

MODERN SLAVERY POLICY

Introduzione

Il Modern Slavery Act 2015 è un atto del Parlamento del Regno Unito pensato per combattere la schiavitù e consolidare reati precedenti relativi al traffico di esseri umani e alla schiavitù.

Schiavitù moderna è un termine ampio utilizzato per includere i concetti di schiavitù, servitù, lavoro forzato o obbligatorio e traffico di esseri umani. Esso include pratiche simili alla schiavitù come servitù per debiti, vendita o sfruttamento di bambini e matrimonio servile o forzato. La tematica di fondo comune a tutti questi reati riguarda la privazione da parte di una persona della libertà di un'altra per sfruttarla per un guadagno personale o commerciale.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) stima che ci sono 20,9 milioni di persone in condizioni di lavoro forzato nel mondo, con 14,2 milioni nei settori dell'economia privata. La schiavitù è, altresì, un'attività economica che genera introiti significativi per coloro che sono responsabili dello sfruttamento e del traffico di esseri umani. Si stima inoltre che la schiavitù e il traffico di esseri umani siano uno dei settori criminali in più rapida in crescita oggi nel mondo.

Il Gruppo Vivienne Westwood (o "noi") riconosce e applica il Modern Slavery Act 2015 nell'ambito delle seguenti dichiarazioni e standard internazionali:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite.
- La Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui Principi e i Diritti Fondamentali sul Lavoro.
- I Principi Guida delle Nazioni Unite sulle Attività Commerciali e sui Diritti Umani.

La Politica sulla Schiavitù Moderna del Gruppo Vivienne Westwood verrà utilizzata come guida per tutti i partner, e ci aspettiamo che tutti i partner esaminino e si conformino alla presente Politica.

1. Valutazione del Rischio

1.1 Processo di Due Diligence

Il Gruppo Vivienne Westwood si approvvigiona e produce beni in Italia e anche in Regno Unito, Perù, Thailandia, Tunisia, Kenya, Brasile, Svizzera, Hong Kong, Germania, Cina, Sri Lanka, Giappone e Corea. Nella selezione dei fornitori, valutiamo la loro integrità e la loro reputazione.

Per promuovere i Diritti Umani lungo la filiera, a tutti i fornitori del Gruppo Vivienne Westwood viene richiesto di conformarsi al Codice di Condotta Lavorativa e Commerciale firmando una Lettera di Impegno.

La conformità al Codice di Condotta Lavorativa e Commerciale viene valutata attraverso un Questionario di Due Diligence specifico sulla Schiavitù Moderna e il Traffico di Esseri Umani che viene richiesto ai fornitori di compilare, insieme a un'ispezione sul luogo condotta da auditor specialisti indipendenti. Il Gruppo Vivienne Westwood potrà intraprendere un'azione contro coloro che non mostrano sufficiente impegno nei confronti del Codice o che lo violano.

Ai fornitori del Gruppo Vivienne Westwood viene anche fornita una Politica di Segnalazione per garantire un ambiente di lavoro sicuro e trasparente e per offrire ai lavoratori un mezzo per riportare torti o cattive condotte.

A tutti i fornitori del Gruppo Vivienne Westwood viene richiesto di condurre un processo di due diligence all'interno della loro filiera mappando i diversi livelli di produzione di Vivienne Westwood (fornitori di materie prime, subcontraenti, agenzie per il lavoro, lavoratori da casa, ecc.), condividendo il Codice di Condotta Lavorativa e Commerciale del Gruppo Vivienne Westwood e garantendo che il Questionario di Due Diligence venga completato da ogni livello della loro filiera.

1.2 Valutazione del Rischio

L'OIL ha identificato undici indicatori per la schiavitù moderna e il lavoro forzato:

- Abuso della vulnerabilità dei lavoratori (status di immigrato, barriere linguistiche, estinzione di debiti, ecc.);
- Inganno (false promesse, informazioni fuorvianti, ecc.);
- Limitazione di movimento (sorveglianza, lavoratori bloccati, nessun visto di uscita, ecc.);
- Isolamento dei lavoratori (i lavoratori vengono isolati in aree rurali o non viene loro consentito di interagire con la comunità);
- Violenza fisica o sessuale;
- Intimidazione o minacce (minacce di denuncia alle autorità, abusi verbali e psicologici);
- Trattenuta dei documenti di identità (laddove il datore di lavoro trattiene le copie originali dei documenti privati dei dipendenti come carta d'identità e passaporto);
- Trattenuta degli stipendi (pagamenti ritardati, nessun controllo sui conti bancari, ecc.);
- Servitù per debiti (debiti creati da un datore di lavoro per un prestito, interessi eccessivi, ecc.);
- Condizioni di vita e di lavoro abusive;
- Straordinari eccessivi secondo quanto previsto dai regolamenti nazionali specifici e dal Codice di Condotta Lavorativa e Commerciale.

Sulla base dei precedenti indicatori di ILO e del Codice di Condotta del Gruppo Vivienne Westwood, abbiamo identificato potenziali situazioni ad alto rischio relative ai diritti umani e alla schiavitù moderna.

