

Codice di Condotta Fornitori Moncler

Novembre 2016

Introduzione

Moncler¹ ritiene sia un dovere fondamentale gestire l'attività aziendale in modo etico e responsabile, trattare gli stakeholders con onestà e integrità, rispettare l'ambiente e gli animali e fornire prodotti sicuri di ottima qualità.

Tale dovere è esteso anche a tutta la filiera: Moncler richiede infatti il rispetto dei principi descritti nel presente Codice di Condotta dei Fornitori (il "Codice dei Fornitori") sia da parte dei propri Fornitori² che da parte dei Sub-fornitori³.

I Fornitori che si avvalgono della collaborazione di Sub-fornitori sono tenuti a garantire, verificare e dimostrare il rispetto dei principi e dei doveri stabiliti dal Codice dei Fornitori da parte dei Sub-fornitori, fermo restando che, in ogni caso, il Fornitore sarà responsabile di eventuali omissioni o violazioni del Codice dei Fornitori da parte di ciascuno dei suoi Sub-fornitori.

Il Codice dei Fornitori illustra le aspettative di Moncler in relazione alle principali aree del processo "acquisti responsabili" ed è composto da sei sezioni che stabiliscono le disposizioni vincolanti relativamente a: Lavoro e Diritti Umani, Salute e Sicurezza, Ambiente, Salute e Benessere Animale, Sicurezza e Qualità dei prodotti e dei servizi ed Etica Aziendale.

Il Codice dei Fornitori si basa sulla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro⁴.

Il Fornitore si impegna a rispettare i principi e le disposizioni contenuti nel Codice dei Fornitori. La conformità con il Codice dei Fornitori è una condizione necessaria per avviare e mantenere un rapporto commerciale con Moncler.

Leggi e normative

I Fornitori e i Sub-fornitori sono tenuti a rispettare le leggi e le normative applicabili nei paesi in cui operano, ivi incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le leggi in materia di diritto del lavoro, diritti umani, salute e sicurezza, responsabilità ambientale, anti-corrruzione, salute e benessere animale, sicurezza e qualità dei prodotti e dei servizi.

Oltre alle leggi ed alle normative applicabili a livello locale, il Codice dei Fornitori stabilisce requisiti minimi basati su principi internazionali che potrebbero essere più restrittivi rispetto ai requisiti di legge. I Fornitori sono tenuti ad agire in conformità con il principio più restrittivo, a condizione che lo stesso non violi le leggi e le normative applicabili.

In caso di conflitto tra il Codice dei Fornitori e le leggi e/o normative applicabili a livello locale, queste ultime prevarranno. In tal caso, il Fornitore dovrà informare tempestivamente Moncler comunicando come riterrà di poter continuare a sostenere e rispettare i principi e le finalità del Codice dei Fornitori senza violare la legge.

¹ Per **Moncler** s'intende Moncler S.p.A. e qualunque altra società direttamente o indirettamente controllata da Moncler S.p.A. o sottoposta a controllo congiunto con la stessa.

² Per **Fornitore** s'intende il fornitore che fornisce beni (ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, materie prime, accessori e prodotti sviluppati e/o commercializzati da Moncler) e/o presta servizi a Moncler.

³ Per **Sub-Fornitore** s'intende il fornitore di prodotti o servizi coinvolto a qualunque livello della filiera del Fornitore.

⁴ La **Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro** include le seguenti Convenzioni: n. 29 sul lavoro forzato (1930), n. 87 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale (1948), n. 98 sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva (1949), n. 100 sull'uguaglianza di retribuzione (1951), n. 105 sull'abolizione del lavoro forzato (1957), n. 111 sulla discriminazione (impiego e professione) (1958), n. 138 sull'età minima (1973) e n.182 relativa alla proibizione delle forme peggiori di lavoro minorile (1999).

