

# CODICE ETICO

K E R I N G



## SOMMARIO

---

PREFAZIONE DI FRANÇOIS-HENRI PINAULT

03

IMPEGNO DEL COMITATO ESECUTIVO DI KERING

05

I. I NOSTRI PRINCIPI ETICI NELLA CONDUZIONE  
DEGLI AFFARI

07

II. I NOSTRI PRINCIPI DI CONDUZIONE DEGLI  
AFFARI E DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DEI  
PRINCIPALI INTERLOCUTORI

09

III. MONITORAGGIO DELL'APPLICAZIONE DEL CODICE  
E SISTEMA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI

21



## PREFAZIONE DI FRANÇOIS-HENRI PINAULT

---

Basare la conduzione degli affari sui principi etici rappresenta un forte impegno morale, e il principio della fiducia è fondamentale ai fini dello sviluppo sostenibile della nostra attività. Questa cultura dell'integrità è naturalmente fondata sulla conformità a leggi e regolamenti e, in eguale maniera, sul rispetto dei valori del Gruppo. Essa deve essere perseguita da tutti i dipendenti Kering nella loro attività quotidiana, indipendentemente da nazionalità, luogo, posizione o anzianità lavorativa.

Dal 2005 il nostro Codice etico ha sostituito la Carta Etica, redatta nel 1996; esso stabilisce i principi fondamentali che inquadrano e guidano le nostre azioni quotidiane. Il Codice crea un contesto che noi tutti dobbiamo adottare nelle nostre attività professionali quando interagiamo con dipendenti, clienti, azionisti e partner commerciali. Esso definisce inoltre il nostro impegno per l'ambiente, rivolto alla tutela e alla riduzione dell'impatto su di esso, e alla società in generale, nella quale è nostra intenzione svolgere un ruolo positivo in qualità di impresa socialmente responsabile, impegnati e responsabili.

Dal 2005 questa è la quarta edizione del Codice etico: esso fornisce la possibilità di ridefinire ciò che dà forma al nostro approccio etico in un momento in cui la nostra trasformazione in un *pure player* nel settore del lusso è stata realizzata.



Il Codice etico ribadisce con enfasi il nostro impegno per il rispetto dei diritti umani, non solo per i nostri dipendenti ma anche per tutti coloro che lavorano nelle nostre catene di approvvigionamento e contribuiscono alla creazione del valore. Dedichiamo la nostra energia e vigiliamo con attenzione per combattere il lavoro minorile, il lavoro forzato, il traffico di esseri umani e lo sfruttamento dei gruppi più vulnerabili, soprattutto dei migranti, e ci opponiamo con forza a qualsiasi tipo di violenza e discriminazione, in particolare modo nei confronti delle donne.



Questa versione aggiornata ci consente inoltre di ribadire i progressi realizzati nel miglioramento della prevenzione e del rilevamento della corruzione e dei favoritismi, soprattutto a partire dal 2015, e la creazione della nostra Compliance Organization e della rete internazionale di Brand Compliance Officer all'interno delle nostre diverse Maisons. Queste organizzazioni monitorano la stretta osservanza di tutte le leggi applicabili in quest'area, definendo le politiche e le procedure necessarie e supportando i nostri dipendenti affinché facciano altrettanto. Adottiamo una politica di tolleranza zero nei confronti di corruzione, favoritismi e qualsiasi tipo di frode, ed è essenziale che ciascuno di noi ne sia perfettamente consapevole.

Infine, è molto importante sottolineare il fatto che il sistema etico di segnalazione degli illeciti che Kering ha creato diversi anni fa, e che permette a chiunque di riferire violazioni o infrazioni sospette del nostro Codice e dei suoi principi, è ora a disposizione non solo dei dipendenti Kering ma anche del personale esterno e temporaneo che lavora per il Gruppo nella fornitura di servizi e dei

partner esterni con i quali Kering intrattiene relazioni commerciali. Questo meccanismo è fondamentale e ci permette di identificare le eventuali carenze nell'osservanza dei nostri principi, nonché le azioni correttive necessarie. Un impegno fondamentale dell'intero Gruppo è quello di proteggere gli individui che riferiscono tali carenze in maniera disinteressata e in buona fede.

Questo Codice nasce perciò per fornire un contesto a tutte le nostre attività e per proteggere Kering, il suo successo e la sua longevità. Sono certo che ciascuno di voi farà proprio il Codice e lo applicherà quotidianamente. All'interno del Gruppo troverete quanto necessario per il supporto e l'assistenza per riuscire a soddisfare questo requisito: conto fiduciosamente su di voi.



François-Henri Pinault  
Presidente e CEO



## IMPEGNO DEL COMITATO ESECUTIVO DI KERING

---

In quanto membri del Comitato esecutivo di Kering, siamo collettivamente responsabili della condotta dell'attività del Gruppo e riconosciamo la nostra responsabilità nel divulgare, spiegare e vivere ogni giorno i principi del Codice etico di Kering in tutte le attività del Gruppo e delle sue Maisons, ovunque operiamo nel mondo. Si tratta di un imperativo morale, oltre che una garanzia di continuità e di successo del Gruppo.

In particolare, è una nostra responsabilità individuale e collettiva riuscire a dimostrare, ogni giorno, attraverso la forza dell'esempio e della condotta personale, l'applicabilità esaustiva dei principi etici che sono alla guida della gestione del Gruppo.

FRANÇOIS-HENRI PINAULT  
CHAIRMAN AND CHIEF EXECUTIVE OFFICER

JEAN-FRANÇOIS PALUS  
GROUP MANAGING DIRECTOR

FRANCESCA BELLETTINI  
PRESIDENT AND CHIEF  
EXECUTIVE OFFICER,  
YVES SAINT LAURENT

ALBERT BENSOUSSAN  
CHIEF EXECUTIVE OFFICER OF THE  
WATCHES AND JEWELRY DIVISION

MARCO BIZZARRI  
PRESIDENT AND CHIEF  
EXECUTIVE OFFICER, GUCCI

GRÉGORY BOUTTÉ  
CHIEF CLIENT & DIGITAL  
OFFICER

CÉDRIC CHARBIT  
CHIEF EXECUTIVE  
OFFICER, BALENCIAGA

MARIE-CLAIRE DAVEU  
CHIEF SUSTAINABILITY OFFICER AND  
HEAD OF INTERNATIONAL  
INSTITUTIONAL AFFAIRS

JEAN-MARC DUPLAIX  
CHIEF FINANCIAL OFFICER

VALÉRIE DUPORT  
CHIEF COMMUNICATIONS & IMAGE  
OFFICER

BÉATRICE LAZAT  
CHIEF PEOPLE OFFICER

BARTOLOMEO RONGONE  
CHIEF EXECUTIVE OFFICER,  
BOTTEGA VENETA

ROBERTO VEDOVOTTO  
PRESIDENT AND CHIEF  
EXECUTIVE OFFICER, KERING  
EYEWEAR

Prima della sua divulgazione ai dipendenti del Gruppo, il Codice etico di Kering è stato presentato ed esaminato dal Consiglio di Amministrazione di Kering.



## GOVERNANCE

---

Gli organi direttivi del Gruppo applicano costantemente i seguenti principi:

- I membri del Comitato esecutivo del Gruppo e i direttori del Gruppo osservano le regole definite dal Gruppo e i regolamenti interni del Comitato con il supporto di regolari corsi di formazione, soprattutto in merito ai conflitti di interessi.
- All'interno del Consiglio di Amministrazione l'obiettivo del Comitato per lo sviluppo sostenibile è quello di assistere il Gruppo nella progettazione, implementazione e monitoraggio della buona governance, coerentemente con i rigorosi requisiti del Gruppo nell'area dello sviluppo sostenibile e dell'etica.
- La remunerazione dei Direttori esecutivi include una componente variabile basata sulla promozione efficace di una cultura di performance e integrità all'interno del Gruppo.



