

Codice di Condotta Fornitori Gruppo Moncler

Adottato a novembre 2016

Aggiornato a giugno 2021

Introduzione

Moncler¹ ritiene sia un dovere fondamentale gestire l'attività aziendale in modo etico e responsabile, trattare gli Stakeholder con onestà e integrità, rispettare l'ambiente e gli animali e fornire prodotti sicuri di ottima qualità al fine di raggiungere i più elevati standard etici e di sviluppo sostenibile del business.

Tale dovere è esteso a tutta la filiera: Moncler richiede infatti il rispetto dei principi descritti nel presente Codice di Condotta 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 di Condotta dei Fornitori anche da parte dei propri Sub-fornitori, fermo restando che, in ogni caso, il Fornitore sarà sempre responsabile di eventuali omissioni o violazioni del Codice di Condotta dei Fornitori da parte degli stessi.

Il Codice di Condotta dei Fornitori, ispirato ai valori descritti formalmente nel Codice Etico del Gruppo, 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 di Condotta dei Fornitori si basa sulla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui Principi e sui Diritti Fondamentali nel Lavoro⁴, sulla Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali e sulle linee guida OECD per le imprese multinazionali⁵.

Il Fornitore si impegna a rispettare i principi e le disposizioni contenute nel Codice di Condotta dei Fornitori e a verificarne l'applicazione da parte di tutta la propria filiera. La conformità con il Codice di Condotta 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-corruzione, salute e benessere animale, sicurezza e qualità dei prodotti e dei servizi.

Tra le leggi e le normative che i Fornitori e i Sub-fornitori sono tenuti a rispettare rientrano anche le normative speciali e/o di emergenza adottate dai singoli Stati per fronteggiare le emergenze pandemiche, nonché le raccomandazioni espresse dall'Organizzazione Mondiale della Sanità per la prevenzione dei contagi da pandemia, che Moncler integra nella gestione dei siti aziendali di proprietà e richiede vengano rispettate anche presso i siti aziendali e produttivi dei propri Fornitori e Sub-fornitori.

Il Codice di Condotta dei Fornitori stabilisce requisiti minimi basati su principi internazionali che potrebbero essere più restrittivi rispetto a quelli previsti dalle leggi e normative applicabili a livello locale.

I Fornitori e i Sub-fornitori sono pertanto tenuti ad agire in conformità con la previsione più restrittiva contenuta nel Codice di Condotta; qualora tuttavia il rispetto di tale previsione comporti per i Fornitori e/o i Sub-fornitori la violazione delle leggi e/o normative agli stessi applicabili, questi dovranno rispettare tali leggi e/o normative,

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).

⁵ Per la Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali riferirsi al link

<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Per le Linee guida OECD per le imprese multinazionali riferirsi al link <http://www.oecd.org/>

informando tempestivamente Moncler del contrasto e precisando altresì come ritengono di poter continuare a rispettare e sostenere i principi e le finalità del Codice di Condotta dei Fornitori.

Segnalazione di dubbi o violazioni

I Fornitori sono tenuti a segnalare tempestivamente eventuali dubbi su un qualsiasi requisito del Codice di Condotta dei Fornitori, nonché eventuali violazioni, presunte o effettive, della legge, del Codice di Condotta 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, tramite la pagina web Moncler.ethicspoint.com reperibile anche nelle sezioni dedicate al *whistleblowing* sul sito corporate aziendale, o a mezzo lettera indirizzata all'azienda (Industries S.p.A. - Whistleblowing, Via Venezia 1, 35010 Trebaseleghe, Italia).

Monitoraggio della conformità

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

I Fornitori sono garanti del rispetto del Codice di Condotta dei Fornitori da parte dei propri Sub-fornitori. Pertanto, durante le ispezioni Moncler verificherà che i propri Fornitori monitorino i Sub-fornitori attraverso la richiesta, tra l'altro, della documentazione attestante la registrazione della Società presso le Autorità competenti, le autorizzazioni per lo svolgimento dell'attività, l'idoneità dei locali, l'effettivo versamento dei contributi previdenziali e fiscali per i dipendenti, lo svolgimento di eventuali audit organizzati di propria iniziativa.

Qualora venga riscontrata una non conformità con il Codice di Condotta 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 di Condotta 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.

