

2. CODICE FORNITORE

Il Codice dei fornitori si applica a tutti i partner della catena di fornitura dell'Azienda, compresi tutti i fornitori (e i loro subappaltatori e strutture), gli agenti e i licenziatari di prodotti. Il Codice dei Fornitori trasmette le aspettative di Capri in merito a salari, benefit e orari di lavoro; lavoro forzato e lavoro minorile; libertà di associazione e contrattazione collettiva; e altri requisiti legali e standard etici che i nostri partner commerciali devono rispettare. Inoltre, l'Azienda si impegna a rispettare tutti i diritti umani dei lavoratori che forniscono servizi in relazione ai Prodotti. Il Codice dei fornitori è una parte fondamentale del Programma e costituisce la base delle valutazioni e degli audit condotti nell'ambito del Programma.

Il Codice dei Fornitori viene regolarmente rivisto dall'Azienda con le parti interessate interne ed esterne e può essere aggiornato di volta in volta; **la versione più aggiornata del Codice dei Fornitori, che tutti i Fornitori sono tenuti a rispettare, è disponibile su www.capriholdings.com/CSR.**



CODICE DI CONDOTTA PER I PARTNER COMMERCIALI

(Modificato e rivisto il 20° aprile 2023)

Capri Holdings Limited e le sue società controllate (complessivamente, la Società) sono impegnate a condurre le proprie attività in tutto il mondo sulla base di principi di condotta aziendale etica e responsabile e riconoscendo la dignità dei lavoratori. Conduciamo le nostre attività in linea con i criteri riportati nel presente Codice di Condotta per i partner commerciali (il "Codice") e ci aspettiamo che i nostri partner commerciali rispettino e si attengano agli stessi standard nella conduzione delle proprie attività.

Il Codice si ispira alla Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite e si basa sulle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO). Il Codice viene regolarmente rivisto dalla Società con le parti interessate e può essere aggiornato di volta in volta. L'ultima versione del Codice è disponibile sul sito web della Società all'indirizzo www.capriholdings.com/responsibility.

1. APPLICAZIONE E CONFORMITÀ. Il Codice si applica ai fornitori, appaltatori, venditori, licenziatari e agenti della Società, compresi i fornitori di prodotti finiti e di materie prime (collettivamente, "partner commerciali"). In caso di differenze o contrasti tra le leggi locali e il presente Codice, ci aspettiamo che i nostri partner commerciali applichino lo standard più elevato. È importante che i nostri partner commerciali dispongano delle politiche e dei sistemi di gestione necessari per mantenere la conformità al Codice e alle leggi locali. I nostri partner commerciali devono inoltre conservare tutta la documentazione necessaria a dimostrare la loro conformità al Codice e fornircela su nostra richiesta.

2. LUOGO DI LAVORO INFORMATO. I nostri partner commerciali sono tenuti a comunicare i principi, gli obblighi e gli standard stabiliti nel Codice ai loro lavoratori, subappaltatori, agenti e rappresentanti. I partner commerciali impegnati nella produzione dei nostri prodotti (o di loro componenti) devono affiggere il Codice in un'area comune di ogni luogo di lavoro e in una lingua comprensibile ai lavoratori.

3. STANDARD ETICI. Intendiamo condurre la nostra attività in modo coerente con i più elevati standard etici e cerchiamo e utilizziamo partner commerciali che facciano lo stesso. Operare in linea con elevati standard etici contribuisce direttamente alla nostra reputazione aziendale e al successo collettivo della Società e dei nostri partner commerciali.

4. REQUISITI DI LEGGE. I rapporti commerciali della Società devono fondarsi sul mutuo rispetto dei requisiti di legge e sull'aderenza agli stessi. I nostri partner commerciali devono osservare tutti gli standard legali locali e internazionali applicabili, anche per quanto riguarda le pratiche di impiego indicate di seguito.

