

K E R I N G



Policy sui diritti umani
Entrata in vigore: 2021

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

Kering ha adottato le seguenti policy e procedure a tutela dei propri dipendenti, lavoratori coinvolti nella supply chain e comunità presso cui opera:

CODICE ETICO DI KERING

CARTA FORNITORI DI KERING

KERING SUSTAINABILITY PURCHASING POLICY

KERING ENVIRONMENTAL POLICY

**CARTA RELATIVA AI RAPPORTI DI LAVORO
E AL BENESSERE DI MODELLE/MODELLI**

MANUALE COMPLIANCE DI KERING

POLICY ANTI-CORRUZIONE DI KERING

PRINCIPI DI SOSTENIBILITÀ DI KERING

**KERING STANDARD PER LE MATERIE PRIME
E I PROCESSI PRODUTTIVI**

STRATEGIA DI KERING PER LA BIODIVERSITÀ

POLICY GLOBALE DI KERING SULLA VIOLENZA DOMESTICA

IMPEGNI

Kering rispetta tutte le leggi nazionali e internazionali cui è soggetta e si affianca a governi, entità non governative e agli altri operatori del settore per sostenere e promuovere i diritti umani. Laddove la normativa nazionale sia in contrasto con norme internazionali sui diritti umani, Kering si impegna ad applicare lo standard che offra la tutela più elevata. In tal modo, Kering si conforma agli obblighi e alle indicazioni stabiliti in:

LEGGI NAZIONALI E SOVRANAZIONALI:

- La legge francese n. 2017-399 del 27 marzo 2017 sul dovere di vigilanza delle società madri e delle imprese committenti
- Il Modern Slavery Act inglese
- Il Modern Slavery Act australiano
- Il California Transparency in Supply Chains Act
- Il Decreto Legislativo italiano 231/2001
- La Sezione 1502 del Dodd Frank Act Wall Street Reform and Consumer Protection Act statunitense
- Regolamento (UE) 2017/821 sui minerali provenienti da zone di conflitto (comprese le relative sanzioni economiche per gli abusi dei diritti umani)
- Direttiva (UE) 2014/95 sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario
- Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea

RIFERIMENTI INTERNAZIONALI:

- I 10 principi del Global Compact (Patto mondiale) delle Nazioni Unite e i relativi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS)
- La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite
- Gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite
- La Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali del Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e suoi seguiti
- I principi direttivi dell'OCSE dedicati alle aziende multinazionali
- Principi Guida delle Nazioni Unite in materia di impresa e diritti umani

CONVENZIONI, ASSOCIAZIONI E CERTIFICAZIONI:

- Convenzione di Washington sul Commercio Internazionale delle Specie di Fauna e Flora Selvatiche Minacciate di Estinzione
- Il Fashion Pact
- Il Processo di Kimberley
- Sustainable Apparel Coalition
- Textile Exchange Europe
- Business for Social Responsibility
- The Mekong Club
- Il Gruppo di Studio dell'OCSE sulla Due Diligence per i Settori dell'Abbigliamento e delle Calzature
- Il Programma Social & Labor Convergence

INDICE DEI CONTENUTI

SEZIONE INTRODUTTIVA — P.6

Prefazione di François-Henri Pinault — p. 6
Governance — p. 7
Dichiarazione di principio — p. 7
Diritti umani in concreto — p. 8

DIRITTI UMANI — P.10

Diritti umani sul luogo di lavoro — p. 10
Diritti umani nella supply chain — p. 16
Rispetto per l'ambiente — p. 24
Diritti umani e le nostre comunità — p. 28

IMPLEMENTAZIONE — P.32

Attuazione e revisione di questa policy — p. 32
Attività di formazione — p. 34
Sistema di segnalazione — p. 35

PREFAZIONE DI FRANÇOIS-HENRI PINAULT

Noi di Kering siamo fermamente convinti che la nostra cultura dell'integrità, in base alla quale ci impegniamo a sostenere i diritti umani di tutti coloro che sono coinvolti nelle nostre operazioni a livello globale e ad adottare un approccio preventivo alla protezione dell'ambiente, sia la pietra angolare del nostro sviluppo sostenibile. In qualità di leader globale nel settore del lusso, richiediamo ed esigiamo che i nostri partner commerciali, inclusi i fornitori e subfornitori, facciano lo stesso.

Come società, abbiamo la responsabilità di rispettare i diritti umani. Ciò comporta che siamo tenuti a implementare dei processi finalizzati a identificare, prevenire, mitigare e rendicontare circa le modalità con cui affrontiamo gli impatti negativi sui diritti umani che possono verificarsi nel corso delle nostre attività e come risultato dei nostri rapporti commerciali. A tal proposito, siamo altresì tenuti a sviluppare dei processi che consentano di rimediare agli impatti che causiamo o ai quali contribuiamo. In particolare, dopo aver identificato tali impatti, ci impegniamo a mettere in atto dei processi che consentano di porvi rimedio.

Ci impegniamo a rispettare la dignità e i diritti di ogni individuo e a proteggere l'ambiente. Questa Policy sui Diritti Umani è stata concepita per

chiarire e riaffermare i nostri impegni nel campo dei diritti umani e dell'ambiente, nonché per delineare le nostre aspettative nei confronti dei nostri partner commerciali e tradurre questi impegni nella nostra cultura aziendale.

La nostra ambizione è contribuire allo sviluppo di filiere eque e sostenibili. Riconosciamo che si tratta di un percorso che richiede una due diligence continua e un significativo impegno da parte dei nostri stakeholder. Nel valutare l'efficacia delle nostre azioni, aggiorneremo le nostre politiche e i nostri processi per tenere conto delle lezioni apprese. Durante questo processo, continueremo a confrontarci con i nostri stakeholder, e soprattutto con coloro che potrebbero essere influenzati negativamente dalle nostre operazioni commerciali.

Siamo consapevoli che la due diligence sui diritti umani è un processo continuo che dovrebbe essere adattato alla luce di qualsiasi cambiamento nell'ambiente in cui operiamo. Ora più che mai, a causa della pandemia provocata dal COVID-19, non è sufficiente dichiarare di voler agire. A tal fine, lavoreremo attivamente con i nostri stakeholder per garantire che il nostro impatto sui diritti umani sia valutato e mitigato nell'ambito delle nostre strategie di risposta e recupero post- COVID-19.

