentre tutti i dipendenti sono tenuti a dichiarare eventuali conflitti d'interessi reali o potenziali.

Nel FY 2022, è stato inoltre effettuato a tutto il personale dotato di computer aziendale il training a livello di Gruppo CBI sulla **Dignità e rispetto nel luogo di lavoro**. Il corso interattivo di durata di circa un'ora e corredato di test finale ha interessato 120 dipendenti e trattato i seguenti argomenti: richiamo dei principi enunciati nella Policy in materia di prevenzione delle molestie e nello specifico le molestie sessuali, l'identità di genere, il rispetto dell'orientamento sessuale, l'impatto sulla salute psicofisica del dipendente e le conseguenze professionali e gli effetti sull'azienda.



¹² Le violazioni accertate sono soggette a provvedimenti disciplinari, il cui livello di sanzione è direttamente proporzionale alla gravità dell'atto il tutto nel rispetto del CCNL di settore. Un sistema sanzionatorio specifico è inoltre previsto nel caso in cui la violazione sia ricondotta ai membri degli organi sociali. Si specifica che il segnalante è sempre tutelato da ogni ritorsione o comportamento intimidatorio.

L'integrità dei dati

Poniamo grande attenzione ai processi di protezione dei dati personali e per questo abbiamo implementato sin dall'entrata in vigore del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati GDPR le **informative, gli standard contrattuali e le policy aziendali** adeguati al mutato contesto, nonché effettuato **sessioni formative** per tutto il personale e con il continuo monitoraggio di tali aspetti da parte del **Privacy Team**¹⁵.

Quest'ultimo valuta e coordina le attività di compliance alla normativa privacy di tutte le società facenti parte del Gruppo per assicurare una gestione tempestiva di tali tematiche anche nelle realtà più piccole e si compone di rappresentanti delle aree con maggiori contatti con la disciplina della protezione dei dati personali quali l'area Legal, HR, Marketing e IT; qualora necessario sono invitati a partecipare alle riunioni anche altri dipendenti portatori di una specifica tematica. Abbiamo inoltre adottato uno **standard interno di Data Protection Agreement (DPA)** che stabilisce le condizioni e le modalità di trattamento dei dati personali che vengono

richieste ai responsabili del trattamento. A supporto della protezione dei dati, è stato introdotto uno strumento digitale che, automaticamente ad un anno dalla sottoscrizione del DPA, attua la verifica sul responsabile del trattamento. Alla verifica segue un'attività di audit che prevede la compilazione e successivamente la condivisione di una checklist per la conferma dell'avvenuto controllo e dell'esito al Dipartimento Legale del Gruppo.

Nel FY 2022 è stato svolto un **training** per tutti i computer users del Gruppo sui **contenuti principali delle policy** correlate alla privacy di Capogruppo per aumentare la consapevolezza interna, a cui è seguito un test. Il corso sui contenuti delle policy attinenti agli aspetti di compliance alla privacy di durata di circa un'ora e corredato di test finale ha interessato 148 dipendenti computer users.

Grazie alla gestione prudente sopra descritta, nel triennio non si sono registrati reclami da parte di interessati né violazioni di dati personali.



¹⁵ Si specifica che, il Gruppo si è adeguato a quanto previsto dalla Commissione Europea in tema di nuove Standard Contractual Clauses, in seguito alla sentenza Schrems II, con riferimento al trasferimento di dati personali all'estero.

La creazione di valore sostenibile

Il valore del mercato del vino nel 2021 in Italia è di circa **14 miliardi di euro** e si stima che **crescerà a 19 miliardi nel 2025**, anche grazie all'e-commerce, che a seguito della pandemia da Covid-19, ha registrato un raddoppio e vale ad oggi il 4% sul totale del mercato enoico¹⁴. A livello globale, invece, le previsioni sul settore stimano un valore di 246 miliardi di euro nel 2021, che diventeranno 305 miliardi nel 2025¹⁵. L'Italia si conferma il **primo produttore** con 44,5 milioni di ettolitri a confronto con i due altri maggiori produttori dell'Unione Europea, ovvero Spagna e Francia¹⁶. Il vino rappresenta inoltre un **quarto dell'export del settore agroalimentare** italiano, riconfermando il nostro Paese fra i primi esportatori, sia in termini di volume che di valore¹⁷. L'esportazione ha continuato infatti a crescere anche nel 2021 con un incremento del 12,4% rispetto all'anno precedente (per un valore di €7,3 miliardi)¹⁸. Il primo semestre 2021 conferma il trend di crescita delle vendite a valore di vino nella GDO (Grande Distribuzione Organizzata) e una ripresa del canale Horeca (hotellerie-restaurant-café), quale segnale della progressiva riapertura di bar e ristoranti.

La creazione di valore sostenibile è per noi una condizione imprescindibile per poter preservare e accrescere nel tempo il valore degli asset che ci sono stati affidati. Tra questi: la terra e il vigneto che devono generare uva in misura allineata alle aspettative di produzione quali/quantitative.

La capacità di produrre un reddito sostenibile nel tempo per il nostro Gruppo è anche direttamente legata al fatto che la ricchezza complessiva creata debba essere equamente distribuita tra tutti i fattori produttivi che hanno concorso alla sua formazione.

Nel FY 2022 il valore della produzione del Gruppo Ruffino è pari a Euro 128,87 milioni in aumento del 23% rispetto all'anno precedente. L'esercizio si è chiuso con un EBITDA pari a Euro 13,38 milioni (6,13 milioni nel FY 2021) e un utile pari a Euro 10,79 milioni, con una crescita del 119% rispetto all'anno precedente, segnato dalla pandemia da Covid-19.

Nel FY 2022 **abbiamo distribuito circa il 99% del valore complessivo generato alle categorie di stakeholder prioritarie del Gruppo**, trattendone internamente l'1% circa per perseguire obiettivi di crescita e di sviluppo dell'attività del Gruppo, ne segue una rappresentazione.

¹⁴ Wine Report Cross Border Growth Capital, 2021.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Rapporto Nomisma Wine Monitor, 2021.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ On - Vino: quando il Made in Italy fa la differenza, Ufficio Studi SACE 2021.

Valore economico generato e distribuito FY 2022