5. PRATICHE DI IMPIEGO.

SALARI E BENEFIT. I nostri partner commerciali devono rispettare tutte le normative locali in relazione a salari e benefit. Le politiche relative a salari e benefit devono essere conformi agli standard nazionali prevalenti e risultare accettabili rispetto a parametri internazionali più ampi riconosciuti in fatto di esigenze basilari dei lavoratori e delle loro famiglie. I partner commerciali sono incoraggiati a fornire salari e benefit sufficienti a coprire le esigenze di base dei lavoratori e a fornire un certo reddito discrezionale. I partner commerciali sono incoraggiati a fornire ai lavoratori un resoconto chiaro e dettagliato per ogni periodo retributivo e non devono detrarre importi dal salario

illegalmente o per scopi disciplinari. La Società non lavorerà con partner commerciali la cui struttura salariale violi i requisiti di legge o le pratiche prevalenti del settore.

ORARIO DI LAVORO. I nostri partner commerciali devono rispettare tutte le leggi e le normative locali applicabili in materia di orario di lavoro, che non deve in ogni caso superare il massimo stabilito da standard riconosciuti a livello internazionale, inclusi quelli dell'Organizzazione internazionale del lavoro. I nostri partner commerciali non possono imporre ore di lavoro straordinario eccessive. Salvo circostanze eccezionali, il numero totale di ore di lavoro settimanali, compresi gli straordinari, non può superare le 60 ore e deve comprendere almeno 24 ore consecutive di riposo per ogni periodo di 7 giorni.

LAVORO MINORILE. I nostri partner commerciali non devono avvalersi di lavoro minorile, definito come l'impiego di bambini in età scolare, in alcuna struttura o luogo di lavoro. I nostri partner commerciali non impiegheranno lavoratori di età inferiore a 15 anni, o al di sotto dell'età legale minima per l'impiego nel paese interessato, se superiore. Inoltre, i lavoratori di età inferiore ai 18 anni non devono essere esposti a condizioni di lavoro pericolose.

SALUTE E SICUREZZA. I nostri partner commerciali devono garantire ai loro lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salubre, nonché dormitori e mense, se applicabile, e devono assicurarsi che i lavoratori non siano soggetti a condizioni insalubri o pericolose.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE. I nostri partner commerciali sono tenuti a riconoscere e rispettare il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva e devono rispettare i diritti legali dei lavoratori di formare, aderire e partecipare o non partecipare a organizzazioni di lavoratori di loro scelta, liberamente e senza ripercussioni. La Società incoraggia i partner commerciali a impegnarsi con i sindacati locali e globali per migliorare la libertà di associazione e promuovere forme alternative di organizzazione.

LAVORO FORZATO. I nostri partner commerciali non dovranno ricorrere ad alcun tipo di schiavitù, lavoro forzato, lavoro vincolato, lavoro per ripagare un debito, lavoro involontario o di prigionieri (complessivamente "lavoro forzato") nella prestazione di servizi per la nostra Società, né in alcuna fase della manifattura dei nostri prodotti. Il lavoro forzato include il trasporto, l'alloggio, l'assunzione, il trasferimento, l'accoglienza o l'impiego di soggetti per mezzo di minacce, uso della forza, coercizione, rapimento, frode o retribuzione di qualsiasi altro soggetto che eserciti un controllo su un altro a scopo di sfruttamento. I nostri partner commerciali devono garantire che non vengano fornite alla Società merci prodotte, fabbricate o estratte, in tutto o in parte, mediante lavoro forzato. Tutto il lavoro svolto da o per conto dei nostri partner commerciali deve essere svolto liberamente e i lavoratori devono essere liberi di porre termine al proprio impiego in qualsiasi momento, senza sanzioni. La libertà di movimento dei lavoratori deve essere rispettata e i lavoratori non devono essere soggetti alla trattenuta di stipendio, di documenti di identificazione originali, di passaporti originali o altri documenti di viaggio o effetti personali.