Segnalazione di dubbi o violazioni

I Fornitori sono tenuti a segnalare tempestivamente eventuali dubbi su un qualsiasi requisito del Codice dei Fornitori nonché eventuali violazioni, presunte o effettive, della legge, del Codice dei Fornitori o di qualunque accordo contrattuale con Moncler. Ciò comprende le violazioni commesse da qualunque dipendente, consulente, partner, agente o altro rappresentante che agisce in nome e/o per conto del Fornitore o di Moncler.

Le segnalazioni possono essere effettuate 24 ore su 24, sette giorni su sette, inviando una e-mail all'indirizzo whistleblowing@moncler.com, tramite la pagina web www.monclergroup.com/it/governance/whistleblowing o a mezzo lettera indirizzata all'azienda (c/o Industries S.p.A., Via Venezia 1, 35010 Trebaseleghe, Italia).

Monitoraggio della conformità

Moncler, per il tramite di suoi dipendenti o di soggetti terzi, si riserva il diritto di effettuare ispezioni, senza preavviso, allo scopo di verificare la conformità dei Fornitori e/o dei rispettivi Sub-fornitori al Codice dei Fornitori.

I Fornitori e i Sub-fornitori sono tenuti a concedere a Moncler accesso completo alle loro strutture / locali / edifici / stabilimenti, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo (laddove applicabile) gli alloggi dei dipendenti o i locali ad uso del personale ed a consentire a Moncler di esaminare la documentazione, scattare fotografie e tenere, laddove necessario, colloqui personali privati con il management e con i dipendenti, ivi incluso il personale indirettamente coinvolto in attività legate alla struttura, come gli addetti alla mensa, alla sicurezza e alle pulizie.

I Fornitori sono tenuti a conservare tutti i documenti in loco, rendendoli disponibili per la consultazione, ivi inclusi libri e registri compilati accuratamente che potrebbero essere necessari per verificare la conformità con il presente Codice dei Fornitori e con le leggi applicabili. Qualora i documenti non fossero disponibili presso la struttura, i Fornitori ne faciliteranno e solleciteranno la raccolta e la messa a disposizione durante l'ispezione.

Qualora venga riscontrata una non conformità con il Codice dei Fornitori, Moncler si riserva il diritto di risolvere con effetto immediato il rapporto contrattuale con il Fornitore o di chiedere al Fornitore di adottare misure correttive entro un termine ragionevole; in questa seconda ipotesi, Moncler si riserva il diritto di risolvere il rapporto contrattuale con il Fornitore in caso di ingiustificati ritardi e/od omissioni nell'adozione delle misure correttive entro la scadenza indicata.

Fermo restando quanto sopra, rimangono salve eventuali ulteriori conseguenze che siano specificamente stabilite dal contratto in essere con il Fornitore.

Trasparenza e tracciabilità

Moncler ritiene che sia fondamentale adottare un approccio improntato su relazioni trasparenti ed etiche. Pertanto, i Fornitori sono tenuti a promuovere nell'ambito della loro catena di fornitura pratiche di approvvigionamento che siano responsabili e che garantiscano il rispetto del Codice dei Fornitori sia da parte delle loro strutture organizzative interne che dei Sub-fornitori, favorendo il monitoraggio della conformità a tutti i livelli della filiera.

I Fornitori sono tenuti a rivelare a Moncler l'identità dei Sub-fornitori coinvolti nel processo di fornitura di prodotti e di servizi prestati a favore di Moncler, fornendo informazioni sulla localizzazione geografica di tutte le strutture coinvolte e sulla provenienza delle principali materie prime impiegate nel processo produttivo, garantendone così la piena tracciabilità.

Evoluzione del documento

Il Codice dei Fornitori non è un documento statico. Affinché possa rimanere sempre un punto di riferimento importante e garantire l'adeguatezza ed efficacia dei suoi contenuti e della sua applicazione, il Codice dei Fornitori viene sottoposto a revisione periodica in base agli sviluppi normativi e legislativi, alle best practice e agli input forniti dagli stakeholder.

Eventuali suggerimenti, opinioni e commenti sul Codice dei Fornitori possono essere inviati tramite e-mail all'indirizzo sustainability@moncler.com.