Ci impegneremo a monitorare e rendicontare regolarmente sui progressi effettuati in merito agli impegni presi in questa policy.

GOVERNANCE

Il Chief Executive Officer del Gruppo è responsabile per l'approvazione e la supervisione di questa policy.

Kering adotta un approccio multifunzionale in merito alla gestione delle sfide relative ai diritti umani. In particolare, molteplici dipartimenti sono coinvolti al fine di garantire il rispetto di tali diritti, tra cui:

- Il Dipartimento Group Compliance, che è il principale responsabile in merito alla redazione e monitoraggio dell'effettiva attuazione di questa policy;
- Il Dipartimento Risorse Umane, che garantisce che i nostri standard

sociali, inclusi quelli riferiti ai diritti umani, siano in linea o superiori alla normativa applicabile;

- Il Dipartimento Supply Chain Audit, che è responsabile per la nostra catena di fornitura;
- Il Dipartimento Security, che garantisce l'incolumità e la sicurezza dei dipendenti;
- Il Dipartimento Sustainability, che guida gli sforzi di Kering finalizzati a uno sviluppo sostenibile in tutte le sue operazioni nell'ambito della supply chain.

DICHIARAZIONE DI PRINCIPIO

Questa Policy sui Diritti Umani è stata preparata in seguito a una valutazione delle operazioni del Gruppo condotta nel 2020 da una società di consulenza esterna specializzata, in collaborazione con i principali stakeholder interni a livello del Gruppo e delle Maison.

È stata predisposta dalle diverse funzioni competenti, tra cui i Dipartimenti Group Compliance, Sustainability, Risorse Umane, Security e Supply Chain Audit.

esterni per rendere manifesto il proprio, costante impegno al riconoscimento e al rispetto dei diritti umani e dell'ambiente.

Sebbene questa policy sia destinata a un uso interno, Kering ne ha dato comunicazione ai propri stakeholder

DIRITTI UMANI IN CONCRETO

IN QUALITÀ DI GRUPPO OPERANTE A LIVELLO GLOBALE NEL SETTORE DEL LUSSO, KERING RICONOSCE LA PROPRIA RESPONSABILITÀ

ad agire con integrità e a far fronte alle sfide sociali. La sua ambizione è quella di agire da modello per l'industria del lusso quanto a valori etici, sostenibilità e creazione di valore a lungo termine.

Fondata sui suoi valori fondamentali, Kering si impegna a sostenere nel corso di tutte le sue attività gli standard dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale. Cerchiamo sistematicamente di identificare i rischi per i diritti umani e per l'ambiente che le nostre attività possono generare. A seguito di un'analisi condotta nel 2020 sull'impatto delle nostre attività nell'ambito dei diritti umani, abbiamo identificato le seguenti aree:

Diritti umani sul luogo di lavoro: come previsto dal Codice Etico, Kering si impegna a creare un ambiente di lavoro che rispetti i diritti umani dei suoi dipendenti. Oltre ai diritti umani riconosciuti a livello internazionale, Kering ha adottato misure specifiche per garantire i diritti e il benessere dei suoi dipendenti nell'ambito di tutte le sue attività e presso ogni sito.

Diritti umani nella supply chain: come stabilito nella nostra Carta Fornitori e nei nostri Principi di Sostenibilità, Kering protegge i di-

ritti umani riconosciuti a livello internazionale di tutti coloro che lavorano nella nostra catena del valore, inclusi, a mero titolo esemplificativo, partner commerciali, fornitori e subfornitori.

Rispetto per l'ambiente:

Kering si impegna a gestire e ridurre al minimo il proprio impatto ambientale. Come descritto nella propria Policy Ambientale, gli stakeholder includono tutte le operazioni del Gruppo, i fornitori di beni e servizi e gli appaltatori. Ove necessario, questi impegni si applicano anche ai principali partner commerciali di Kering.

Diritti umani e le nostre comunità:

come riconosciuto nel Codice Etico, Kering riconosce di essere responsabile nei confronti delle proprie comunità lungo tutta la catena del valore, dalle comunità locali presso cui vengono approvvigionate le materie prime, sino alla conservazione del patrimonio culturale e del savoir-faire legato ai suoi prodotti.

DIRITTI UMANI SUL LUOGO DI LAVORO

KERING SI IMPEGNA A OFFRIRE UN AMBIENTE DI LAVORO STIMOLANTE E ATTENTO A TUTTI I SUOI DIPENDENTI.

Come stabilito nel proprio Codice Etico, si impegna a rispettare i diritti umani enumerati di seguito in qualsiasi luogo di lavoro, compresi uffici, atelier, botteghe, siti di produzione e logistica, nonché negozi.

Rispetto dei diritti umani

Dobbiamo rispetto e trattamento egualitario a tutti i nostri colleghi, nonché la garanzia di un ambiente di lavoro motivante che rispetti la dignità e i diritti di tutti. Kering offre un ambiente di lavoro che rispetta i diritti umani internazionalmente

riconosciuti, tra cui il divieto di lavoro minorile o forzato, il libero esercizio dei diritti sindacali garantiti da leggi e norme locali e la libertà di espressione per i dipendenti del Gruppo.

Un ambiente di lavoro libero da ogni forma di molestie

Kering non tollera alcun tipo di molestia, discriminazione, intimidazione, bullismo o comportamento umiliante, sia esso psicologico, sessuale o un abuso di potere.

Le molestie possono essere soggette a sanzioni disciplinari e, in molti paesi, a procedimenti penali.

Non discriminazione, diversità e pari opportunità

Noi di Kering crediamo che la diversità sia una fonte di creatività e innovazione e cerchiamo di sviluppare un approccio inclusivo diretto a garantire che a tutti venga data l'opportunità di essere se stessi. Promuoviamo una cultura di uguaglianza, libera da ogni discriminazione, che porti al successo del Gruppo.

Proibiamo qualsiasi forma di discriminazione sulla base di, a mero titolo esemplificativo, razza, origine etnica, nazionalità, lingua, sesso, orientamento sessuale, età, stato di gravidanza, religione, disabilità, credo politico, nonché sieropositività o AIDS.