RECLUTAMENTO ETICO. La Società si aspetta che i partner commerciali garantiscano che nessun lavoratore paghi per ottenere un posto di lavoro e che i costi di assunzione non siano sostenuti dal lavoratore ma dal datore di lavoro. I nostri partner commerciali devono garantire che non siano stati addebitati costi o commissioni, direttamente o indirettamente, per intero o in parte, a lavoratori o a soggetti in cerca di impiego per i loro servizi, direttamente correlati al reclutamento di personale temporaneo o permanente, sia quando ci si avvale dei servizi di un'agenzia di reclutamento, di un mediatore o di agenti di collocamento, sia quando le attività di reclutamento sono svolte direttamente. Per ottenere un impiego, i lavoratori non devono essere tenuti a pagare commissioni di agenzia imposte dal datore di lavoro o dai suoi agenti, né commissioni analoghe (ad esempio costi imposti dal paese ospitante quali tributi, costi per il permesso di lavoro o per il rinnovo dei documenti di lavoro, oppure costi imposti dal paese di provenienza quali spese di visto, controlli medici, o altre eventuali spese che non siano per legge a carico del lavoratore). Se emergerà che tali costi sono stati pagati da un lavoratore, il partner commerciale dovrà rimborsarli tempestivamente al lavoratore stesso. Ogni lavoratore deve ricevere un contratto scritto in una lingua a lui comprensibile, in cui siano indicati in modo chiaro e veritiero i suoi diritti e le sue responsabilità in relazione all'impiego, e i partner commerciali non devono trattenere alcun documento o richiedere depositi monetari o altre garanzie ai lavoratori come condizione per l'impiego. I nostri partner commerciali dovranno inoltre garantire che tutte le agenzie di reclutamento di terze parti (compresi i mediatori di manodopera) utilizzate siano conformi al Codice, alla legge applicabile e alle norme fondamentali del lavoro dell'ILO, compresa l'eliminazione del lavoro forzato. La Società si aspetta che tutti i partner commerciali forniscano un elenco delle agenzie di reclutamento utilizzate e l'importo delle commissioni pagate a ciascuna di esse.

MOLESTIE, ABUSI E PRATICHE DISCIPLINARI. I nostri partner commerciali non devono impiegare né condurre attività commerciali con partner che impieghino forme di coercizione o punizione fisica o mentale nei confronti dei lavoratori. La Società si aspetta che i partner commerciali garantiscano che ogni luogo di lavoro sia esente da molestie sessuali, psicologiche, fisiche e verbali, abusi o intimidazioni. Le pratiche disciplinari devono essere chiaramente definite, legali e imparziali.

DISCRIMINAZIONE. I nostri partner commerciali non devono praticare, né fare affari con partner commerciali che praticano, alcuna forma di discriminazione sulla base di caratteristiche personali o convinzioni, tra cui età, razza, colore della pelle, identità di genere, sesso, religione, disabilità, malattia, stato civile, gravidanza, orientamento sessuale, opinione politica, etnia o origine nazionale, o qualsiasi altra base vietata dalla legge applicabile, in qualsiasi aspetto del rapporto di lavoro, tra cui reclutamento, assunzione, retribuzione, benefit, avanzamento di carriera, disciplina, licenziamento o pensionamento.

6. AMBIENTE. I nostri partner commerciali devono fare proprio un fondamentale interesse verso la protezione dell'ambiente e condurre le proprie attività in conformità sia alle pratiche ambientali locali che a quelle riconosciute a livello internazionale. La Società si aspetta che i partner commerciali aderiscano a tutti i requisiti normativi applicabili ed alle politiche aziendali, compresi quelli relativi alla qualità dell'aria, dell'acqua, del suolo, all'inquinamento acustico, alla gestione delle sostanze chimiche e dei rifiuti, e incoraggia i partner commerciali a lavorare costantemente per mitigare gli impatti ambientali negativi nelle loro operazioni quotidiane.