Questa è la prima versione del Codice dei Fornitori, approvata l'8 novembre 2016.

PRINCIPI RELATIVI A LAVORO E DIRITTI UMANI

Rapporti di lavoro

Il Fornitore è tenuto ad assumere esclusivamente lavoratori aventi i requisiti di legge per l'accesso al lavoro, secondo le norme del paese in cui il Fornitore ha sede.

Il rapporto di lavoro tra il Fornitore e i Dipendenti⁵ deve essere liberamente concordato tra le parti secondo le leggi e le pratiche applicabili così come l'eventuale cessazione deve essere gestita conformemente alla legge. Nella gestione degli esuberanti, laddove possibile e nell'ambito del quadro giuridico applicabile, i Fornitori devono limitare gli effetti delle azioni intraprese, fornendo ai Dipendenti interessati le opportune informazioni e un'assistenza adeguata.

I Fornitori sono tenuti a rispettare i diritti alla privacy dei Dipendenti secondo quanto previsto dalla legge. Come requisito minimo, la documentazione dei Dipendenti deve essere mantenuta riservata e personale e le informazioni sensibili devono essere rese accessibili esclusivamente al personale autorizzato, impedendone l'utilizzo per scopi discriminatori o per altri scopi non conformi alla legge applicabile.

Lavoro minorile, lavoratori giovani, apprendisti e tirocinanti

I Fornitori non devono assumere persone che non abbiano raggiunto l'età minima per l'ammissione al lavoro prevista dalla legge del paese di riferimento. In ogni caso, i Fornitori non devono assumere persone di età inferiore a 15 anni.

I Fornitori sono tenuti ad adottare un sistema di gestione e controllo che consenta di verificare l'età di ciascun Dipendente esaminando la documentazione di identificazione personale legalmente riconosciuta. Qualora tali documenti non siano disponibili, i Fornitori devono utilizzare altri strumenti attendibili per accertare l'età del Dipendente.

Il tipo di lavoro, le mansioni e le condizioni lavorative dei Dipendenti di età inferiore a 18 anni ("Lavoratori Giovani") devono essere conformi alla legge e, come condizione vincolante, non devono rappresentare un pericolo per la salute e la sicurezza fisica e morale dei Lavoratori Giovani⁶. A questi ultimi non deve essere consentito lo svolgimento di lavori in orario notturno.

I programmi di apprendistato / tirocinio non devono essere utilizzati per evitare il pagamento - totale o parziale - di stipendi e benefit previsti dalla legge.

Lavoro forzato, obbligatorio, manodopera a contratto, schiavitù, tratta e prigionia

È vietata qualunque forma di lavoro forzato⁷, obbligatorio⁸, lavoro prestato sotto il vincolo della restituzione di un debito, schiavitù⁹ e tratta degli esseri umani¹⁰, così come in condizioni di coercizione psicologica e/o fisica.

I Fornitori non possono obbligare i propri Dipendenti a svolgere lavoro straordinario ovvero a prestare la propria opera per ore di straordinario eccedenti i limiti consentiti dalla legge.

⁵ Per **Dipendente** s'intende, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il personale impiegato negli uffici o addetto alla produzione, i collaboratori a progetto, i lavoratori stranieri, i telelavoratori, i lavoratori a tempo parziale, i lavoratori temporanei e/o stagionali.

⁶ In conformità con la Convenzione ILO n. 182 sulle forme peggiori di lavoro minorile.

⁷ Secondo la definizione contenuta nella Convenzione ILO n. 105 sull'abolizione del lavoro forzato e nella Convenzione n. 29 sul lavoro forzato.

⁸ Secondo la definizione contenuta nella Convenzione supplementare sull'abolizione della schiavitù, del commercio di schiavi, e sulle istituzioni e pratiche assimilabili alla schiavitù (1956).

⁹ Secondo la definizione contenuta nella Convenzione sulla Schiavitù (1926).