IN PRIMO PIANO

DIVERSITÀ E INCLUSIONE

La diversità e le pari opportunità sono principi chiave della cultura di Kering. Al fine di garantire che il nostro ambiente di lavoro sia inclusivo, aperto e stimolante, il Gruppo ha conseguito quanto segue:

- Kering è un orgoglioso sostenitore degli Standards of Conduct for Business delle Nazioni Unite finalizzati a contrastare la discriminazione delle persone LGBTI.
- Da più di 10 anni, grazie alla sua Policy sulla Disabilità, Kering incoraggia la selezione e la formazione di persone con disabilità.
- Kering fa parte di B4IG (Business for Inclusive Growth), un'iniziativa a livello mondiale che riunisce aziende

e autorità governative con lo scopo di accelerare il processo di riduzione delle disuguaglianze e di promozione dell'inclusione.

- Nel 2019, Kering ha annunciato l'introduzione a livello globale di uno specifico congedo parentale per fornire, a partire dal 1° gennaio 2020, 14 settimane di congedo retribuito a tutti i dipendenti che diventano nuovi genitori, indipendentemente dalle circostanze personali o familiari.

- Nel 2019, Kering ha creato la posizione di Chief Diversity, Inclusion and Talent Officer, poiché riteniamo che la diversità sia importante, nonché fonte di risorse per la collettività. Ciascuna Maison ha altresì istituito un Diversity Committee.

Diritti delle donne

Nell'ambito del nostro impegno per una maggiore diversità, abbiamo adottato l'obiettivo di raggiun-

gere la parità di genere in tutti i ruoli e posizioni, a tutti i livelli della gerarchia del Gruppo.

IN PRIMO PIANO

EMPOWERING WOMEN

La promozione del talento femminile è una priorità per Kering. Cerchiamo di garantire che le donne siano ben rappresentate a tutti i livelli del management di Gruppo. Nel 2010, Kering è stata tra i primi firmatari dei Women's Empowerment Principles elaborati da UN Women e dello UN Global Compact.

Sviluppiamo le competenze delle donne attraverso programmi specifici, quali sessioni di mentoring, coaching e formazione sulla lea-

dership, per aiutare le donne di talento ad accedere a posizioni dirigenziali di alto livello. A tal fine, Kering è un'azienda sponsor del programma EVE, sia nella regione EMEA che APAC.

Un obiettivo della nostra strategia di sostenibilità 2025 è quello di raggiungere l'uguaglianza di genere e la parità di retribuzione tra donne e uomini a tutti i livelli dell'organizzazione e introdurre un programma di mentoring per le donne a livello internazionale.

Benessere sul luogo di lavoro

Per fare sì che i nostri dipendenti mantengano un buon equilibrio tra vita professionale e personale, e per promuovere il benessere di ogni individuo sul luogo di lavoro, Kering cerca di promuovere un ambiente di lavoro incoraggiante, attento e produttivo. Siamo consapevoli che un sano equilibrio tra lavoro e vita privata è un elemento chiave del nostro successo.

A tal fine, il Gruppo attua politiche e meccanismi diretti a facilitare la vita quotidiana di ogni individuo e migliorare la qualità della vita sul lavoro, tra cui lavoro a distanza, congedo parentale, portal-based solutions per gestire al meglio l'equilibrio vita-lavoro, servizio di supporto psicologico, giornate dedicate al benessere, etc.

IN PRIMO PIANO

BENESSERE SUL POSTO DI LAVORO

Il Gruppo ha adottato diverse misure finalizzate a ottenere continui miglioramenti dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Oltre a promuovere l'equilibrio tra vita pro-

fessionale e vita privata attraverso il lavoro a distanza e orari di lavoro flessibili, abbiamo sviluppato offerte specifiche adattate alle esigenze e alle culture locali per promuovere il benessere di ciascuno.

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Kering si impegna al rispetto del principio della prevenzione dei rischi e cerca di garantire la salute e la sicurezza sul lavoro dei propri dipendenti, dei fornitori di servizi e dei visitatori dei siti del Gruppo,

rispettando tutte le leggi e normative applicabili e stabilendo best practices attraverso l'attuazione di specifiche policy e procedure, come la Policy per la Salute e la Sicurezza.

IN PRIMO PIANO

MISURE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA ALLA LUCE DEL COVID-19

Dall'inizio della pandemia legata al Covid-19, Kering e le sue Maison hanno messo in atto piani di continuità operativa che integrano le misure adottate sulla base di raccomandazioni governative. Tali misure includono protocolli di sicurezza, lavoro a distanza, disinfezione, misure igie-

niche e protocolli relativi ai casi di contatto. Abbiamo attuato una rigorosa applicazione delle misure di salute e sicurezza a seguito della ripresa delle nostre operazioni di produzione al termine dei vari lockdown. Sono stati altresì definiti specifici protocolli per reintrodurre progressivamente le relazioni commerciali nei nostri siti, inclusi protocolli di accoglienza, distanziamento sociale, mascherine e disinfettante.

Salario minimo garantito

Tutti i dipendenti di Kering hanno il diritto di lavorare in un ambiente soddisfacente e motivante in cui sono adeguatamente retribuiti per il lavoro svolto. Pertanto, Kering garantisce che tutti i suoi dipendenti ricevano almeno il salario minimo previsto dalla normativa applicabile.

Consapevole che i dipendenti meritino di potersi permettere uno standard di vita dignitoso, Kering si impegna a valutare le proprie politiche di retribuzione alla luce delle best practices internazionali e della legislazione locale.

Prevenzione e lotta alla corruzione

Kering attribuisce il massimo valore allo sviluppo di relazioni commerciali di qualità basate su integrità, fiducia e valori etici. Riconosce altresì l'importanza di creare un ambiente di lavoro etico e proibisce severamente qualsiasi forma di corruzione, sia privata che pubblica, attiva o passiva, e agisce in conformità alle leggi anti-corruzione vi-

genti in ogni paese in cui opera (incluse, a mero titolo di esempio, quella francese, italiana, statunitense e inglese). In linea con i propri valori, il Gruppo cerca di identificare, prevenire e mitigare i rischi di corruzione attuando un solido programma di conformità concepito in linea con la normativa applicabile e i migliori standard internazionali.