# 1

## I NOSTRI PRINCIPI ETICI NELLA CONDUZIONE DEGLI AFFARI

---

**Il Gruppo Kering garantisce un comportamento onesto e responsabile.**

Adottare, in ogni circostanza, un approccio etico rispetto agli affari rappresenta una garanzia di longevità. Il successo e lo sviluppo sostenibile nei nostri mercati dipendono dalla fiducia di clienti, dipendenti, azionisti, partner commerciali e comunità locali. Tale fiducia si costruisce nel tempo, e va meritata ogni giorno. L'etica nell'ambiente professionale assume aspetti diversi, talvolta apparentemente contraddittori. Ancor più quando si tratta di un Gruppo presente in tutti i continenti, in paesi di culture diverse e in fasi di sviluppo economico diverse.

Ciò nonostante, tali differenze possono essere organizzate intorno ad alcuni principi condivisi, semplici e incisivi, che devono guidare le nostre azioni in uno spirito di responsabilità e buon senso. Il Codice etico di Kering è stato redatto nel 2005 a seguito della prima Carta Etica del Gruppo, introdotta nel 1996. Esso è aggiornato regolarmente e persegue un duplice obiettivo:

- definire i principi etici del Gruppo in maniera semplice e metodica
- rivolgersi a tutti i dipendenti del Gruppo e, in particolare modo, a tutti i nostri interlocutori

**I principi etici condivisi da tutti noi sono:**

- agire con integrità e senso di responsabilità
- rispettare le leggi e i regolamenti
- rispettare la dignità e i diritti di ciascuno
- agire nel rispetto dell'ambiente naturale
- utilizzare i beni e le risorse dell'azienda nel rispetto dell'interesse del Gruppo e dei suoi azionisti
- incoraggiare i collaboratori nelle loro iniziative solidali e di sviluppo sostenibile
- rispettare la riservatezza degli affari

**I principi etici di conduzione degli affari del Gruppo rispecchiano i seguenti riferimenti internazionali fondamentali:**

- La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite e la Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo;
- Diverse convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, in particolare le convenzioni 29, 105, 138, 182 (lavoro minorile e lavoro forzato), 155 (sicurezza e salute dei lavoratori), 111 (discriminazione), 100 (parità di retribuzione), 87 e 98 (libertà di associazione, tutela del diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva);



- I principi direttivi dell'OCSE dedicati alle aziende multinazionali;
- La Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia;
- I 10 principi del Global Compact (Patto mondiale) delle Nazioni Unite e i relativi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS);
- UNGP (*Principi Guida delle Nazioni Unite in materia di impresa e diritti umani*);
- I principi di empowerment femminile delle Nazioni Unite.

L'applicazione dei principi etici nelle nostre attività quotidiane può dare origine a dubbi e deve essere costantemente incoraggiata e potenziata tramite esempi, una conoscenza approfondita delle materie, formazione e diritto di confronto.

Oltre al Codice etico, che è alla base del riferimento della conduzione etica degli affari del Gruppo, vi sono altri documenti che è necessario conoscere e che devono essere applicati correttamente. Ciascun individuo è pertanto responsabile dell'incremento della propria conoscenza degli argomenti che lo riguardano in base alle sue responsabilità, leggendo i documenti che integrano il Codice, in particolare modo il Manuale sulla conformità e le relative politiche e procedure. Allo stesso modo, ogni anno, ciascun dipendente del Gruppo deve seguire il corso o i corsi di formazione obbligatoria sull'etica, creati appositamente per tutti i dipendenti del Gruppo in tutto il mondo.

Ciascun dipendente Kering deve conoscere il Codice ed i relativi principi, e prima di agire è tenuto a riflettere, soprattutto in caso di dubbi sulla condotta; i dipendenti devono inoltre essere attenti, chiedere aiuto se non sono in grado di risolvere i dilemmi etici con i quali si confrontano e segnalare gli eventuali problemi o violazioni del Codice.

Noi ci impegniamo per impedire e sanzionare le violazioni del Codice etico del Gruppo e a implementare le necessarie azioni correttive.





# 2

## **I NOSTRI PRINCIPI DI CONDUZIONE DEGLI AFFARI E DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DEI PRINCIPALI INTERLOCUTORI**

---

Oltre ai riferimenti enunciati precedentemente, per il Gruppo Kering è essenziale sottolineare e precisare i principi di condotta e di comportamento condivisi da tutti noi e che ciascun individuo deve condividere nei confronti delle diverse platee e interlocutori con cui Kering è in contatto in modo regolare o occasionale.

Ciò riguarda:

- i dipendenti del Gruppo,
- i nostri clienti e consumatori,
- i nostri azionisti ed i mercati finanziari,
- i nostri partner commerciali e concorrenti,
- l'ambiente,
- la società in senso lato.

### **I DIPENDENTI DEL GRUPPO KERING**

**Manager: un ruolo chiave per il rispetto dei regolamenti etici e per promuovere una cultura dell'integrità**

Per aiutare tutti i dipendenti a svolgere le proprie mansioni con successo e secondo le regole ed i principi etici del Gruppo, i Manager sono responsabili dell'inglobamento dei valori e dei principi etici del Gruppo rappresentando un esempio personale e garantendo che i propri team applichino e rispettino il Codice etico. Essi sono i garanti della divulgazione dei messaggi e delle buone prassi fondamentali all'interno del Gruppo e sono in prima linea nell'ascolto e nel supporto dei propri team, nel caso si presentino questioni o dilemmi di natura etica, incoraggiandoli ad esprimere liberamente i propri dubbi e problemi.

*Ci impegniamo a rispettare e ad implementare i seguenti valori e regole nei nostri rapporti professionali:*

### **Integrità, lealtà e responsabilità**

Dobbiamo agire con integrità, lealtà e senso di responsabilità. In particolar modo dobbiamo garantire di non farci coinvolgere in situazioni che potrebbero rivelarsi illegali (corruzione, conflitti di interessi, appropriazione indebita di beni, divulgazione di informazioni fraudolente, ecc.) o dannose.

In generale, il nostro comportamento quotidiano associato alle attività professionali, nel posto di lavoro o in viaggio per affari, deve assicurare il rispetto dei principi etici del Gruppo e tutelare gli interessi e l'immagine del Gruppo e delle sue Maisons.



### Rispetto dei diritti dell'uomo e delle leggi

Dobbiamo garantire a colleghi e collaboratori rispetto ed equità e la certezza di un ambiente di lavoro motivante, che rispetti la dignità e i diritti di ciascuno e che favorisca lo sviluppo e il benessere. Intendiamo promuovere una politica di risorse umane che contribuisca alla professionalità, alla motivazione e alla soddisfazione lavorativa di ciascuno, offrendo opportunità di formazione, mobilità e promozione interna, e sviluppando l'inserimento professionale di ciascuno.

Offriamo un ambiente di lavoro rispettoso dei diritti dell'uomo e della legislazione sociale, in linea con le leggi e le normative in tema di ambiente, igiene e sicurezza in tutti i paesi in cui operiamo.

Vietiamo il lavoro minorile e il lavoro forzato.

Incoraggiamo la libertà di espressione dei dipendenti del Gruppo.

Incoraggiamo il dialogo e rispettiamo l'esercizio delle libertà sindacali nell'ambito delle diverse legislazioni nazionali in vigore.

### Un ambiente di lavoro privo di qualsiasi tipo di molestia

Kering non tollera alcuna forma di molestia, discriminazione, intimidazione, bullismo o di comportamenti umilianti di natura psicologica, sessuale o che costituiscano un abuso di potere. Ciascun individuo è responsabile ed è tenuto a non comportarsi in maniera tale da danneggiare l'integrità e i diritti altrui.