¹⁰ Secondo la definizione contenuta nel Protocollo per prevenire, sopprimere e punire la tratta delle persone, in particolare di donne e bambini, che integra la Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale (2000).

I Dipendenti devono essere in possesso o avere il controllo diretto dei loro documenti d'identità personale, devono avere libertà di movimento e devono avere la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro (pur nel rispetto dei termini di preavviso previsti dalla legge).

Orario di lavoro

L'orario di lavoro, ordinario e straordinario, deve rispettare i requisiti di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili. In presenza di leggi meno restrittive, i Fornitori sono tenuti a richiedere un orario di lavoro massimo di 60 ore settimanali (incluse le ore di straordinario). Sono consentite eccezioni temporanee a tale limite massimo in situazioni operative caratterizzate da particolari carichi di lavoro, a condizione che i Fornitori si attengano alla legge applicabile.

I Dipendenti hanno diritto ad almeno un giorno libero a settimana. Sono consentite eccezioni soltanto in caso di picchi stagionali di lavoro, qualora ciò sia conforme alla legge.

Il lavoro straordinario deve essere svolto volontariamente e non può essere richiesto con cadenza regolare. I Fornitori devono retribuire i Dipendenti per le ore di straordinario svolte in base alle percentuali di maggiorazione previste dalla legge; in presenza di leggi meno restrittive, i Fornitori sono incoraggiati a retribuire le ore di lavoro straordinario a una tariffa maggiore rispetto alla tariffa oraria ordinaria.

Retribuzione e benefit

I Fornitori sono tenuti a retribuire i Dipendenti per le ore lavorate, compresi gli straordinari ed eventuali ulteriori accordi di retribuzione maggiorata, in conformità con le leggi applicabili o con i contratti collettivi nazionali di lavoro, se più favorevoli. In assenza di un salario minimo fissato dalla legge o dai contratti collettivi, i salari devono essere sufficienti a soddisfare i bisogni fondamentali dei Dipendenti e a garantire loro un reddito adeguato a questo scopo.

I Fornitori sono tenuti a concedere tutti i benefit previsti dalla legge, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la previdenza sociale, il congedo parentale, le ferie annuali e le festività.

Discriminazione

I Dipendenti non devono essere soggetti a discriminazioni in alcun momento e ambito del rapporto di lavoro (ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, assunzione, formazione, condizioni di lavoro, retribuzione, benefit, promozione, provvedimenti disciplinari, risoluzione del rapporto di lavoro e pensionamento), basate su razza, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, disabilità fisica o mentale, gravidanza, estrazione sociale o etnica e qualunque altro stato o caratteristica personale.

Abuso, coercizione, molestie e provvedimenti disciplinari

I Dipendenti devono essere trattati con dignità e rispetto e in nessun caso devono essere oggetto di abusi verbali, fisici o psicologici, coercizione, pressioni o minacce, punizioni corporali o qualunque altra forma di molestia durante la selezione, nel corso e per tutta la durata del rapporto di lavoro.

I Fornitori non devono consentire l'adozione di provvedimenti disciplinari e/o la comminazione di sanzioni pecuniarie per motivi disciplinari che siano illegali o eccessivi. Qualunque altra decurtazione dallo stipendio deve essere approvata per iscritto dal Dipendente.

Libertà di associazione e negoziazione collettiva

I Fornitori, in conformità con la legge applicabile, sono tenuti a riconoscere e rispettare il diritto dei Dipendenti di associarsi, organizzarsi o aderire a un'organizzazione sindacale e negoziare accordi collettivi in modo lecito senza subire interferenze, sanzioni o ritorsioni.¹¹

I Fornitori sono tenuti ad assumere un atteggiamento aperto e costruttivo nei confronti delle attività sindacali.

¹¹ In conformità con le Convenzioni ILO n. 87 sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale e n. 98 sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva.

Formazione e sviluppo

I Fornitori devono garantire la disponibilità di strumenti adeguati per lo sviluppo delle competenze e delle capacità di tutti i Dipendenti.