KERING SI IMPEGNA A GARANTIRE CHE I PROPRI FORNITORI RISPETTINO I DIRITTI UMANI,

nonché ad aiutare fornitori e subfornitori a migliorare le proprie condizioni lavorative, di salute e di sicurezza sul posto di lavoro. Pertanto, il Codice Etico del Gruppo stabilisce, nella Carta Fornitori, i principi etici che i fornitori devono adottare. A loro volta, i Principi di Sostenibilità definiscono i requisiti sociali, etici e ambientali che i fornitori devono formalmente adottare nelle loro operazioni e nella propria supply chain.

Nell'ambito del rapporto contrattuale con Kering, i fornitori devono accettare di sottoporsi a controlli con o senza preavviso da parte di Kering o di suoi rappresentanti diretti a valutare le loro operazioni, accettare di attuare azioni correttive laddove gli standard di Kering non

risultino soddisfatti, nonché accettare di sviluppare sistemi di gestione sostenibile, rendicontazione e tracciamento all'interno delle loro fabbriche o siti al fine di garantirne la conformità. Inoltre, le azioni correttive dovranno essere documentate e inviate a Kering.

Rispetto dei diritti sindacali

Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali rispettino il diritto dei lavoratori di formare e aderire a organizzazioni di loro scelta e di ricorrere alla contrattazione collettiva. I partner commerciali devono impegnarsi a mantenere un dialogo aperto e costruttivo con i lavoratori e i loro rappresentanti. Devono fornire ai rappresentanti dei lavoratori strutture adeguate affinché essi possano riunirsi in modo indipendente per discutere di questioni

legate al lavoro, quali orari di lavoro ragionevoli, stipendi, sicurezza o pari opportunità, e dare loro il tempo necessario per svolgere legittime attività sindacali, senza conseguenze negative dal punto di vista della remunerazione o altri benefici.

Sono vietate intimidazioni, minacce o pratiche discriminatorie nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori.

Divieto di schiavitù, tratta di esseri umani, servitù per debiti e uso di lavoro forzato o obbligatorio

Il lavoro forzato, la tratta di esseri umani, la servitù per debiti e altre forme di schiavitù sono fortemente vietate nella nostra supply chain e sono considerate violazioni che non tolleriamo in alcun modo. Il lavoro forzato o obbligatorio costituisce una pratica illecita che comporta la cessazione di qualsiasi rapporto commerciale tra Kering e le sue Maison e un partner commerciale.

In particolare, ci aspettiamo che i nostri partner commerciali non trattengano i documenti di identità dei propri lavoratori o la loro retribuzione, vietino le commissioni di assunzione a carico dei lavoratori e non imponghino restrizioni alla loro libertà di movimento.

Le categorie vulnerabili, come i migranti (interni o internazionali) o i lavoratori analfabeti, sono particolarmente esposti a questi rischi e richiedono un'attenzione speciale.

Eliminazione del lavoro minorile

Il lavoro minorile non è tollerato nella nostra supply chain e costituisce una pratica illecita che comporta la cessazione di qualsiasi rapporto d'affari tra Kering e le sue Maison e un partner commerciale.

I partner commerciali devono verificare l'età dei lavoratori al momento della loro assunzione. Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali non

impieghino giovani lavoratori di età inferiore ai 15 anni o di età inferiore a quella prevista per il completamento della scuola dell'obbligo, qualora più elevata. Inoltre, i lavoratori con meno di 18 anni di età non devono svolgere lavori pericolosi, come nel caso di esposizione a sostanze pericolose, o in condizioni difficili, come orari estesi o lavoro notturno.

Prevenzione di pratiche discriminatorie

Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali rispettino e promuovano le pari opportunità e il trattamento paritario quanto all'impiego, e che essi creino un ambiente di lavoro inclusivo. È fatto divieto ai partner commerciali di utilizzare pratiche discriminatorie in qualsiasi fase del rapporto di lavoro, ivi comprese l'assunzione, l'assegnazione dei compiti, la retribuzione, l'accesso a benefici, le attività di formazione, le promozioni, il pensionamento o la cessazione del rapporto di lavoro.

il nostri partner commerciali non devono fare distinzioni o esclusioni né attribuire vantaggi sulla base di sesso, età, orientamento sessuale, stato di gravidanza, etnia, nazionalità, origine sociale, religione, credo politico, appartenenza a un sindacato o attività sindacali, disabilità, sieropositività, AIDS o altre condizioni mediche.

Porre fine a violenza e molestie

Molestie e violenza sul posto di lavoro non devono essere tollerate in alcun modo. Molestie e violenza includono comportamenti offensivi, abusivi, umilianti, intimidatori o minacciosi, quali la violenza verbale, stereotipi negativi, contatti fisici sgraditi, avance sessuali indesiderate o richieste di favori sessuali. Molestie e violenza comprendono anche comportamenti nei confronti di individui a causa del loro sesso, orientamento sessuale, nonché avance o richieste di favori sessuali indesiderate.

I partner commerciali devono vietare e astenersi dal compiere comportamenti e pratiche che possano causare danni fisici, psicologici o sessuali. Essi devono altresì incoraggiare i lavoratori a segnalare eventuali doglianze e affrontarle in modo efficace. Infine, i partner commerciali devono prestare particolare attenzione alle categorie più vulnerabili, quali le donne, le persone LGBTQIA+ o i lavoratori migranti, tutti a maggior rischio di violenza e molestie.

Garanzia di un ambiente di lavoro salutare e sicuro

Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali creino un ambiente di lavoro salutare e sicuro, nonché che essi promuovano il benessere dei lavoratori. I partner commerciali devono attuare politiche e processi adeguati per valutare, prevenire e mitigare i rischi per la salute fisica e mentale dei lavoratori.

In particolare, Kering ha adottato dei requisiti e delle linee guida specifici sull'uso e sulla gestione delle sostanze chimiche durante i processi di produzione, con l'obiettivo di

eliminare gradualmente le sostanze chimiche pericolose dalla nostra catena di produzione.