La molestia è una qualsiasi forma di comportamento spontaneo e ripetitivo di natura ostile, offensiva o umiliante, sia nella forma di commenti verbali che di azioni o

comportamenti in grado di minacciare la dignità o il benessere psicologico di una persona che causano un deterioramento dell'ambiente di lavoro. La molestia può assumere svariate forme (commenti volgari, offensivi o osceni, dicerie o scherni, richieste di svolgere mansioni degradanti, esclusione o isolamento di persone, ecc.).

In particolar modo, la molestia sessuale è un'intimidazione o coercizione di natura sessuale con la promessa indesiderata e inadeguata di una ricompensa in cambio di favori sessuali. Essa può includere una serie di azioni che vanno dalle trasgressioni di entità minore fino all'abuso o alla violenza sessuale vera e propria.

La molestia è soggetta a sanzioni disciplinari e in molti paesi anche a procedimenti penali.

### Non discriminazione, diversità e pari opportunità

Kering ritiene che la diversità sia all'origine della creatività e dell'innovazione, e quindi della performance economica. Prestiamo grande attenzione allo sviluppo di un approccio inclusivo che consideri tutte le differenze, in modo tale che ciascuno abbia la possibilità di essere se stesso. Questo è il motivo per cui ci impegniamo a diffondere una cultura dell'uguaglianza a tutti i livelli dell'organizzazione e offriamo ai nostri team un ambiente di lavoro aperto e stimolante, privo di qualsiasi tipo di discriminazione, che contribuisca al successo del Gruppo. Promuoviamo l'uguaglianza di opportunità e di trattamento. In questo contesto affermiamo il nostro impegno per una maggiore diversità e per la parità di genere in tutti i ruoli e posizioni e a tutti i livelli gerarchici del Gruppo, soprattutto ponendo fine alla dispersione dei talenti femminili lungo la linea gerarchica.



### **Benessere al lavoro, equilibrio tra vita privata e vita lavorativa**

Per fare sì che i nostri dipendenti mantengano un buon equilibrio tra vita professionale e vita lavorativa, e per sostenere il benessere al lavoro di ciascun individuo, Kering si impegna a promuovere un ambiente di lavoro solidale, attento e produttivo. A questo scopo il Gruppo implementa politiche e meccanismi in grado di facilitare la vita quotidiana di ciascun individuo e la qualità della vita professionale: lavoro a distanza, congedo parentale, portali per una migliore gestione dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa, servizio di supporto psicologico, giornate benessere, ecc.

Inoltre, poiché il Gruppo è da molto tempo impegnato nella lotta contro la violenza sulle donne attraverso la propria Fondazione, esso fornisce ai propri dipendenti anche formazione sulla consapevolezza della violenza domestica e sull'impatto della stessa sul mondo del lavoro, con la certezza del proprio ruolo per rendere l'azienda un luogo sicuro e accogliente per tutte le donne.

### **Riservatezza commerciale**

I dipendenti, nell'ambito degli scambi e delle interazioni con gli interlocutori interni ed esterni del Gruppo, si impegnano a:

- tutelare la riservatezza commerciale rispettando gli accordi firmati ed i principi di riservatezza, vietandone la divulgazione non autorizzata;
- limitare rigorosamente la divulgazione delle informazioni esclusivamente alle persone interessate e debitamente autorizzate;
- conservare e proteggere i dati riservati per i quali essi sono responsabili;
- prestare particolare attenzione alle informazioni scritte / orali divulgate in spazi pubblici.

### **Protezione dei dati personali dei dipendenti**

Da sempre riconosciamo il valore dei dati dei nostri dipendenti, dei quali rispettiamo e tuteliamo la privacy.

A questo scopo tutti i dipendenti del Gruppo Kering godono dei seguenti diritti:

- informazione equa e trasparente prima che i dati siano trattati e previo consenso, dove pertinente,
- diritto di opporsi al trattamento dei dati laddove vi sia un interesse legittimo,
- diritto di accedere e correggere i dati,
- l'accesso ai propri dati è limitato ad un numero ristretto di persone,
- diritto all'oblio dopo avere lasciato l'azienda, a patto che le condizioni necessarie siano rispettate.

Poiché Kering opera nel settore del lusso, alcuni dipendenti possono avere accesso a dati che hanno un valore di mercato potenzialmente elevato. Il Gruppo Kering è consapevole del rischio di violazioni dei dati e si impegna pertanto per il potenziamento della sicurezza dei dati.

### **Utilizzo responsabile dei beni del Gruppo**

Ciascun dipendente si impegna ad evitare l'uso improprio, lo spreco o l'utilizzo inadeguato delle risorse del Gruppo. In particolare, per quanto concerne le risorse materiali (telefono, veicoli, computer, ecc.), i dipendenti si impegnano a osservare le relative istruzioni d'uso, debitamente comunicate. Per quel che riguarda le risorse immateriali (Internet, e-mail, ecc.), l'uso personale può essere occasionalmente tollerato, a condizione che non abbia alcun effetto negativo sul corretto svolgimento delle attività professionali.



### Utilizzo ragionevole dei social network e dei siti Web personali

Incoraggiamo il personale ad agire in qualità di ambasciatori del Gruppo e/o delle sue Maisons. Tuttavia, solamente le persone debitamente autorizzate a questo scopo all'interno del Gruppo e/o delle sue Maisons possono comunicare per conto del Gruppo e/o delle sue Maisons. È permesso parlare del Gruppo, ma non per conto del Gruppo.

Ciascun dipendente rappresenta i valori professionali del Gruppo nella sfera pubblica e privata, inclusi i social network ed i siti Web personali. Per questo motivo siamo obbligati ad agire con integrità e discernimento professionale quando esprimiamo le nostre opinioni su argomenti che sono direttamente o indirettamente connessi al Gruppo al fine di preservare l'immagine e la reputazione di Kering. Dobbiamo assicurare che non si crei confusione tra le nostre opinioni e interessi personali e quelli del Gruppo. Per questo motivo i dipendenti che agiscono con la propria identità o la cui identità è associata al luogo di lavoro sui social network e nei forum di discussione devono specificare che le loro azioni sono azioni personali che non rispecchiano l'immagine o la posizione del Gruppo sugli argomenti trattati.

### Formazione e consapevolezza etica

I programmi di formazione e di consapevolezza etica sono disponibili per tutti i dipendenti del Gruppo in tutto il mondo. Questo programma, rinnovato ogni anno, offre a tutti i dipendenti gli strumenti per comprendere cosa ci si aspetta da loro e per guidarli nelle loro azioni, nella piena conformità ai principi etici del Gruppo tramite l'utilizzo di scenari specifici e di esempi pertinenti. La partecipazione è obbligatoria.

## I NOSTRI CLIENTI E I CONSUMATORI

### Integrità, sicurezza e qualità

Dedichiamo a clienti e consumatori la parte migliore della nostra attività professionale, per soddisfarli e meritarnene la fiducia. Attraverso le sue Maisons, il Gruppo progetta e commercializza prodotti o servizi che rispettano le normative e regole vigenti in materia di qualità, sicurezza e diritti di proprietà industriale e intellettuale e fornisce un'informazione trasparente, affidabile ed equa.

La nostra comunicazione commerciale e pubblicitaria è fondata sull'integrità, la lealtà e la ricerca della sicurezza dei clienti e dei consumatori.

### Protezione dei dati personali e riservati

I nostri clienti decidono liberamente quali informazioni personali comunicarci; da parte nostra, ci accertiamo che venga preservata la confidenzialità dei loro dati personali, nel rispetto degli impegni da noi presi nei loro confronti, e in conformità alla legge applicabile.

Rispettiamo il diritto delle persone di recuperare, correggere o cancellare i dati e di utilizzare dispositivi di back-up (sia fisici che digitali) per i dati raccolti.