Moncler si impegna a non utilizzare materiali provenienti da zone di conflitto nei propri processi produttivi. I Fornitori sono tenuti pertanto a condurre regolarmente indagini sul paese di origine delle materie prime utilizzate

per stabilirne la provenienza; nel caso in cui una di queste provenisse da aree di conflitto, i Fornitori devono comunicarlo tempestivamente a Moncler.

I Fornitori sono tenuti a comunicare per approvazione a Moncler, prima dell'inizio di ogni stagione produttiva, i Sub-fornitori di cui intendono avvalersi 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 materie prime impiegate nel processo produttivo, garantendone così la piena tracciabilità.

I Fornitori non possono in alcun caso avvalersi di Sub-fornitori non espressamente approvati per iscritto da Moncler.

I Fornitori sono inoltre tenuti, nei rapporti con i loro Sub-fornitori approvati da Moncler, a sancire il divieto per questi ultimi di avvalersi di subappaltatori nel processo di fornitura di prodotti e di servizi prestati a favore di Moncler.

Evoluzione del documento

Il Codice di Condotta 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 di Condotta 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 di Condotta dei Fornitori possono essere inviati tramite e-mail all'indirizzo responsible.sourcing@moncler.com.

Questa è la versione aggiornata del Codice di Condotta dei Fornitori, la cui prima versione era stata 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.

Laddove i Fornitori utilizzino come forza lavoro un lavoratore migrante, ovvero una persona che esercita o ha esercitato un'attività retribuita in uno Stato di cui non è cittadino, devono garantire il rispetto di tutte le norme per una gestione del rapporto di lavoro che tuteli un processo di selezione, assunzione e remunerazione inclusivo e non discriminatorio, la libertà di movimento e una condivisione chiara e trasparente dei diritti del lavoratore.

I Fornitori non possono avvalersi di lavoratori a domicilio.

Il rapporto di lavoro tra il Fornitore e i Dipendenti⁶ 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. A tal proposito, i Fornitori nel rapporto di lavoro sono autorizzati a eseguire una valutazione medica solo dopo aver proposto un'offerta di impiego. Non è consentito utilizzare strumenti di screening o di verifica di gravidanza in qualsiasi momento precedente o successivo alla firma del contratto di impiego da parte della richiedente del lavoro, salvo qualora richiesto a norma

⁶ 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.

di legge. In questi casi, i risultati del test di gravidanza dovranno essere utilizzati per fini ufficiali consentiti dalla legge.

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 dalle leggi 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, mentale, morale e sociale dei Lavoratori Giovani⁷. Il lavoro richiesto ai Dipendenti di età inferiore a 18 anni non deve impedire loro di frequentare la scuola d'obbligo. Infine, 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 moderna, tratta e prigionia

È vietata qualunque forma di lavoro forzato⁸, obbligatorio⁹, lavoro prestato sotto il vincolo della restituzione di un debito, servitù e tratta degli esseri umani¹⁰, di schiavitù moderna¹¹, 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.

I Dipendenti devono essere in possesso o avere il controllo diretto dei loro documenti d'identità personale, devono avere libertà di movimento, devono essere presenti regolarmente nel territorio in cui lavorano 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, l'orario lavorativo regolare non deve eccedere le 48 ore settimanali e quello straordinario le 12 ore settimanali. In situazioni operative caratterizzate da particolari carichi di lavoro, sono consentite eccezioni a tali limiti. Nel caso in cui l'orario lavorativo dovesse eccedere costantemente il totale di 60 ore settimanali, i Fornitori sono tenuti a sviluppare un piano per ripristinare l'orario lavorativo in conformità a quello previsto dalla legge.

In ogni caso, i Fornitori sono tenuti a mantenere un registro delle presenze in termini di orario di inizio e fine della giornata lavorativa e pause; tale registro dovrà essere quanto più possibile informatizzato e non modificabile, che consenta di tracciare in modo trasparente e verificabile da parte del Dipendente le ore effettivamente lavorate.

⁷ In conformità con la Convenzione ILO n. 182 sulle forme peggiori di lavoro minorile.

⁸ Secondo la definizione contenuta nella Convenzione ILO n. 105 sull'abolizione del lavoro forzato e nella Convenzione n. 29 sul lavoro forzato.