I partner commerciali devono anche garantire l'accesso all'acqua potabile, strutture igieniche pulite e adeguate, e l'accesso a un'assistenza sanitaria accessibile e di qualità. Qualora venga fornito un alloggio, quest'ultimo dovrà essere di qualità adeguata e non sovraffollato.

IN PRIMO PIANO

SALUTE E SICUREZZA ALLA LUCE DEL COVID-19

Nell'ambito della gestione della crisi legata al Covid-19, Kering ha adottato azioni immediate al fine di garantire la salute e la sicurezza di tutti i suoi stakeholder, compresi coloro che operano all'interno della supply chain. Sono stati definiti protocolli specifici a seguito della ripresa della produzione da parte dei

fornitori al termine dei vari lockdown governativi, in stretta applicazione delle misure di salute e sicurezza.

Questi protocolli sono monitorati attraverso l'inserimento di ulteriori domande relative alla salute e alla sicurezza (tra cui distanziamento sociale, utilizzo di disinfettante e mascherine) nei questionari sottoposti ai fornitori nel contesto dei relativi audit.

Orari di lavoro ragionevoli

Orari di lavoro particolarmente estesi aumentano i rischi per la salute e la sicurezza, tra cui spossatezza e maggiore possibilità di lesioni.

Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali rispettino le leggi e le altre norme applicabili in materia di orari di lavoro, non superando in ogni caso le 48 ore lavorative settimanali.

Gli straordinari devono avere carattere eccezionale ed essere volontari, ragionevoli e retribuiti a tasso maggiorato. I lavoratori devono beneficiare di adeguati periodi di riposo giornaliero e settimanale, di cui almeno 24 ore di riposo consecutive ogni sette giorni, e avere diritto alle ferie.

IN PRIMO PIANO

MODELLI E MODELLE

Kering ha collaborato con LVMH per adottare delle specifiche linee guida contenute nella Carta Relativa ai Rapporti di Lavoro e al Benessere di Modelle/Modelli, che vanno oltre i requisiti legali in vigore per garantire a modelli e modelle condizioni di lavoro adeguate e un ambiente di lavoro sano. Per garantire la corretta applicazione di questi standard, tale

Carta prevede l'istituzione di un comitato di controllo che si riunisca almeno una volta all'anno, nonché di un sistema di segnalazioni a disposizione di modelli e modelle.

In linea con tali sforzi, nel 2019 Kering si è impegnata a far sì che, a partire dal 2020, le Maison del Gruppo ingaggino soltanto modelli e modelle di età superiore ai 18 anni per le loro collezioni per adulti.

Salario dignitoso

I lavoratori devono essere retribuiti come concordato e in maniera puntuale. Tale retribuzione non deve essere inferiore allo standard minimo fissato per legge o, qualora più alto, allo standard appropriato prevalente nel settore di riferimento. Riconoscendo che questi standard

potrebbero non consentire ai lavoratori e alle loro famiglie di permettersi un tenore di vita dignitoso, lavoriamo con i nostri partner commerciali al fine di andare oltre e garantire che i lavoratori ricevano una retribuzione che consenta un tenore di vita dignitoso.

IN PRIMO PIANO

SALARIO DIGNITOSO

Come stabilito dalla Global Living Wage Coalition, ricevere un salario dignitoso significa che la remunerazione ricevuta per una settimana lavorativa è sufficiente a garantire uno standard di vita dignitoso per il lavoratore e la sua famiglia.

Kering si impegna a garantire che i lavoratori coinvolti nella sua supply chain siano adeguatamente compensati per il loro lavoro. A tal fine, Kering crede fermamente nella necessità di una trasparenza che vada oltre il

coinvolgimento della produzione diretta al fine di includere altresì l'approvvigionamento di materie prime.

Come pioniere del settore, Kering ha condotto diversi studi interni in tema di salario dignitoso e collabora con molteplici iniziative tra cui il Fair Wage Network per creare una banca dati costantemente aggiornata sui salari dignitosi, al fine di misurare il divario tra salari dignitosi e quelli effettivi. Il nostro obiettivo è quello di creare uno strumento operativo di settore per confrontare regolarmente i salari dignitosi.

Rispetto e promozione dei diritti delle donne

Nonostante le donne rappresentino una parte importante della forza lavoro all'interno della nostra supply chain, esse possono confrontarsi con molteplici barriere economiche e sociali per raggiungere l'uguaglianza di genere. Sosteniamo l'emancipazione delle donne lungo l'intera supply chain a livello globale e collaboriamo con i nostri partner commerciali per affrontare gli eventuali ostacoli.

Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali sviluppino le competenze e le potenzialità delle donne,

garantiscono che donne e uomini ricevano eguale retribuzione per lo stesso lavoro e forniscano un luogo di lavoro libero da violenze e molestie.

Per le lavoratrici in gravidanza e quelle che hanno partorito di recente o allattano, devono essere adottate misure adeguate al fine di garantire il mantenimento della salute e del benessere sul luogo di lavoro.

Trattare i lavoratori migranti con equità

I lavoratori migranti sono vulnerabili allo sfruttamento e a trattamenti iniqui durante l'assunzione e nel corso dell'intero rapporto di lavoro. Kering si impegna a seguire i principi enunciati nei Principi di Dhaka per garantire che i lavoratori migranti siano trattati con dignità ed equità durante tutte le fasi del rapporto di lavoro. Poiché la migrazione internazionale e interna per motivi di lavoro continua ad aumentare, ci aspettiamo che i nostri partner commerciali si impegnino a garantire che i lavoratori migranti non siano discriminati e che beneficino di

un'adeguata protezione ai sensi delle leggi applicabili in materia di rapporti di lavoro.

In particolare, i partner commerciali devono: vietare le commissioni di assunzione a carico dei lavoratori; astenersi dal trattenere i loro documenti d'identità; consentire l'accesso a prestazioni sanitarie e sociali adeguate, nonché a forme di rappresentanza dei lavoratori; pagare i lavoratori regolarmente e in modo puntuale; ove previsto, fornire un alloggio adeguato; garantire la libertà di cambiare lavoro.