7. MINERALI PROVENIENTI DA ZONE DI CONFLITTO. La Società incoraggia i propri partner commerciali che utilizzano cassiterite (stagno), columbite-tantalite (tantalio), oro e wolframite (tungsteno) necessari per la funzionalità o la realizzazione di prodotti che fabbrichiamo direttamente o in conto terzi a reperire i materiali in modo responsabile dal punto di vista sociale e ambientale e in linea con la Politica sui minerali provenienti da zone di conflitto della Società, disponibile alla pagina www.capriholdings.com/responsibility.

8. SUBAPPALTI. I nostri partner commerciali non possono subappaltare i servizi forniti alla Società, compresa la produzione o la fabbricazione dei nostri prodotti, in tutto o in parte, senza il nostro esplicito consenso scritto. I partner commerciali devono garantire che tutti i subappaltatori soddisfino tutti i criteri stabiliti dal Codice. I partner commerciali impegnati nella produzione di prodotti della Società (o di loro componenti) devono inoltre registrare tutti i subappaltatori, i luoghi di lavoro e gli impianti presso la Società e, su nostra richiesta, fornire informazioni su ciascuno di essi, compreso il paese di origine delle materie prime utilizzate.

9. CORRUZIONE. La Società si aspetta che i partner commerciali evitino qualsiasi forma di corruzione, tra cui l'estorsione, le tangenti, l'appropriazione indebita e il furto. È illegale e contrario alla politica aziendale che i partner commerciali offrano, paghino, promettano di pagare o autorizzino il pagamento di denaro, di un vantaggio finanziario o di altro tipo, o di qualsiasi altra cosa di valore, a qualsiasi persona o terza parte, compresi i funzionari governativi o amministrativi (direttamente o tramite un agente o altro intermediario) allo scopo di influenzare qualsiasi atto o decisione o di assicurare un vantaggio improprio per la Società. È altresì contrario alla politica aziendale, nonché illegale in alcune giurisdizioni, che i partner commerciali offrano o accettino pagamenti a scopo corruttivo o altri vantaggi tra soggetti ed enti privati (non governativi), pratica altrimenti nota come corruzione commerciale o "bustarella". Ciò include qualsiasi tentativo di influenzare l'obiettività della Società o dei suoi rappresentanti nella selezione e/o nell'inserimento dei partner commerciali, durante le verifiche di conformità o di qualità, o nell'assegnazione di ordini o attività di qualsiasi tipo.

10. EVASIONE FISCALE. L'evasione fiscale è un reato che si verifica quando qualcuno tenta deliberatamente di non pagare o di pagare solo in parte un'imposta dovuta e chiunque agevoli queste azioni rischia di essere ritenuto responsabile. I nostri partner commerciali sono tenuti a ottemperare ai propri obblighi fiscali e hanno il divieto di intraprendere azioni che possano far venire meno l'adempimento degli obblighi fiscali da parte della Società o agevolare l'evasione fiscale di eventuali terzi.

11. REGALI. Ai nostri partner commerciali è vietato donare ai dipendenti o agenti della Società, o ricevere dagli stessi, regali di valore superiore a 100,00 USD e non è possibile ricevere alcun regalo in denaro contante o equivalente. È consentito offrire o ricevere pasti, bevande e intrattenimento ragionevoli in occasione di incontri che riguardano l'attività commerciale.

12. CONFLITTI DI INTERESSE. La Società si aspetta che i partner commerciali evitino le situazioni che possano dare luogo a un conflitto di interessi reale o percepito e che agiscano sulla base di un valido giudizio commerciale, non motivato da interessi o guadagni personali. Un conflitto di interessi può sorgere quando un partner commerciale impiega o è di proprietà o gestito da un dipendente della Società o da un familiare o da un amico stretto di un dipendente della Società, o quando un dipendente della Società o un familiare o un amico stretto di un dipendente della Società ricevono vantaggi personali impropri come conseguenza della posizione del dipendente nella Società (se non in conformità con la politica relativa ai regali della Società, di cui sopra). I partner commerciali e i dipendenti della Società sono tenuti a comunicare immediatamente alla Società qualsiasi conflitto di interesse effettivo o potenziale.