Il Gruppo riconosce il valore dei dati che i clienti e i contatti gli comunicano e affidano. Operando nel settore del lusso, il Gruppo è in possesso di dati di clienti con valore di mercato potenzialmente elevato. Consapevole del rischio di violazione dei dati, il Gruppo si concentra non solo sulla conformità al Regolamento generale sulla protezione dei dati, ma garantisce anche la migliore protezione possibile dei dati dei propri clienti.



Per essere in grado di contrastare il rischio di violazione dei dati nel migliore modo possibile, il Gruppo ha stabilito le necessarie politiche sulla riservatezza tra i propri marchi, divisioni ed organismi, come anche con i propri fornitori, all'interno o all'esterno dello Spazio Economico Europeo.

Abbiamo definito un approccio trasversale che si applica a tutte le funzioni, paesi e marchi del Gruppo con la supervisione del Group Privacy Officer, con l'obiettivo di gestire al meglio i rischi potenziali riguardanti i dati che controlliamo.

## I NOSTRI AZIONISTI ED I MERCATI FINANZIARI

### Integrità dell'informazione

Operiamo in linea con i migliori standard e pratiche vigenti di Corporate Governance. Dobbiamo meritare la fiducia e il supporto degli azionisti e dei mercati finanziari, utilizzando le risorse del Gruppo in modo responsabile ed efficace. Dobbiamo assicurare loro un'informazione finanziaria integra, precisa ed esatta. Rispettiamo le norme e i regolamenti contabili, finanziari e borsistici vigenti.

### Prevenzione dell'insider trading

Essendo una società quotata, prestiamo grande attenzione alla conformità ai regolamenti borsistici (in particolare modo, ma non esclusivamente, a quelli della Direttiva Europea sul Market Abuse) e ai relativi regolamenti di attuazione, alle posizioni e raccomandazioni dell'Autorità Europea dei Mercati Finanziari e dell'Autorità dei Mercati Finanziari. Per impedire l'insider trading, il Gruppo ha definito un programma di conformità che include vari enti e procedure, quali un comitato etico, un piano di

“black-out period” (ovvero un periodo di divieto durante il quale determinati soggetti non possono svolgere transazioni sulle azioni Kering), un Codice di condotta che tratta l'insider trading ed una procedura per la gestione delle informazioni privilegiate.

## I NOSTRI PARTNER COMMERCIALI E CONCORRENTI

Ci adoperiamo, in ogni circostanza, per intrattenere relazioni commerciali eque e leali.

Il Gruppo comunica i principi etici che devono guidare la conduzione degli affari dei suoi dipendenti e dei suoi partner commerciali, in particolare per quanto concerne il rispetto di leggi e regolamenti e la prevenzione di qualsiasi forma di corruzione, compresi i favoritismi e i conflitti d'interessi.

### Corruzione, favoritismi e pagamenti agevolativi

Kering proibisce severamente qualsiasi forma di corruzione, compresi i favoritismi, e a questo scopo Kering osserva le leggi anti-corruzione in vigore in ciascun paese dove il Gruppo opera, in particolare modo: legislazione francese vigente (così come modificata dalla legge Sapin II), legge italiana, Foreign Corrupt Practices Act degli Stati Uniti e Corruption Act del Regno Unito. In merito alla corruzione il Gruppo adotta una politica di tolleranza zero.

La corruzione attiva riguarda l'offerta o la promessa illegale di vantaggi alla persona, in qualsiasi momento, sia direttamente che indirettamente, con l'obiettivo di istigare tale persona a intraprendere o meno una determinata azione. Il concetto di corruzione passiva si riferisce alla situazione della persona corrotta. La corruzione è soggetta a sanzioni penali,



indipendentemente dal fatto che la persona corrotta lavori nel settore pubblico o privato. “L’offerta di un vantaggio” è l’offerta di oggetti di valore (denaro in prima istanza, ma anche voucher, inviti di qualsiasi tipo, regali, donazioni, promesse di lavoro, rimborso delle spese di viaggio, ecc.).

Per quel che riguarda invece i “favoritismi”, si tratta di offerte, promesse, donazioni, regali o vantaggi di qualsiasi genere offerti direttamente o indirettamente ad un soggetto per incoraggiarlo ad abusare o, perché ha abusato, della propria influenza, presunta o reale, allo scopo di ottenere riconoscimenti, impieghi, contratti o altre decisioni favorevoli da parte di una pubblica autorità o pubblica amministrazione.

Kering proibisce i pagamenti agevolativi in tutto il Gruppo: il pagamento agevolativo è il pagamento di una somma non ufficiale di denaro allo scopo di agevolare, garantire o velocizzare una decisione amministrativa.

Il finanziamento di organizzazioni politiche, sindacati, organizzazioni culturali o di beneficenza a nome o per conto del Gruppo allo scopo di ottenere un vantaggio materiale, commerciale o personale, sia diretto che indiretto, è assolutamente proibito.

#### **Regali, prestazioni in natura, intrattenimento, donazioni e sponsorizzazioni**

Ciascun dipendente deve sempre chiedersi se un regalo, un favore o un invito, ricevuto o offerto, ha lo scopo di esercitare un’influenza sulla persona che lo riceve da parte della persona che lo offre.

I dipendenti di Kering ed i partner commerciali non devono mai promettere, offrire, dare, richiedere o accettare oggetti o servizi quali doni, servizi o intrattenimento allo scopo di ottenere

un vantaggio o di esercitare qualsiasi tipo di influenza.

Il fatto stesso di chiedere, accettare o incoraggiare la concessione di regali da parte di fornitori, clienti o partner esistenti o potenziali può implicare un conflitto di interessi o persino un atto di corruzione.

Poiché il valore dei regali non implica automaticamente l’esistenza di un conflitto di interessi o di un atto di corruzione, ciascun dipendente è tenuto a fornire alla propria dirigenza l’evidenza di trasparenza e vigilanza relativamente al motivo e alla legittimità dell’offerta.

Le donazioni e le sponsorizzazioni devono essere ugualmente trasparenti e debitamente giustificate. Le donazioni programmate ad organizzazioni di beneficenza devono essere preventivamente verificate ed autorizzate.

In caso di dubbi, il dipendente deve contattare il proprio responsabile e consultare le procedure locali in vigore.

#### **Conflitti di interessi**

I dipendenti di Kering non devono trovarsi in situazioni in cui i propri interessi personali o quelli delle proprie famiglie o di parenti stretti possano essere in conflitto con gli interessi della propria Maison o del Gruppo, o possano rischiare di danneggiare l’indipendenza di giudizio, la propria integrità professionale, l’immagine o la reputazione del Gruppo. Situazioni simili rappresentano un conflitto di interessi.

Le situazioni seguenti possono dare origine ad un conflitto di interessi e devono pertanto essere evitate in quanto esse si oppongono agli interessi del Gruppo:



- lavorare, compreso il lavoro volontario, per terze parti con interessi che sono in conflitto con quelli di Kering.
- mantenere interessi personali, finanziari o commerciali e promuovere situazioni che potrebbero interferire con le azioni e/o processi decisionali di Kering.
- mantenere rapporti lavorativi non pertinenti con superiori o subordinati diretti.
- ricevere regali o inviti che potrebbero influenzare il giudizio personale.
- influenzare la selezione o la scelta di un fornitore di servizi per promuovere i propri interessi personali o quelli di parenti stretti.

Nel caso in cui un dipendente si trovi di fronte ad un rischio di conflitto d'interessi, deve immediatamente informarne la gerarchia diretta o indiretta, o qualunque altro organo o direzione pertinente (Ufficio Risorse Umane, Ufficio Audit Interno, Compliance Organization, Compliance Officer) e deve astenersi dall'intromettersi in qualunque modo nelle relazioni che la Maison o il Gruppo intrattengono con il terzo in questione, fino a quando non sarà trovata una soluzione.