Prevenzione e lotta alla corruzione

Kering si impegna a condurre i propri affari in modo etico ed è consapevole dell'alto costo della corruzione non solo per il Gruppo ma per la società in generale. A questo proposito, il Gruppo vieta severamente qualsiasi forma di corruzione e si impegna a identificare, prevenire e mitigare i rischi di corruzione all'interno della supply chain. A tal proposito, Kering

richiede che anche i suoi fornitori rispettino la legislazione anti-corruzione applicabile, tra cui quelle francese, italiana, inglese e statunitense. Inoltre, Kering sottopone regolarmente i propri fornitori a due diligence e richiede loro che, per quanto possibile, implementino un proprio programma di conformità.

INCORAGGIAMO LE NOSTRE MAISON A CREARE NUOVI MODELLI DI BUSINESS CHE CONTRIBUISCANO A MIGLIORARE L'AMBIENTE, L'ECONOMIA E LA SOCIETÀ.

L'impegno del Gruppo per la protezione dell'ambiente si applica non soltanto a tutte le attività delle nostre Maison, incluse quelle che entrano a far parte del Gruppo nell'anno successivo alla loro acquisizione, ma anche ai nostri fornitori di beni e servizi e appaltatori.

Adottiamo un approccio di tipo precauzionale alla protezione dell'ambiente e valutiamo qualsiasi potenziale danno che le nostre attività potrebbero avere sull'ambiente attraverso valutazioni dei rischi e la conseguente attuazione delle misure eventualmente ritenute necessarie. Tali misure rafforzano il nostro impegno a favore della trasparenza e di un miglioramento costante, anche con riguardo alla pubblicazione di standard sulle materie prime e sui processi di produzione, che chiediamo ai nostri fornitori di seguire, nonché alla creazione di uno strumento denominato "Conto Economico Ambientale" volto a misurare e quantificare l'impatto ambientale delle nostre attività.

Misurare il nostro impatto ambientale

Kering punta a ridurre il proprio impatto ambientale complessivo del 40% entro il 2025. A questo proposito, il Gruppo utilizza un approccio scientifico per ridurre il proprio impatto ambientale in ogni fase della creazione dei prodotti delle sue

Maison, anche con riferimento a emissioni di gas serra (GHG), emissioni atmosferiche, utilizzo del suolo, rifiuti, consumo e inquinamento dell'acqua.

Garantire la tracciabilità

Kering ritiene che la tracciabilità sia fondamentale per la verifica della messa in atto di best practices nella supply chain. A questo proposito, Kering ambisce a raggiungere una tracciabilità del 100% per garantire l'applicazione degli standard di Kering in materia di protezione ambientale, benessere sociale, uso di sostanze chimiche e benessere degli animali.

Limitare le emissioni e prevenire i cambiamenti climatici

Kering crede fermamente che le imprese abbiano un ruolo decisivo nella lotta al cambiamento climatico e si impegna a sostenere la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio.

IN PRIMO PIANO

CARBON NEUTRALITY

La valutazione dei rischi per il clima è parte integrante della gestione dei rischi del Gruppo. Kering ha adottato una strategia per il clima e lavora per rendere la propria supply chain più resiliente ai cambiamenti climatici. In qualità di membro fondatore del Fashion Pact, Kering si impegna a smettere di contribuire al riscaldamento globale tramite il suo piano d'azione per annullare le emissioni di gas serra entro il 2050, al fine di mantenere il riscaldamento globale al di sotto di 1,5°C tra oggi e il 2100.

A questo proposito, affronta gli impatti del cambiamento climatico tramite:

- la riduzione delle emissioni di carbonio associate al consumo di energia e al trasporto di persone e merci.

- la misurazione e riduzione delle emissioni di gas serra nella supply chain, soprattutto tramite il Conto Economico Ambientale adottato da tutte le Maison del Gruppo.
- La compensazione delle emissioni generate da tutte le attività del Gruppo e dalla sua supply chain tramite progetti REDD+ che aiutano a proteggere le foreste e a salvaguardare la biodiversità.

Nell'ambito degli obiettivi di sostenibilità del Gruppo per il 2025, Kering ha anche fissato obiettivi ambiziosi per ridurre le proprie emissioni di carbonio. Nel 2018, ha annunciato che avrebbe compensato tutte le emissioni di gas serra relative alle sue attività e catene di fornitura, a favore di una carbon neutrality. Questo obiettivo è già stato raggiunto da alcune Maison, tra cui Gucci.

Proteggere la biodiversità

Kering è particolarmente allarmata per la biodiversità e la conservazione della natura. Nell'ambito dei suoi obiettivi di sostenibilità per il 2025, Kering si impegna ad

avere un impatto positivo significativo sulla biodiversità attraverso la rigenerazione e protezione di un'area pari a circa sei volte la sua impronta totale sul territorio.

IN PRIMO PIANO

PROTEGGERE LA BIODIVERSITÀ

In qualità di membro fondatore del Fashion Pact, il Gruppo si impegna a ripristinare la biodiversità tramite obiettivi basati su traguardi scientifici per ripristinare gli ecosistemi naturali e proteggere le specie.

Kering contribuisce alla protezione della biodiversità attraverso alleanze strategiche con i principali stakeholder, sia direttamente sul campo che nella ricerca accademica. I suoi partner includono:

— la Intergovernmental Platform on Biodiversity and Ecosystem Services, che Kering sostiene

nell'ambito della promozione dei propri programmi strategici e attività di ricerca;

— la International Union for Conservation of Nature, che ha aiutato Kering a sviluppare nuovi approcci per garantire una gestione responsabile e il rispetto della natura e della cultura;

— il Cambridge Institute for Sustainability Leadership, con cui Kering ha preparato un white paper sulla biodiversità;

— Conservation International, che lavora con Kering per aumentare le pratiche di agricoltura rigenerativa nella filiera della moda in tutto il mondo.

Approvvigionarsi in modo sostenibile

Kering cerca di approvvigionare i propri materiali in modo responsabile e in conformità a: tutte le leggi nazionali e internazionali; convenzioni e regolamenti; verificabilità della tracciabilità; elevati standard di benessere degli animali in tutte le fasi del loro trattamento, compresi allevamento, trasporto e macello; evitando il degrado e la distruzione degli ecosistemi naturali; promuovendo metodi di produzione eco-compatibili; impegnandosi a ridurre l'impatto sui cambiamenti climatici.