PRINCIPI RELATIVI A SALUTE E SICUREZZA

I Fornitori sono tenuti ad offrire ai Dipendenti un ambiente di lavoro sano e sicuro. I Fornitori devono altresì proattivamente dotarsi di tutte le misure necessarie per impedire il verificarsi d'incidenti ed infortuni. I Fornitori sono tenuti a osservare tutte le leggi applicabili in materia di salute e sicurezza in ambito lavorativo, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a dotarsi degli strumenti di prevenzione e risposta alle emergenze, di sicurezza degli edifici e impianti antincendio, delle dotazioni di primo soccorso, dei dispositivi di protezione personale (anche in fase di stoccaggio e gestione di sostanze chimiche e materiali pericolosi), di garantire la sicurezza delle attrezzature e degli impianti elettrici, di prevenire l'inquinamento acustico, di garantire un'adeguata illuminazione, aerazione, igiene, accesso all'acqua potabile e pulizia degli ambienti di lavoro e in particolare dei servizi igienici.

I Fornitori sono tenuti a nominare un responsabile per la salute e la sicurezza, formare i Dipendenti sulle relative norme di salute e sicurezza e tenere idonea evidenza dei corsi di formazione effettuati.

I Fornitori che offrono alloggi e mense ai propri Dipendenti sono inoltre tenuti a garantire la sicurezza e l'igiene di tali strutture e a rispettare le leggi applicabili.

PRINCIPI RELATIVI ALL'AMBIENTE

Moncler si attende che i suoi Fornitori si impegnino a ridurre al minimo l'impatto ambientale dei loro prodotti e processi produttivi e a rispettare gli ecosistemi e la biodiversità. I Fornitori sono tenuti ad adempiere a tutte le leggi e normative sull'ambiente, ivi incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le leggi in materia di gestione delle sostanze e rifiuti solidi e pericolosi, gestione, utilizzo e smaltimento delle acque reflue, emissioni aeree e inquinamento acustico.

Moncler incoraggia i Fornitori a migliorare continuamente le proprie politiche di sostenibilità ambientale e a seguire i principi di riduzione, riutilizzo e riciclo. I Fornitori sono inoltre incoraggiati, laddove possibile, a monitorare e ridurre l'impiego delle risorse.

La certificazione del sistema di gestione ambientale secondo gli standard internazionali (ovvero ISO14001, EMAS) è fortemente raccomandata per i processi produttivi su larga scala o con un forte impatto sull'ambiente.

PRINCIPI RELATIVI A SALUTE E BENESSERE ANIMALE

I Fornitori sono tenuti a rispettare tutte le leggi e le normative applicabili sulla salute ed il benessere animale e a garantire il benessere degli animali, in relazione, ad esempio, al loro allevamento, trattamento, trasporto, caccia e macellazione.

I Fornitori sono tenuti a rispettare le "Cinque Libertà"¹² per il benessere degli animali da allevamento:

- Libertà dalla sete e dalla fame,
- Libertà dal disagio fisico e termico,
- Libertà dal dolore, dalle ferite e dalle malattie,
- Libertà di esprimere i comportamenti naturali propri della specie,
- Libertà dalla paura e dal dolore.

¹² Rapporto Brambell pubblicato nel 1965: le Cinque Libertà descrivono il diritto al benessere degli animali assoggettati al controllo dell'uomo (ovvero indicati come "... tenuti in sistemi di allevamento intensivi").

I Fornitori sono tenuti ad adottare qualunque iniziativa volta a proteggere lo stato emotivo, il funzionamento biologico e il comportamento naturale degli animali, tenendo conto delle esigenze delle specie e della biodiversità degli ecosistemi nelle regioni di approvvigionamento dei prodotti animali.

I Fornitori sono inoltre tenuti a proteggere le popolazioni di specie di animali selvatici.

I Fornitori sono tenuti a garantire la legalità della provenienza dei materiali di origine animale.