### Frode

La frode si riferisce generalmente ad un atto ingannevole nei confronti di un individuo o azienda al fine di istigare la persona o azienda a fornire illegalmente denaro, merce o altre risorse (ad esempio informazioni preziose).

Ecco alcuni esempi di frode:

- contraffazioni;
- furto di identità;

- bonifici bancari falsificati o fraudolenti;
- attacchi informatici.

Contrastare la frode rappresenta un impegno etico per la corretta condotta dell'attività e richiede una vigilanza costante. Qualsiasi azione fraudolenta è riprovevole ed è possibile implementare misure disciplinari.

### Concorrenza leale

La legge sulla concorrenza nasce per assicurare che tutte le aziende si adoperino per una concorrenza leale al fine di offrire prodotti e servizi di elevata qualità ai prezzi migliori. Kering crede fermamente nella concorrenza leale, aperta ed equa, che rappresenta un fattore di progresso economico e sociale in termini di prezzi, qualità e portata dell'offerta, nell'interesse del consumatore. Kering intende pertanto aderire rigorosamente ai regolamenti applicabili alla concorrenza in tutti i mercati in cui il Gruppo opera.

### Impegni dei nostri fornitori e subfornitori

Il rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali rappresenta il principale impegno etico di Kering e deve essere osservato da tutti i suoi dipendenti e interlocutori. A questo scopo il nostro Codice etico attinge ai principali riferimenti nazionali in termini di etica e diritti umani.

Chiediamo ai nostri fornitori di rispettare i principi definiti nella Carta Fornitori del Gruppo. Vietiamo il lavoro minorile e il lavoro forzato. Il Gruppo svolge verifiche e non collabora consapevolmente con partner che non condividono questi principi essenziali nelle proprie attività e nella scelta dei propri fornitori di servizi.



Il Gruppo è pertanto impegnato a valutare regolarmente i propri fornitori principali; Kering e le sue Maisons forniscono loro supporto ed assistenza (programmi di formazione, sviluppo delle abilità, condivisione delle buone prassi, ecc.) per garantire che essi osservino il proprio Codice etico e la Carta Fornitori.

Il Gruppo ha inoltre stabilito i Principi di Sostenibilità, che sono regolarmente comunicati a ciascun fornitore con il quale il Gruppo intrattiene un rapporto contrattuale; essi ribadiscono i principi e le linee guida fondamentali che integrano e definiscono i principi chiave della Carta Fornitori, e sono reperibili nel sito Web del Gruppo.

In considerazione delle attività dell'industria del lusso e dei problemi specifici associati alla professione della modella o modello, il Gruppo Kering ha sviluppato una carta relativa ai rapporti di lavoro e al benessere di modelle/modelli, che promuove elevati standard di integrità, responsabilità e rispetto verso le persone interessate.

Infine, il Gruppo ha pubblicato online la propria Dichiarazione sulla moderna schiavitù, reperibile nel proprio sito Web.

Il nostro impegno verso i fornitori e i subfornitori è allineato ai requisiti del rispetto dei diritti umani pubblicati dalle Nazioni Unite e definiti nei Principi Guida delle Nazioni Unite per le Imprese e i Diritti Umani (UNGP).





## CARTA FORNITORI DEL GRUPPO KERING

---

1 Kering e le diverse Maisons che la compongono dichiarano il proprio impegno a rispettare i diritti umani e le libertà fondamentali, le disposizioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e, in particolare, le convenzioni volte all'eliminazione del lavoro minorile, all'abolizione della schiavitù e del lavoro forzato e obbligatorio. Esse si impegnano altresì a proteggere l'ambiente. Il Gruppo desidera inoltre sottolineare la difesa dei 10 principi del Global Compact, di cui è stato firmatario dal 2008.

2 Kering e le sue Maisons esigono che i propri fornitori si impegnino a loro volta al rispetto dei seguenti principi fondamentali che costituiscono, nel loro insieme, la Carta Fornitori di Kering:

- Proibire il lavoro dei minori di età inferiore a 15 anni, salvo clausola derogatoria dell'ILO che autorizzi il lavoro dei minori con età superiore a 14 anni;
- Proibire il ricorso, qualunque ne sia la forma, alla schiavitù, al traffico di esseri umani, alla servitù per debiti e all'utilizzo del lavoro forzato o obbligatorio, nonché a prodotti o servizi creati con tali mezzi;
- Prestare un'attenzione particolare alle categorie di lavoratori soggetti allo sfruttamento, in particolare modo ai migranti, garantendo loro prassi di assunzione e di impiego prive di discriminazioni, libertà di movimento e di retribuzione, assicurando al contempo che essi ben comprendano i propri diritti;

Il termine «lavoro forzato o obbligatorio» indica qualsiasi lavoro o servizio imposto a un individuo con la minaccia di una qualunque pena o senza ricevere una retribuzione e per il quale la persona non si sia offerta di propria iniziativa. La pratica illecita del lavoro minorile o del lavoro forzato o obbligatorio costituisce un elemento in grado di annullare qualsiasi relazione commerciale di Kering e delle sue Maisons con un partner commerciale.

- Proibire qualsiasi tipo di lavoro che, per la propria natura o per le condizioni in cui esso è svolto, può compromettere la salute, la sicurezza, l'integrità o la moralità (luoghi di lavoro puliti e sicuri, accesso all'acqua potabile, servizi sanitari, ecc.);
- Proibire qualsiasi comportamento contrario alla dignità e al benessere al lavoro, soprattutto le prassi contrarie ai regolamenti del mercato del lavoro, con particolare attenzione alla retribuzione e al diritto ad un reddito dignitoso, alle ore lavorative (numero massimo di ore lavorative, pause e periodi di riposo) e alle condizioni di lavoro;
- Rispettare il diritto direttamente esercitabile di rappresentanza e libertà di espressione, associazione e negoziazione collettiva dei salari dei lavoratori;
- Proibire qualsiasi forma di discriminazione, in particolare razziale, etnica e di genere o la discriminazione associata alla disabilità e sostenere condizioni di lavoro che promuovano la diversità;
- Proibire qualsiasi forma di molestia psicologica, specialmente le molestie sessuali, le forme di intimidazione, la minaccia e la coercizione di natura sessuale o la promessa di una ricompensa in cambio di favori sessuali;



- Trattare gli uomini e le donne al lavoro senza distinzioni, equamente e con rispetto, con particolare attenzione all'eliminazione di qualsiasi forma di intimidazione, molestia, violenza o trattamenti non equi, soprattutto per quel che concerne la retribuzione femminile;
- Rispettare la normativa ambientale direttamente applicabile e adoperarsi soprattutto per l'attuazione dei tre principi del Global Compact in materia di protezione dell'ambiente:

- Applicare un principio precauzionale a fronte di problemi che riguardano l'ambiente;
- Adottare iniziative tese a promuovere una maggiore responsabilizzazione in tema ambientale;
- Incoraggiare la messa a punto e la diffusione di tecnologie rispettose dell'ambiente.

- Divulgare e rinnovare, con la necessaria frequenza, i principi di questa Carta in maniera idonea a tutti i dipendenti, nelle lingue e con i mezzi necessari per garantire che essa sia adeguatamente compresa da tutti, e comunicare la procedura di segnalazione degli illeciti in vigore all'interno del Gruppo Kering;
- Adottare misure appropriate per l'effettiva applicazione dei principi della Carta ai propri fornitori e subfornitori;
- Avvisare lealmente Kering e/o le sue Maisons in merito a serie difficoltà di applicazione della Carta o di importanti violazioni della stessa.