Il Gruppo Vivienne Westwood valuterà tutti i fornitori secondo questi indicatori e le loro risposte al Questionario di Due Diligence. Ci aspettiamo che i fornitori conducano la stessa due diligence all'interno della loro filiera seguendo le linee guida illustrate di seguito:

- A tutti i fornitori viene richiesto di effettuare un processo di due diligence per garantire che la loro filiera non presenti gli indicatori di ILO menzionati in precedenza.
- I subcontraenti e i lavoratori delle agenzie per il lavoro sono categorie ad alto rischio per quanto concerne il lavoro forzato a causa del minore monitoraggio e visibilità all'interno della filiera. Il Gruppo Vivienne Westwood accetta attività di subcontrattazione e lavoratori di agenzie per il lavoro; tuttavia, ai fornitori viene richiesto di fare una mappatura dei subcontraenti per identificare possibili rischi di schiavitù moderna e violazione dei diritti umani. I dettagli dei subcontraenti e del processo di due diligence effettuato dal fornitore dovranno essere condivisi con il Gruppo Vivienne Westwood su richiesta. Ci si aspetta che i fornitori del Gruppo Vivienne Westwood applichino ai lavoratori delle agenzie per il lavoro lo stesso processo di due diligence applicato internamente; questo significa che le pratiche di assunzione dovranno essere monitorate per garantire che non stia avvenendo un caso di sfruttamento. Il fornitore è

responsabile per gli standard di impiego e dovrà sempre essere concesso un compenso quando i lavoratori delle agenzie per il lavoro sono impiegati per la produzione relativa al Gruppo Vivienne Westwood.

- Quando si lavora con intermediari (contraenti o cooperative) il fornitore dovrà verificare le pratiche di impiego e di pagamento per escludere il rischio di sfruttamento. Non dovranno mai essere applicate commissioni che includano depositi o costi per visto prepagati. Ai lavoratori non dovrà essere chiesto di firmare lettere di licenziamento quando iniziano a lavorare, e i contratti temporanei/stagionali dovranno essere minimizzati.
- I lavoratori immigrati non dovranno subire alcuna forma di discriminazione in relazione alle pratiche di impiego e al compenso. Il fornitore è responsabile di garantire l'assenza di discriminazione nella filiera condividendo il Codice di Condotta Lavorativa e Commerciale e applicando il processo di Due Diligence. I lavoratori immigrati dovranno essere idonei a lavorare nel luogo in cui sono impiegati, e i fornitori dovranno garantire che la documentazione personale del lavoratore (passaporto, visto) sia stata verificata. Le barriere linguistiche possono essere indicatori di schiavitù moderna, e i fornitori sono responsabili di garantire che i lavoratori immigrati comprendano i loro diritti, i termini di impiego e di retribuzione. Se necessario, i contratti di impiego e le buste paga dovranno essere tradotti.
- Gli stipendi minimi sono essenziali per ridurre il rischio di schiavitù moderna. Il Gruppo Vivienne Westwood si aspetta che tutti i fornitori paghino il compenso standard minimo del settore o i salari previsti dall'Accordo Collettivo, quando applicabili. I fornitori dovranno identificare all'interno della loro filiera il rischio di lavori sottopagati, lavori temporanei/stagionali e garantire che non si presentino casi di schiavitù moderna e sfruttamento. I salari dovranno sempre essere pagati in tempo e non dovranno essere trattenuti (senza una base giuridica). I salari dovranno essere pagati direttamente ai lavoratori.
- Gli orari di lavoro si dovranno svolgere in conformità ai regolamenti locali e al Codice di Condotta del Gruppo Vivienne Westwood. I lavoratori saranno liberi di andarsene quando le ore di lavoro regolari saranno state completate, e gli straordinari non dovranno mai avere carattere obbligatorio.

2. Gestione del Rischio

2.1 Formazione e Rafforzamento della Capacità

Dovrà essere fornita adeguata formazione internamente alle aree strategiche di business (come necessario) sulla presente Politica e sul rischio al quale il Gruppo Vivienne Westwood risulta esposto, nello svolgimento delle sue attività commerciali, nell'ambito della schiavitù moderna nelle sue filiere. Il Gruppo Vivienne Westwood si aspetta che tutti i suoi fornitori effettuino regolari sessioni di formazione con il loro staff per garantire che essi siano consapevoli dei rischi di schiavitù moderna, e anche che sappiano come rispondere qualora sospettino che ci sia un caso di schiavitù moderna o qualsiasi conflitto con la presente Politica.

2.2 Programma di Revisione e Monitoraggio

Alla ricezione delle risposte del fornitore al Questionario di Due Diligence, il Gruppo Vivienne Westwood eseguirà una valutazione interna del rischio per identificare potenziali rischi relativi a violazione dei diritti umani o schiavitù moderna. Per quei fornitori che presentano un rischio elevato ci riserviamo il diritto, periodicamente, di condurre a nostre spese audit dei processi operativi, delle strutture e delle condizioni di lavoro del fornitore concentrandoci sulle procedure e sui sistemi etici, di salute e di sicurezza, per garantire che il fornitore abbia le strutture, le procedure, i sistemi e il personale appropriati richiesti al fornitore per fornire i beni secondo la Politica sulla Schiavitù Moderna del Gruppo Vivienne Westwood o qualsiasi altra politica interna. A questo scopo, avremo il diritto di avere accesso ai locali del fornitore e a qualsiasi locale dei

subcontraenti o degli agenti del fornitore in cui vengono prodotti i beni durante i normali orari lavorativi, dando ragionevole preavviso al fornitore.

Ci si aspetta che i fornitori applichino la stessa metodologia di investigazione e monitoraggio in situazioni in cui vengono identificate aree ad alto rischio durante il processo di due diligence e di valutazione del rischio all'interno della filiera.

3. Conformità

I fornitori del Gruppo Vivienne Westwood dovranno conformarsi alla presente Politica firmandola e restituendocela con la Lettera di Impegno e il Questionario di Due Diligence compilato.

I fornitori dovranno dimostrare l'avvenuta adozione di procedure e metodologie per applicare lo stesso processo di due diligence in tutta la loro filiera, e dovranno dimostrare di avere un efficace sistema correttivo.

Il Gruppo Vivienne Westwood si aspetta che tutti i fornitori comunichino tempestivamente qualsiasi situazione ad alto rischio all'interno della filiera e condividano le attività correttive implementate.