⁹ Secondo la definizione contenuta nella Convenzione supplementare sull'abolizione della schiavitù, del commercio di schiavi, e sulle istituzioni e pratiche assimilabili alla schiavitù (1956).

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).

¹¹ La legge del Regno Unito "Modern Slavery Act 2015 – Section 54", definisce con l'espressione "Modern Slavery" ogni forma di "schiavitù moderna, lavoro forzato e traffico di esseri umani".

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 ai contratti di assunzione dei singoli Dipendenti e nel rispetto della legge e dei contratti collettivi nazionali applicabili. I salari, infatti, dovranno essere adeguati al costo della vita, ai bisogni di base del dipendente, al profitto discrezionale, a parametri di riferimento di mercato e alle prestazioni aziendali. 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.

Analogamente, nei casi di lavoro a cottimo, ove previsto dalla legge, i Fornitori sono tenuti a retribuire i Dipendenti in conformità a quanto sopra.

I Fornitori devono garantire un sistema di retribuzione equo che valorizzi i lavoratori in base a qualifiche, abilità ed esperienza. I lavoratori devono essere retribuiti e premiati per le prestazioni attraverso benefit, incentivi salariali o non salariali. 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, le festività e si dovranno impegnare in un dialogo sociale con cadenza regolare sulle questioni relative alla compensazione.

I Fornitori sono tenuti rilasciare una busta paga per ogni periodo lavorato, indicando chiaramente le componenti della compensazione, compresi gli importi esatti per salari, benefit, incentivi o bonus ed eventuali detrazioni. I salari dovranno essere pagati in tempo e per intero.

Non sono consentite detrazioni dal salario come misura disciplinare né quelle non previste dalla legislazione nazionale senza l'autorizzazione del lavoratore interessato. Tutte le misure disciplinari dovranno essere registrate.

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, lingua, 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.¹²

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

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, devono dare appropriate informazioni sulla sicurezza, tenere corsi di formazione ed elaborare adeguati sistemi di rilevazione, analisi ed eliminazione di ogni situazione di pericolo. 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 ed i loro lavoratori devono essere preparati in situazioni di emergenza, ciò implica: la definizione di procedure di evacuazione, esercitazioni di emergenza da svolgere periodicamente, adeguati materiali per il primo soccorso, adeguati dispositivi per il rilevamento e la lotta antincendio e idonee strutture di uscita di sicurezza. Il Fornitore deve formare regolarmente i lavoratori sui piani di emergenza, capacità di risposta all'emergenza e assistenza medica.

I dipendenti sono inoltre tenuti a riferire casi di infortuni sul lavoro ai loro superiori senza timore di conseguenze negative o di ritorsioni.

Con riferimento alle emergenze pandemiche, i Fornitori sono tenuti a rispettare le normative cogenti nazionali e in ogni caso ad adottare le linee guida che Moncler trasmette ai Fornitori tramite apposite comunicazioni a prevenzione dei rischi di contagio, anche se più restrittive, nonché a richiedere che i propri Sub-fornitori si conformino alle medesime previsioni.

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, inclusi i servizi igienici, e a rispettare le leggi applicabili. In particolare, gli alloggi devono essere separati dagli stabilimenti lavorativi e di produzione e i Fornitori devono garantire ai lavoratori adeguati spazi personali, l'accesso all'acqua potabile, servizi igienici, energia elettrica, ventilazione e riscaldamento nonché l'adeguato equipaggiamento antincendio, sono tenuti a provvedere a predisporre gli appositi impianti sanitari, le uscite di emergenza e vie di fuga chiaramente contrassegnate e sbloccate, nonché la corretta illuminazione di emergenza. Ai dipendenti dev'essere garantita libertà di accesso e uscita dai locali in qualsiasi orario.

La certificazione del sistema di gestione della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro secondo gli standard internazionali (ovvero ISO45001) è fortemente raccomandata per i processi produttivi su larga scala o con un forte impatto sull'ambiente.

¹² 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.