3 Prima che qualsiasi entità legale intraprenda un rapporto contrattuale con il Gruppo Kering per l'approvvigionamento di beni e servizi, i rappresentanti di Kering e/o delle sue Maisons, preferibilmente insieme ad osservatori esterni, godono di accesso illimitato ai documenti amministrativi, al personale e alla produzione, ai siti di confezionamento e trasporto per i prodotti o servizi oggetto del contratto, al fine di poter

valutare la conformità alle condizioni di questa Carta. Tali ispezioni possono essere ripetute ogni qualvolta ritenuto idoneo.

Queste visite saranno oggetto di relazioni di valutazione, conformemente a criteri rigorosi. Kering si riserva il diritto di fare circolare tali relazioni, come ritiene idoneo.

4 Per tutta la durata del contratto i rappresentanti di Kering e/o delle sue Maisons, o un partner esterno incaricato da Kering e/o dalle sue Maisons può, senza alcun preavviso, controllare che i fornitori rispettino gli impegni e gli obblighi contenuti in questa Carta. Il fornitore deve agevolare l'accesso ai documenti amministrativi o alle persone, al luogo di lavoro e agli alloggi.

5 Per tutti i fornitori di Kering o delle sue Maisons, e indipendentemente da qualsiasi clausola contrattuale, il rispetto di questa Carta rappresenta una condizione essenziale del rapporto commerciale. In caso di un notevole inadempimento delle prescrizioni della Carta, Kering e/o le sue Maisons stabiliranno quali misure correttive devono essere implementate, se necessario, al fine di consentire il proseguimento del rapporto commerciale. In linea di massima Kering e le sue Maisons assicurano di fornire supporto e consulenza a tutti i fornitori al fine di aiutarli a migliorare le proprie procedure e soddisfare gli obiettivi definiti in questa Carta.

6 Il Gruppo Kering si aspetta che i suoi fornitori rispettino ed agiscano in piena conformità alle leggi locali e internazionali, soprattutto per quel che riguarda il diritto economico e la tassazione.



## IL NOSTRO AMBIENTE

Ci adoperiamo per dare forma al settore del lusso del futuro proteggendo al contempo il nostro pianeta e le sue risorse naturali; ci impegniamo a ridurre l'impatto sui cambiamenti climatici e la perdita della biodiversità tramite l'innovazione, con l'obiettivo di sostenere le generazioni future.

### Misurare il nostro impatto trascendendo le nostre operazioni

La sostenibilità rappresenta il fulcro della strategia del Gruppo ed è un elemento fondamentale nel processo della creazione del valore.

Incoraggiamo perciò le nostre Maisons a definire nuovi modelli commerciali che contribuiscono a migliorare l'ambiente, l'economia e la società.

Alla luce di ciò, il Gruppo si adopera per misurare l'impatto delle proprie attività per la protezione del capitale naturale e della biodiversità, non solo nelle sfere di operatività diretta, ma anche oltre, lungo le diverse catene di approvvigionamento, dall'estrazione delle materie prime fino alla vendita della merce e dei servizi offerti dalle Maisons del Gruppo ai propri clienti.

Fedele all'impegno di trasparenza e condivisione, Kering pubblica i risultati del suo Bilancio Ambientale (EP&L) e rende pubblici i metodi al fine di coinvolgere il maggiore numero di organizzazioni nella lotta per la protezione dell'ambiente.

### Importante riduzione della nostra impronta ecologica

La strategia di Sviluppo Sostenibile del Gruppo, con orizzonte temporale del 2025, definisce chiaramente le ambizioni di Kering in merito alla tutela dell'ambiente:

- Utilizzare le risorse in modo tale da rispettare i limiti globali attraverso un approccio scientifico, con l'obiettivo di ridurre del 50% le emissioni di CO<sub>2</sub> generate dalle attività del Gruppo;
- Ridurre il Bilancio Ambientale del Gruppo del 40%, dedicandosi in particolare modo all'implementazione di standard di approvvigionamento responsabile per le materie prime e per i processi produttivi.

Per ciascun materiale fondamentale e processo di produzione, questi standard definiscono le prassi migliori per stabilire e valutare il proprio impatto sociale ed ambientale, la tracciabilità dei materiali, il benessere animale e l'eliminazione graduale delle sostanze chimiche pericolose. Gli standard di Kering sono pubblici e a disposizione di tutti ed hanno l'obiettivo di incoraggiare l'adozione più ampia possibile degli stessi da parte dell'industria del lusso e non solo.

### Kering, leader dello sviluppo sostenibile nell'industria del lusso

Ci siamo dati degli obiettivi ambiziosi per ridurre la nostra impronta ecologica, sia nel nostro ambito operativo che lungo le nostre catene di approvvigionamento.

Incoraggiamo il dialogo e l'implementazione della prassi migliore ritenendo che questa rappresenti una parte positiva della nostra strategia gestionale.

Essendo consapevoli che solamente ampie coalizioni di parti attive ed impegnate potranno fare la differenza nella gestione delle sfide dei prossimi decenni, collaboriamo con chi è disposto a partecipare e con tutti gli interlocutori esterni interessati (partnership con università, scienziati e centri di ricerca, dialogo con organizzazioni ambientali non governative, partecipazione a gruppi di lavoro nell'industria del lusso e



multisetoriale, ecc.) per il progresso del pensiero e della conoscenza e per lo sviluppo di soluzioni innovative, in risposta alle sfide ambientali.

La nostra politica «open source» testimonia la crescente importanza che diamo alla protezione dell'ambiente relativamente alle sfide necessarie della concorrenza.

### Principio di precauzione

Infine, è nostra intenzione applicare il principio di precauzione a questioni che riguardano la protezione dell'ambiente, adottando procedure di valutazione dei rischi per implementare misure temporanee e adeguate se, allo stato attuale delle conoscenze scientifiche, i potenziali danni causati possono impattare l'ambiente in modo grave e irreversibile.

## LA SOCIETÀ CIVILE

### Dialogo con gli interlocutori e sviluppo economico e sociale

Dichiariamo la nostra piena adesione ai diritti dell'uomo e intendiamo comportarci come un'azienda socialmente responsabile ovunque ci troviamo ad operare. Non accettiamo in alcun modo minacce, intimidazioni o attacchi, sia fisici che legali, nei confronti di chi difende i diritti dell'uomo.

Siamo attenti alle preoccupazioni espresse dalle organizzazioni internazionali, dalle organizzazioni non governative e dai rappresentanti della società civile, e favoriamo il dialogo con tutti loro.

Rispettiamo le culture dei paesi in cui siamo presenti. In particolare, vogliamo contribuire attivamente allo sviluppo economico e sociale delle comunità locali dalle quali ci procuriamo le nostre materie prime.

Siamo impegnati, nella maggior parte dei paesi in cui operiamo, in progetti di istruzione per le comunità e in iniziative a favore della cultura e della salute. In particolare, sviluppiamo programmi di istruzione nella comunità studentesca con l'obiettivo di formare i "designer del futuro", di incoraggiare la creatività e di incrementare il dialogo con gli studenti. Vogliamo che essi siano consapevoli delle sfide future del settore del lusso, soprattutto in termini di etica e sviluppo sostenibile.

### Fondazione Kering

Nell'ambito della sua strategia di sviluppo sostenibile, Kering incoraggia le proprie Maisons ed il proprio personale ad agire a vantaggio delle donne, soprattutto attraverso la Fondazione Kering, che combatte la violenza sulle donne. La Fondazione supporta progetti curati da ONG locali, assiste gli imprenditori che operano nel sociale, organizza campagne di sensibilizzazione e vi coinvolge i dipendenti del Gruppo.

### Tassazione

Come impresa socialmente responsabile, il Gruppo Kering si adopera a rispettare le leggi fiscali e le norme internazionali ovunque nei paesi in cui il Gruppo opera e a pagare le tasse e le imposte dovute.