Kering ha adottato i più elevati standard di benessere degli animali lungo l'intera supply chain, si assicura che questi siano correttamente implementati e lavora per ridurre i problemi di tracciabilità. A tal fine, nel maggio 2019 ha creato i Kering Animal Welfare Standards, applicabili ai fornitori del Gruppo coinvolti nell'allevamento e nella macellazione.

DIRITTI UMANI E LE NOSTRE COMUNITÀ

KERING SVOLGE UN RUOLO CRUCIALE NEL TESSUTO ECONOMICO E SOCIALE DELLE REGIONI IN CUI SI TROVANO I PROPRI SITI.

Riconosce la propria responsabilità sociale e si è impegnata a favore delle comunità locali, anche al fine di rilevare, prevenire e limitare gli impatti negativi delle proprie attività su dette comunità.

Preservare il patrimonio culturale

Kering é consapevole che il savoir-faire e le tecniche tradizionali sono componenti essenziali dell'indu-

stria del lusso ed è attivamente coinvolta nella loro conservazione. A questo proposito, Kering si impegna a sostenere la continuità delle tradizioni artigiane e delle comunità che le supportano.

IN PRIMO PIANO

PRESERVARE IL PATRIMONIO CULTURALE

Kering valorizza il coinvolgimento delle comunità, ritenendolo particolarmente importante nel settore del lusso. Trae ispirazione, competenza e savoir-faire sia dalle proprie manifatture che da migliaia di fornitori. Le Maison del Gruppo lavorano per contribuire attivamente alla conservazione delle competenze tradizionali e dell'eccellenza nell'artigianato, tra cui la lavorazione della pelle in Italia, l'orologeria nella Valle del Jura e la creazione artistica a Londra, Parigi e Milano.

Consapevole del fatto che la sostenibilità delle Maison del Gruppo si basa su un savoir-faire proprio dell'industria del lusso, le Maison del Gruppo supportano corporazioni di artigiani o organizzazioni professionali consolidate per garantire la sopravvivenza di queste competenze nonché sostenere l'occupazione a lungo termine nelle regioni in cui hanno avuto origine questi mestieri.

Kering ha concluso un partenariato di ricerca con il Museo Nazionale di Storia Naturale di Parigi, in base al quale Kering sostiene il dipartimento delle collezioni per preservare la storia dell'artigianato con materiali naturali.

Divieto della tratta di esseri umani

Kering non tollera la tratta di esseri umani in alcuna circostanza, sia lungo tutta la sua catena del valore che all'interno delle comunità locali in cui opera.

Evitare gli sgomberi forzati e il trasferimento di popolazioni

Come definito dalle Nazioni Unite, la pratica dello sgombero forzato costituisce una grave violazione dei diritti umani e, in particolare, del diritto a un alloggio adeguato. Da parte sua, Kering si impegna a evitare sgomberi forzati e il trasferimento di popolazioni a causa delle proprie attività.

Tutela della proprietà privata

Come delineato nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, ciascuno ha il diritto di avere una proprietà personale. Kering si impegna a sostenere questo diritto fondamentale lungo tutta la propria catena del valore.

Empowering women

Kering cerca di valorizzare le donne che si trovano nelle aree interessate dalla propria supply chain.

IN PRIMO PIANO

EMPOWERING WOMEN

Kering cerca di promuovere il talento femminile sia nell'ambito delle proprie operazioni commerciali che delle comunità locali presso cui si approvvigiona di materie prime. Le sue azioni in proposito includono:

- collaborare con la Camera della Moda per le filiere del lusso in Italia, con ONG, Valore D e Wise Growth, e con BSR per identificare le sfide chiave da affrontare e come superarle;
- la preparazione del primo rapporto sulla disuguaglianza di genere nelle catene di fornitura del lusso, che ha coinvolto 189 fornitori di primaria importanza e nell'am-

bito del quale sono stati intervistati 880 lavoratori per identificare le sfide che le donne affrontano nella loro vita lavorativa quotidiana e nello sviluppo della loro carriera.

— l'empowerment delle donne nelle miniere d'oro in Ghana con Solidaridad, con l'obiettivo di responsabilizzare le donne a sviluppare attività proprie all'interno della comunità mineraria attraverso microprestiti, attività di formazione, attività di business development e finanziamenti.

— Supportare i coltivatori di cotone in India, attraverso l'educazione delle comunità in merito ai diritti delle donne, l'istruzione, la salute e la sicurezza.

Proibizione di qualsiasi contributo a economie guidate da guerre o conflitti

Kering si impegna a garantire che le sue operazioni non abbiano un impatto negativo sulle comunità locali. A tal fine, lungo tutta la sua catena del valore, si impegna a vietare di contribuire a economie guidate da guerre o conflitti.

Promuovere lo sviluppo economico e sociale

Kering rispetta le culture dei paesi in cui opera e cerca di contribuire allo sviluppo economico e sociale delle comunità locali da cui si approvvigiona di materie prime e presso cui opera.

IN PRIMO PIANO

AZIONI FILANTROPICHE

Il Gruppo cerca di avere un impatto positivo sulle comunità locali da cui le Maison di Kering traggono ispirazione e si riforniscono di materie prime.

A tal fine, alcune recenti iniziative delle Maison di Kering includono:

— L’iniziativa Changemakers lanciata da Gucci a livello globale nel 2019, che mira a consentire ai dipendenti di avere un impatto sulle loro comunità locali e diventare motori di cambiamenti positivi all’interno della società. In

particolare, tale iniziativa consente a ogni dipendente Gucci di dedicare quattro giorni di permesso retribuito all’anno ad attività di volontariato.

— La donazione di prodotti Alexander McQueen a sostegno dell’organizzazione Miracles nel Regno Unito per aiutare i bambini e le famiglie in condizione di indigenza.

— Bottega Residency di Bottega Veneta, avviata nel marzo 2020 in seguito alla pandemia legata al Covid-19, con cui la Maison ha istituito uno spazio virtuale su tutte le sue piattaforme online dedicato a talenti creativi provenienti da differenti settori.