Moncler incoraggia i Fornitori a migliorare e monitorare costantemente il benessere animale e a promuovere lungo tutta la loro filiera la conformità ai più avanzati e recenti standard scientifici e alle best practice relative al benessere animale.

SICUREZZA E QUALITÀ DEI PRODOTTI E DEI SERVIZI

I Fornitori sono tenuti a osservare tutte le normative sulla sicurezza applicabili in relazione ai prodotti e ai servizi forniti e ad eventuali requisiti di sicurezza stabiliti contrattualmente, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il capitolato tecnico di conformità di Moncler riguardante le sostanze chimiche e i requisiti di sicurezza fisico-meccanica di specifici prodotti destinati ad adulti e bambini.

Allo scopo di fornire prodotti e/o servizi che soddisfino costantemente le esigenze di Moncler, che offrano le prestazioni garantite e che siano idonei allo scopo per il quale sono stati creati, i Fornitori devono soddisfare gli standard di settore generalmente accettati o eventuali requisiti di qualità convenuti contrattualmente.

PRINCIPI RELATIVI ALL'ETICA AZIENDALE

Tutte le attività aziendali richiedono i più elevati standard di integrità, onestà e correttezza.

I Fornitori sono tenuti a osservare tutte le leggi applicabili in materia di corruzione e non devono tollerare alcuna forma di corruzione, riciclaggio di denaro sporco ed estorsione. La falsificazione dei documenti o il rilascio di false dichiarazioni relativamente alle condizioni o alle pratiche adottate nella catena di fornitura sono inaccettabili.

I Fornitori sono tenuti ad astenersi da pratiche di manipolazione di gare d'appalto, fissazione dei prezzi o altre pratiche commerciali scorrette in violazione delle leggi applicabili in materia di concorrenza leale e antitrust.

I Fornitori sono tenuti a rispettare i diritti della proprietà intellettuale di terzi. I Fornitori sono tenuti a proteggere le informazioni riservate e oggetto di privativa intellettuale, il know-how e i segreti commerciali di Moncler e ad utilizzarli esclusivamente per gli scopi autorizzati dalla stessa. L'obbligo di riservatezza resterà in vigore anche successivamente alla cessazione del rapporto con Moncler.

I Fornitori sono tenuti a segnalare a Moncler qualunque situazione che appaia in conflitto di interessi prima di avviare un qualsiasi rapporto commerciale. I Fornitori sono tenuti a segnalare eventuali casi in cui un loro Dipendente sia un parente o familiare di un Dipendente di Moncler in grado d'influencare la negoziazione del contratto e l'esecuzione del rapporto commerciale.

I Fornitori sono tenuti ad astenersi dall'offrire regali o servizi d'intrattenimento od ospitalità a Dipendenti di Moncler, a meno che questi non siano di natura e valore ragionevoli e siano offerti al solo scopo di gestire i normali rapporti d'affari e non allo scopo d'influencare in qualche modo le decisioni di Moncler circa il rapporto stesso.

SISTEMA DI GESTIONE

Al fine di garantire il rispetto del Codice dei Fornitori da parte dei Sub-fornitori, i Fornitori sono tenuti a comunicare, condividere e illustrare i contenuti del documento qui citato ai membri della loro filiera.

I Fornitori sono incoraggiati a soddisfare le aspettative illustrate nel presente Codice dei Fornitori destinando risorse adeguate a tale scopo.

I Fornitori sono tenuti ad assumere iniziative di formazione atte a consentire ai loro Dipendenti di raggiungere un livello di conoscenza e comprensione adeguato dei contenuti del Codice dei Fornitori.

Moncler richiede che i Fornitori attestino mediante adeguata documentazione l'avvenuta condivisione dei principi e dei valori espressi nel Codice dei Fornitori con i soggetti destinatari.

Il Codice di Condotta dei Fornitori è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Moncler S.p.A. in data 8 Novembre 2016 ed è da ritenersi adottata da parte di tutte le società del Gruppo.