### Attività di lobbying

Il Gruppo non partecipa alla vita politica finanziaria nei paesi in cui opera. In ogni caso, essendo una presenza leader nell'industria del lusso, il Gruppo ritiene di essere in grado di partecipare al dialogo, allo scambio di vedute e ai dibattiti che contribuiscono allo sviluppo delle regolamentazioni nei paesi in cui esso è presente.



# 3

## **MONITORAGGIO DELL'APPLICAZIONE DEL CODICE E DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI**

---

Il Codice etico di Kering è destinato a tutti i dipendenti del Gruppo. Il Codice etico è una parte integrante dei regolamenti interni delle società francesi di Kering ed è fornito a tutti i nuovi assunti del Gruppo, ovunque nel mondo, con lo scopo di assicurare che Kering, una società di diritto francese, osservi pienamente le leggi ed i regolamenti francesi.

Il Codice può essere scaricato online dal sito Web di Kering ([www.kering.com](http://www.kering.com)) e dall'intranet del Gruppo ed è disponibile nella maggior parte delle lingue parlate all'interno del Gruppo.

Parallelamente alla divulgazione del Codice, dal 2005 è stato creato un Comitato Etico del Gruppo Kering, oggi integrato da due comitati etici regionali: il Comitato Etico Asia-Pacifico (APAC) e il Comitato Etico Americhe (Americas) e da una linea telefonica mondiale, gratuita e accessibile a tutti, nelle lingue più parlate del Gruppo.

I Comitati Etici svolgono tre missioni:

- seguire l'adeguata diffusione e la corretta applicazione del Codice etico e dei principi sanciti;
- rispondere alle richieste di ogni dipendente del Gruppo, dalle semplici domande di chiarimenti a quelle relative all'interpretazione del Codice e alla sua applicazione, fino alle denunce inviate al Comitato per presunta inosservanza di uno dei principi etici del Gruppo;

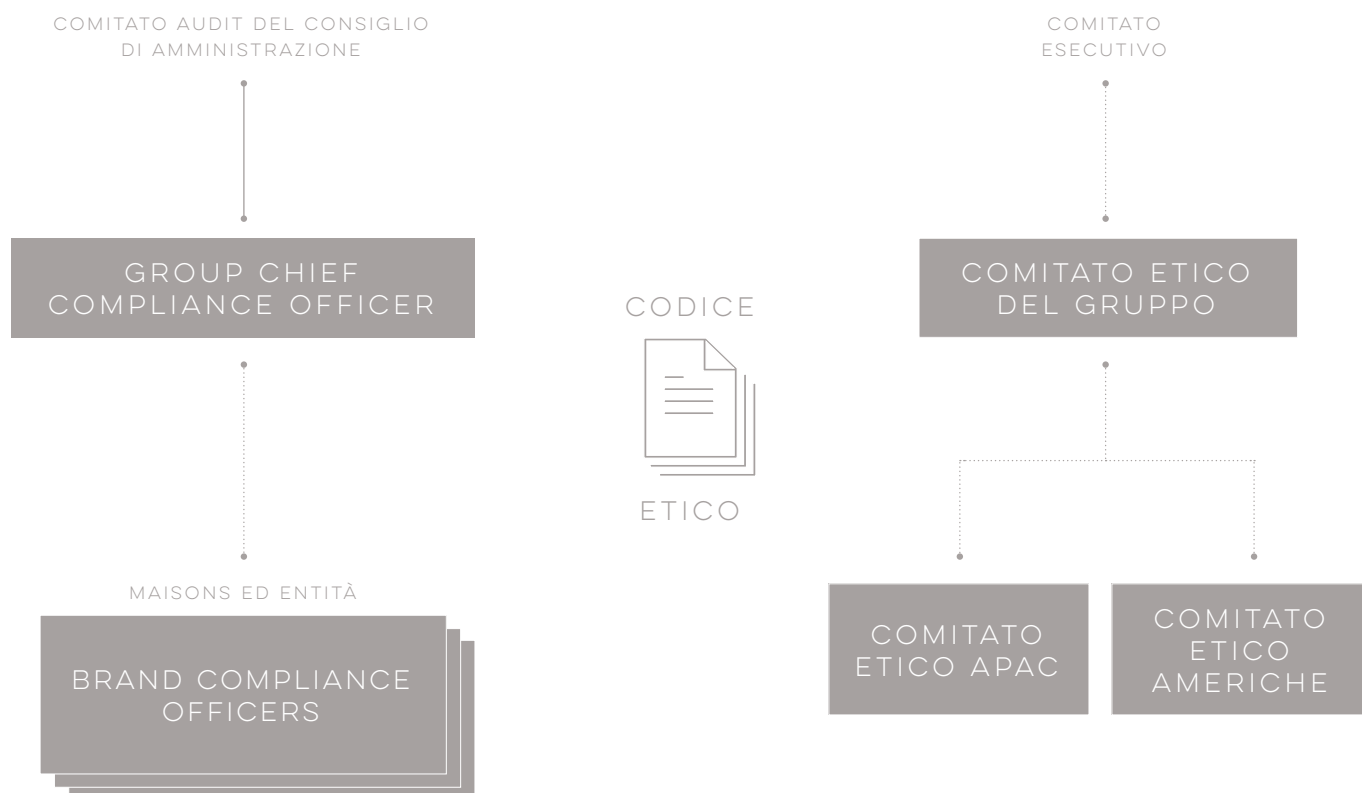
- porsi come forza propositiva, tesa a far evolvere la politica e le azioni del Gruppo in tema di sviluppo etico e sostenibile.

I Comitati Etici sono composti da rappresentanti delle Maisons del Gruppo e da dipendenti di Kering (personale del Gruppo Kering, di Kering APAC o Kering Americhe). La loro natura regionale è parte della delegazione di responsabilità vigente nel Gruppo, che consente di ottenere le risposte più adatte agli interrogativi posti. La loro funzione come organo di ultimo ricorso, sotto l'autorità del Comitato Etico del Gruppo da cui dipendono, garantisce la coerenza dell'applicazione dei principi etici nel Gruppo.

Inoltre, nel 2015 è stata creata una Compliance Organization guidata da un Group Chief Compliance Officer (CCO). Grazie al supporto di una rete internazionale di Brand Compliance Officer (BCO) nominati dal Presidente di ciascuna Maison, questa organizzazione aiuta e guida i dipendenti a tutti i livelli del Gruppo per garantire la conformità alle leggi vigenti, in particolare modo a quelle che combattono la corruzione e le leggi sulla concorrenza.

Tutte le procedure nel Programma di conformità sono aggiornate regolarmente per rispondere alla nuova legislazione applicabile.





**Sistema di segnalazione degli illeciti: Comitati Etici, Compliance Organization e linea telefonica gratuita**

Grazie al sistema di segnalazione degli illeciti, è possibile comunicare:

- un’azione criminale o un reato,
- una chiara e grave violazione della legge o dei regolamenti,
- un comportamento o situazioni contrarie al Codice etico del Gruppo,
- una minaccia o un grave danno all’interesse pubblico.

In pratica tutti i dipendenti devono inviare le richieste di chiarimenti, le domande relative all’interpretazione del Codice o la sospetta mancata osservanza dello stesso al proprio responsabile. Essi possono inoltre presentare la questione ai rappresentanti del personale, all’Ufficio legale, all’Ufficio Audit Interno o all’Ufficio Risorse Umane.