Rispettare i diritti delle popolazioni indigene

Non esiste una definizione universale di popolazioni indigene. Come sottolineato dalle Nazioni Unite, il criterio principale è l’auto-identificazione. Kering riconosce i diritti delle popolazioni indigene delle comunità in cui opera, tra cui, a mero

titolo di esempio, il pieno rispetto dei diritti umani, il diritto alla terra, alle risorse e alla protezione del patrimonio culturale. Inoltre cerca di evitare impatti negativi su tali comunità.

IMPLEMENTAZIONE

ATTUAZIONE E REVISIONE DI QUESTA POLICY

Questa policy dovrà essere rivista a intervalli regolari e aggiornata alla luce di periodiche valutazioni dei rischi condotte dal Dipartimento Compliance di Kering con l'assistenza dei Dipartimenti Sustainability, Risorse Umane, Security e Internal Audit.

Conformemente a questa policy e alle altre policy e procedure del Gruppo applicabili, Kering applica un approccio globale per valutare e porre rimedio agli impatti negativi delle proprie attività sui diritti umani e sull'ambiente. La priorità di ciascuna azione viene definita sulla base dell'importanza del relativo impatto nonché degli stakeholder potenzialmente interessati.

Valutazione dei rischi

Kering si impegna a realizzare valutazioni interne e audit sociali e ambientali dei propri fornitori per identificare, rilevare, prevenire e mitigare gli impatti negativi che possono essere causati dalle attività del Gruppo o dei suoi partner commerciali. Tali valutazioni dei rischi possono essere condotte con risorse interne o con l'ausilio di consulenti esterni.

Mitigazione

Kering si impegna a porre in essere misure finalizzate a fare fronte agli

specifici rischi per i diritti umani e l'ambiente, anche attraverso la creazione di specifiche policy e procedure nonché di un sistema di segnalazione per identificare potenziali violazioni.

Monitoraggio

Kering si impegna a monitorare il rispetto dei propri impegni in materia di diritti umani e protezione dell'ambiente tramite strumenti operativi specifici.

Crescente consapevolezza

Kering si impegna ad essere trasparente e comunicare regolarmente con i propri stakeholder in merito ai rischi per il Gruppo e alle relative misure di mitigazione, anche attraverso rendicontazione pubblica sulle misure di due diligence adottate. Una di queste misure è la pubblicazione del Rapporto di Sostenibilità, la cui ultima edizione è disponibile sul suo sito internet e che definisce gli obiettivi del Gruppo per il 2025.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Ci impegniamo a far sì che i nostri impegni e obiettivi siano compresi e conosciuti attraverso attività di formazione generalizzate e specifiche, a favore di dipendenti e partner commerciali.

Dipendenti del gruppo

I programmi di formazione e di consapevolezza etica sono disponibili per tutti i dipendenti del Gruppo a livello globale.

Tutti i dipendenti del Gruppo sono tenuti a seguire un corso annuale sull'etica e la compliance fondato sui principi stabiliti nel Codice Etico di Kering. Questo programma spiega a tutti i dipendenti che cosa ci si aspetta da loro, e fornisce gli strumenti per guidare le loro azioni nel pieno rispetto dei principi etici del Gruppo.

A complemento di questa attività di formazione, il Dipartimento Sustainability di Kering ha creato e messo a disposizione di tutti i dipendenti di Kering un programma di formazione on-line, che illustra

tutti gli Standard Kering nonché elementi relativi alle aspettative e alle sfide sociali.

Partner commerciali / fornitori

Kering cerca inoltre di garantire che i propri partner commerciali e fornitori mantengano i propri impegni in merito alla dignità dei propri lavoratori e alla protezione dell'ambiente.

Nel 2019, Kering ha aggiunto i propri fornitori tra i destinatari del suo programma di formazione on-line sugli Standard Kering tramite un progetto pilota che ha coinvolto dieci fornitori di pellame. Inoltre, il Gruppo tiene ogni anno sessioni esplicative e di formazione, rivolte in particolare ai fornitori delle attività Pelletteria, Moda e Orologi.

SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Kering incoraggia la segnalazione di illeciti e si impegna a mettere a disposizione un sistema che permetta di rimediare agli impatti negativi sui diritti umani che abbiamo causato o a cui abbiamo contribuito.

Kering ha istituito un sistema per la segnalazione di illeciti, che è a disposizione di tutti i dipendenti, nonché del personale esterno e temporaneo che lavora per partner commerciali o fornitori di servizi con i quali il Gruppo e/o le Maison hanno un rapporto diretto, e dei fornitori diretti.

Tutti i dipendenti devono rivolgere qualsiasi richiesta di chiarimento o domanda in merito all'interpretazione del Codice Etico o a sospette violazioni di quest'ultimo al proprio superiore gerarchico, ai rappresentanti del personale, al Dipartimento Legal, al Dipartimento Internal Audit, al Dipartimento Risorse Umane o ai Comitati Etici.

Qualsiasi dipendente può anche contattare la Compliance Organization, senza dover fornire alcuna giustificazione. In aggiunta ai Comitati Etici e alla Compliance Organization, chiunque può anche scegliere di utilizzare la linea telefonica gratuita per la segnalazione di questioni di natura etica. I contatti dei Comitati Etici e della Compliance Organization sono indicati nel Codice Etico di Kering, disponibile sul sito kering.com.

Tutte le segnalazioni sono trattate con la massima riservatezza e, salvo circostanze eccezionali, sono generalmente gestite entro un periodo di tre mesi. Il Gruppo si impegna a proteggere i segnalanti da ritorsioni e ad agire qualora delle misure di ritorsione siano state adottate nei confronti di coloro che effettuano segnalazioni in buona fede.

Un ampio piano di comunicazione a favore dei dipendenti dei fornitori in merito al sistema di segnalazione è stato preparato nel 2019 e messo in atto nel 2020.

Allo stesso modo, ci aspettiamo che i nostri partner commerciali adottino sistemi di segnalazione analoghi a favore dei lavoratori che possano essere coinvolti nelle nostre attività. Tali meccanismi potranno assumere diverse forme, tra cui un sistema di segnalazione attraverso il quale tali individui possano segnalare eventuali doglianze, assicurandosi che il sistema di rappresentanza dei lavoratori sia efficace e che vi siano adeguati canali di comunicazione tra il management e i lavoratori.

Empowering Imagination