PRINCIPI RELATIVI ALL'AMBIENTE

Moncler si attende che, coerentemente con le pratiche del Gruppo, anche i suoi Fornitori e Sub-fornitori si impegnino a ridurre al minimo l'impatto ambientale dei loro prodotti e processi produttivi e a rispettare gli ecosistemi e la biodiversità, prestando attenzione alla conservazione del suolo e alla gestione del territorio circostante. I Fornitori e i Sub-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 oltre a eventuali requisiti Moncler. In particolare, i Fornitori e i Sub-fornitori sono tenuti ad ottenere i permessi necessari per condurre le proprie attività nel rispetto dell'ambiente circostante e a sviluppare procedure volte a controllare e a ridurre progressivamente l'inquinamento, gli scarti, le acque reflue e le emissioni gassose, l'utilizzo di acqua, energia e sostanze chimiche e la produzione di rifiuti pericolosi e non. Inoltre, sono tenuti a trattare le acque reflue e i rifiuti solidi prima dello scarico o smaltimento.

Moncler richiede ai Fornitori di migliorare continuamente le proprie politiche di sostenibilità ambientale, seguire i requisiti ed i progetti richiesti da Moncler, comunicare tali requisiti ai propri Sub-fornitori e monitorarne il rispetto. Moncler richiede inoltre ai Fornitori e Sub-fornitori di seguire i principi di riduzione, riutilizzo e riciclo, comunicare i dati relativi ai consumi e permettere analisi delle acque e audit. I Fornitori e Sub-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"¹³ 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.

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.

I Fornitori devono garantire che le fragranze o i relativi ingredienti forniti a Moncler non siano stati testati su animali per la produzione delle fragranze stesse.

¹³ 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").

SICUREZZA, QUALITÀ E SOSTENIBILITÀ 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 e performance stabiliti contrattualmente, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il capitolato tecnico di conformità 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, oltre a quanto richiesto da Moncler, le normative applicabili, gli standard di settore generalmente accettati o eventuali requisiti di qualità convenuti contrattualmente.

A tal proposito, Moncler richiede ai propri Fornitori e Sub-fornitori di operare nel rispetto assoluto delle più restrittive legislazioni internazionali applicabili in materia di sostanze chimiche pericolose/potenzialmente pericolose e di performance, tra cui il regolamento europeo REACH¹⁴, gli standard cinesi GB¹⁵, le norme giapponesi JIS¹⁶. Per tale motivo i Fornitori devono soddisfare i requisiti richiesti dalla legge in materia di sostanze pericolose o potenzialmente pericolose e dotarsi delle autorizzazioni necessarie ad operare. Inoltre, i Fornitori sono tenuti a mantenere un inventario aggiornato delle sostanze pericolose utilizzate nei propri processi produttivi e a disporre protocolli per la relativa gestione, stoccaggio e trasporto.

I Fornitori coinvolti nella produzione di fragranze devono assicurare che le sostanze e le formule utilizzate per realizzare il prodotto finito non siano dannose e che rispettino le leggi applicabili in materia.

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, la contraffazione 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 devono rispettare tutte le restrizioni commerciali, le leggi doganali e le norme in materia di esportazioni e importazioni.

Tutte le informazioni commerciali riguardanti Moncler sono da considerare strettamente confidenziali e riservate, e l'accesso a tali informazioni dev'essere garantito solo ai lavoratori direttamente coinvolti nei progetti. Ai Fornitori è proibito divulgare a terzi informazioni riguardanti Moncler o i prodotti a marchio "Moncler" o il processo di fornitura di prodotti e di servizi prestati a favore di Moncler, se non espressamente autorizzati per iscritto da Moncler.

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'influenzare la negoziazione del contratto e l'esecuzione del rapporto commerciale.

¹⁴ Registration, Evaluation, Authorisation and restriction of Chemicals.

¹⁵ National Standard of the People's Republic of China.

¹⁶ Japanese Industrial Standards.

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'influenzare in qualche modo le decisioni di Moncler circa il rapporto stesso.

SISTEMA DI GESTIONE

Al fine di garantire il rispetto del Codice di Condotta 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 di Condotta 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 di Condotta dei Fornitori.

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

Il Codice di Condotta dei Fornitori, che viene qui proposto nella sua versione aggiornata, è stato approvato nella forma originaria dal Consiglio di Amministrazione di Moncler S.p.A. in data 8 Novembre 2016 ed è da ritenersi adottato da parte di tutte le Società del Gruppo.