13. MECCANISMO DI RECLAMO. La Società si aspetta che i partner commerciali mettano a disposizione dei lavoratori procedure di reclamo efficaci che consentano loro di segnalare in modo confidenziale e anonimo e senza timore di ritorsioni i problemi relativi al luogo di lavoro, comprese le violazioni effettive o percepite del presente Codice o della legge applicabile, e di rispondere alle preoccupazioni del lavoratore tempestivamente. Eventuali richieste o casi di non conformità a qualsiasi standard stabilito nel Codice devono essere segnalati immediatamente alla Società attraverso il meccanismo di reclamo della Società stessa, a cui si può accedere seguendo le istruzioni riportate sul sito www.capriholdings.com/responsibility.

La Società applicherà i criteri stabiliti dal Codice in tutte le decisioni relative ai partner commerciali. Svolgendo attività commerciali con la Società, ciascun partner commerciale accetta il Codice e si impegna a rispettare e ad aderire agli standard in esso contenuti. La Società si riserva il diritto di prendere provvedimenti adeguati e di interrompere il rapporto con qualsiasi partner commerciale che non rispetti uno qualsiasi degli standard del Codice.

i lavoratori fuori sede che erogano Servizi relativi ai Prodotti (ove presenti). Nell'ambito delle nostre Verifiche, ci accertiamo che tale obbligo sia rispettato.

NUMERI DELLA HOTLINE GLOBALE		
Nu m.	Paese	Da una linea esterna comporre il numero di accesso diretto per il proprio paese:
1	Australia	1-800-270-654
2	Austria	0800 293797
3	Belgio	0800 99158
4	Brasile	0800-892-0800
5	Canada	1-855-224-4261
6	Cina	400-6-000-291
7	Repubblica Ceca	800-144-159
8	Danimarca	80 25 40 09
9	Finlandia	0800-9913388
10	Francia	0800-91-0470
11	Germania	0800 1838415
12	Grecia	800 848 1549
13	Hong Kong	800-96-1810
14	Ungheria	06-800-21-497
15	Irlanda	1800 903 339
16	Italia	800 580 629
17	Giappone	0120907891
18	Corea	080-870-1603
19	Lettonia	80 205 313
20	Lussemburgo	80085273
21	Lituania	8-800-9-00-68
22	Macao	Fase 1: comporre il numero 0 800 111 Fase 2: comporre il numero 855-224-4261
23	Malesia	800-81-9674
24	Paesi Bassi	08000292065
25	Norvegia	800-15442
26	Polonia	0-0-800-4912003

Pur mettendo a disposizione una Hotline globale, il Codice dei Fornitori impone a tutti i Fornitori di dotarsi di Meccanismi di reclamo appropriati ed efficaci, di fornire informazioni sugli stessi e assicurarsi che siano accessibili, compresi e applicati equamente a tutti i lavoratori. Nelle giurisdizioni in cui i tradizionali sistemi di reclamo, come i sindacati o la contrattazione collettiva, non sono consentiti o supportati, invitiamo i Fornitori ad aderire a meccanismi di reclamo multi-stakeholder e/o di ONG, oltre a consentire e promuovere forme alternative di organizzazione. Nell'ambito del nostro impegno a sviluppare competenze e porre in essere azioni correttive, collaboreremo con i nostri Fornitori per garantire che i loro Meccanismi di reclamo siano legittimi, accessibili, trasparenti ed efficaci.

COSA È RICHIESTO?

Tutti i lavoratori devono sentirsi a proprio agio quando si rivolgono al team manageriale del Fornitore/della Struttura e segnalano le loro preoccupazioni relative al luogo di lavoro. Devono inoltre ricevere un'indagine tempestiva per le segnalazioni effettuate in buona fede, senza temere ritorsioni. I Fornitori devono prevedere uno (1) o più Meccanismi affinché i lavoratori possano presentare reclami relativi al luogo di lavoro (compresi, a titolo esemplificativo, le accuse di molestie, Discriminazione, Abuso, corruzione, conflitti di interesse,