In alternativa, e senza la necessità di fornire giustificazioni, il personale può anche contattare uno dei tre Comitati Etici: il Comitato del Gruppo, il Comitato APAC o il Comitato Americhe. In linea di principio questi Comitati non si occupano di richieste anonime, a meno che essi non siano legalmente obbligati. Chiunque contatti il Comitato Etico dovrà pertanto identificarsi. Tuttavia, se le accuse comunicate ad



un Comitato Etico sono di natura particolarmente allarmante e se i dettagli e i documenti forniti sono sufficientemente fondati da consentire un'indagine, il Comitato può decidere di gestire tale richiesta, nonostante il fatto che essa sia anonima.

La persona che comunica l'accaduto (chiamata anche l'"informatore") deve conoscere personalmente i fatti o i comportamenti oggetto della comunicazione e deve agire in buona fede e in maniera disinteressata.

I Comitati garantiscono la massima riservatezza nel trattamento dei casi ad essi presentati (esame delle dichiarazioni in assenza del rappresentante della Maison alla quale appartiene l'entità interessata dalla denuncia, accordo richiesto dal denunciante prima che qualsiasi azione da parte dell'entità interessata sia richiesta dal Comitato Etico, anonimizzazione dei casi trattati dal Comitato Etico nelle relazioni, ecc.). Escludendo i casi speciali, le comunicazioni sono gestite entro un periodo di tre mesi e le indagini seguono le linee guida riportate negli appositi manuali, dei quali sono disponibili diverse versioni per assicurare che i contenuti considerino i requisiti locali dei paesi in cui il Gruppo opera.

Qualsiasi dipendente può decidere di contattare la Compliance Organization senza dovere fornire alcuna giustificazione: è possibile rivolgersi direttamente al Chief Compliance Officer del Gruppo o al Brand Compliance Officer per l'entità o la Maison al quale il dipendente appartiene.

Dal 2018 il sistema di segnalazione degli illeciti è potenziato ed include una nuova procedura che ha l'obiettivo di soddisfare tutti i requisiti della legge Sapin II. Nell'applicazione di questa nuova procedura, il sistema di segnalazione degli illeciti è ora a disposizione dei dipendenti retribuiti e dei tirocinanti del Gruppo Kering, oltre che dei dipendenti esterni e dei lavoratori occasionali che lavorano per i fornitori di servizi o partner esterni con i quali il Gruppo e/o le sue Maisons mantiene rapporti contrattuali.

### **Linea telefonica gratuita per tutti**

Parallelamente ai Comitati Etici e alla Compliance Organization, è possibile decidere di contattare la linea telefonica gratuita per la segnalazione di questioni di natura etica. Questa linea nasce per registrare le problematiche comunicate e per trasferirle al relativo Comitato Etico e alla Compliance Organization tramite operatori identificati e autorizzati a garantire la riservatezza e la sicurezza delle informazioni ricevute. Il Comitato o la Compliance Organization interpellati a loro volta contattano il denunciante a conferma dell'avvenuta ricezione della comunicazione.

Questa linea telefonica gratuita è disponibile nelle lingue maggiormente parlate nel Gruppo, ed è di natura assolutamente confidenziale.

Le emergenze evidenti, in particolare modo le situazioni che implicano il rischio di vita di persone, saranno trattate con l'urgenza necessaria.

### **Riservatezza e protezione dell'informatore**

La rigorosa riservatezza applicata all'identità dell'informatore e alle informazioni comunicate, compresa l'identità della persona oggetto della notifica dell'informatore, e il divieto di ritorsioni contro l'informatore, hanno l'obiettivo di garantire la protezione dello stesso. Chiunque compia rappresaglie sarà soggetto a sanzioni disciplinari. Ciò significa che anche se i fatti non sono dimostrati, l'informatore che agisce in buona fede non ha alcun motivo di preoccupazione e sarà protetto/a nel caso subisca intimidazioni.

I Comitati Etici emettono raccomandazioni che saranno inviate alle persone più indicate per implementarle nell'entità interessata dalla comunicazione. I Comitati sono disponibili all'ascolto e a fornire consulenza. Essi assicurano che i dipendenti del Gruppo che assistono al mancato rispetto di uno o più principi etici del Codice etico del Gruppo abbiano la possibilità di essere ascoltati, ove giustificato, e di avere la certezza che la loro richiesta è esaminata in maniera confidenziale.



PER CONTATTARE IL COMITATO ETICO DEL GRUPPO

✉ [ethique@kering.com](mailto:ethique@kering.com) o [ethics@kering.com](mailto:ethics@kering.com)

PER CONTATTARE IL COMITATO ETICO APAC DEL GRUPPO KERING:

✉ [ethics.asiapacific@kering.com](mailto:ethics.asiapacific@kering.com)

PER CONTATTARE IL COMITATO ETICO AMERICHE DEL GRUPPO KERING:

✉ [ethics.americas@kering.com](mailto:ethics.americas@kering.com)

PER CONTATTARE LA COMPLIANCE ORGANIZATION

✉ [compliance@kering.com](mailto:compliance@kering.com)

I nomi dei Brand Compliance Officer sono a disposizione dei dipendenti nell'intranet del Gruppo.

CASO SPECIALE DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO KERING CHE LAVORANO IN CINA

A causa della specifica legislazione vigente nella Repubblica Popolare Cinese relativa alla protezione dei dati personali e al divieto di trasferimento di determinati dati al di fuori del territorio, il personale del Gruppo Kering che lavora in Cina dispone di un sistema di segnalazione degli illeciti (via e-mail o linea telefonica gratuita) completamente identico a quello a disposizione dei colleghi del Gruppo che lavorano altrove, sia in termini di garanzie che di modalità operative (riservatezza, indagini, risposte, ecc.). Tale sistema di segnalazione ha però la propria base in Cina al fine di garantire che il sistema di segnalazione degli illeciti di Kering sia conforme alla legislazione cinese.

PER CONTATTARE IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI DEL GRUPPO SE SI LAVORA IN CINA:

✉ [ethics@china.kering.com](mailto:ethics@china.kering.com)

☎ +86 10 8519 1212

PER CONTATTARE LA LINEA TELEFONICA GRATUITA DI KERING PER LA SEGNALAZIONE DELLE QUESTIONI ETICHE DAI SEGUENTI PAESI E TERRITORI:

ARUBA	00 44 121 629 0392	MACAO	00 44 121 629 0382
AUSTRALIA	1 800 621 390	MALESIA	1 800 815 895
AUSTRIA	0 800 006 652	MESSICO	00187 75500673
BAHREIN	00 44 121 629 0395	PRINCIPATO DI MONACO	800 93 497
BANGLADESH	00 44 121 629 0395	PAESI BASSI	080002 22398
BELGIO	0 800 74 189	NUOVA ZELANDA	0 800 446 198
BRASILE	0 800 020 1614	PAKISTAN	00 44 121 629 0395
CANADA	18 666 065 211	PANAMA	011 18002030110
CILE	12 300 205 765	QATAR	974800100674
REPUBBLICA CECA	800 200 251	ROMANIA	40800 896530
FRANCIA	0 805 103 040	RUSSIA	88 001 006 475
GERMANIA	0 800 723 5206	SERBIA	800300192
GRECIA	0 0800 127 758	SINGAPORE	0 800 120 6193
GUAM	011 44 121 629 0387	SUD AFRICA	0800 990 094
HONG KONG	800 900 508	SPAGNA	0 800 600 953
UNGHERIA	06 800 188 94	SVIZZERA	0 800 002 170
INDIA	000 800 1008 921	TAIWAN	0 0801 136 354
IRLANDA	00800 9687 4357	THAILANDIA	001 44 121 629 0395
ITALIA	800 897 580	TURCHIA	8006214646
GIAPPONE	00 66 3313 2761	EAU (EMIRATI ARABI UNITI)	8000 178 171
COREA	00308 132 841	REGNO UNITO	0 808 129 0498
KUWAIT	00 44 121 629 0393	USA	18 552 654 200
LUSSEMBURGO	80021031	VIETNAM	00 44 121 629 0384





Empowering Imagination