



## CODICE DI CONDOTTA LAVORATIVA E DI CONDOTTA COMMERCIALE

### PREAMBOLO

Come condizione di tutti gli accordi che il Gruppo Vivienne Westwood firma con i suoi fornitori, a questi viene richiesto di fornire conferma scritta del fatto che i lavoratori coinvolti nella filiera ricevano un salario minimo equo e godano di condizioni lavorative dignitose, conformi agli standard lavorativi internazionali minimi e agli standard industriali e legali locali.

Ogni fornitore deve inoltre accettare di garantire che le condizioni e gli standard contenuti nel Codice siano osservati dallo stesso e da ognuno dei suoi subcontraenti nella produzione e nella distribuzione dei prodotti del Gruppo Vivienne Westwood o dei loro componenti. Prima di effettuare ordini con i loro stessi fornitori o di ingaggiare subcontraenti, i fornitori dovranno valutare se queste aziende possono soddisfare le disposizioni del presente Codice.

All'interno del presente Codice nella sezione denominata "Obblighi di natura Commerciale" sono incluse le disposizioni di adeguamento al D.Lgs.231/01 ("Modello 231") alle quali la Vivienne Westwood Srl si conforma.

Accettando il presente Codice il fornitore garantisce in tal modo che una mancanza da parte sua, o da parte dei suoi subcontraenti, nel conformarsi ai requisiti ivi contenuti porterà all'immediata cessazione del suo accordo con il Gruppo Vivienne Westwood.

### OBBLIGHI DI CONDOTTA LAVORATIVA

**Etica ed integrità:** i fornitori sono tenuti a rispettare principi di legalità, lealtà e correttezza e ad operare con massima trasparenza nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili nel contesto in cui operano. Nel caso in cui le disposizioni del presente Codice divergessero da quelle di altre leggi, regolamenti applicabili e impegni assunti, i fornitori sono tenuti a garantire la propria conformità agli standard più stringenti.

**Lavoro Forzato:** non dovrà essere fatto alcun uso di lavoro forzato sia nella forma di lavoro in stato di prigionia che di lavoro coatto, lavoro obbligatorio, schiavitù o traffico di esseri umani (ai sensi di quanto previsto nel Modern Slavery Act 2015). Ai lavoratori non deve essere richiesto di effettuare "depositi" e/o cauzioni o di lasciare i loro documenti d'identità all'inizio dell'impiego. I lavoratori devono essere liberi di recedere dal rapporto di lavoro, con ragionevole preavviso.

**Discriminazione:** nessuna persona dovrà essere soggetta a qualsiasi tipo di discriminazione nell'impiego, inclusi l'assunzione, il compenso, l'accesso a un tirocinio, la promozione, la risoluzione o il pensionamento. Ogni dipendente dovrà essere trattato con rispetto e dignità e gli deve essere concessa uguaglianza di opportunità e di trattamento indipendentemente da differenze di genere, razza, colore, orientamento sessuale, stato civile, età, disabilità, religione, opinione politica, appartenenza a unioni sindacali, nazionalità, origini sociali o altre caratteristiche distintive. I dipendenti non dovranno essere sottoposti a comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, che siano sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o tesi allo sfruttamento.

**Lavoro Minorile:** non dovrà essere fatto alcun uso dell'attività lavorativa di qualsiasi persona di età inferiore a quella legalmente stabilita per l'accesso al lavoro secondo la legislazione nazionale del paese di produzione, che non dovrà essere inferiore a quella prevista per il completamento dell'istruzione obbligatoria nel paese di produzione e dovrà sempre conformarsi agli standard ILO. I giovani al di sotto dei diciotto anni non dovranno essere impiegati durante le ore notturne o in condizioni di rischio.

**Retribuzione:** i salari e i benefit per una settimana lavorativa ordinaria dovranno quantomeno soddisfare gli standard minimi industriali o legali locali applicabili (incluso il salario minimo nazionale). Non dovranno essere effettuate trattenute sui salari per scopi disciplinari, né ogni altra deduzione, se non previste dalla legge. La composizione dei salari e dei benefit deve essere dettagliata in modo chiaro e regolare per i lavoratori. I salari e i benefit pagati per una settimana lavorativa standard devono soddisfare, come minimo, i requisiti legali nazionali o gli standard di riferimento del settore, qualunque sia il maggiore. I salari dovranno coprire il bisogno di soddisfare sia le esigenze di base sia spese non necessarie. A tutti i lavoratori dovranno essere fornite informazioni scritte e comprensibili sulle loro condizioni di impiego e sui salari prima dell'impiego e dovranno essere fornite buste paga per ogni periodo in cui essi vengono pagati.

**Orari di Lavoro:** gli orari di lavoro dovranno conformarsi agli orari di lavoro legalmente prescritti e non dovranno superare le 48 ore a settimana; Ai lavoratori dovrà essere concessa mediamente una giornata di riposo ogni 7 giorni di lavoro. Il lavoro straordinario sarà di carattere volontario e non dovrà essere richiesto su base regolare, fatte salve le previsioni di legge. Lo straordinario dovrà essere sempre consensuale e dovrà essere utilizzato soltanto quando ogni dipendente venga interamente retribuito secondo la legge locale e abbia diritto ad almeno 24 ore di riposo consecutive ogni sette giorni di lavoro. Gli obblighi nei confronti dei dipendenti secondo quanto previsto dalle leggi e dai regolamenti sul lavoro e sulla sicurezza sociale non dovranno essere elusi attraverso l'uso di schemi lavorativi domestici, subfornitura o progetti di stage laddove non vi sia l'intento di offrire un impiego regolare.

**Ambiente, Salute e Sicurezza:** dovrà essere fornito un ambiente di lavoro sicuro e igienico, tenendo presente la conoscenza del settore e di qualsiasi rischio specifico. Dovranno essere messe in atto tutte le misure adeguate per prevenire incidenti e lesioni che potrebbero sorgere da, essere associati con o verificarsi nel corso dell'attività lavorativa. I lavoratori dovranno ricevere una regolare e documentata formazione sulla

salute e la sicurezza. Tutti i lavoratori dovranno avere accesso a servizi igienici puliti e acqua potabile. Laddove fornito, l'alloggio dovrà essere pulito, sicuro e dovrà soddisfare i bisogni di base dei lavoratori. Un manager senior dovrà essere nominato come rappresentante della Salute e della Sicurezza per l'azienda. I fornitori dovranno garantire di trattare l'ambiente locale con rispetto, e di rispettare i relativi regolamenti locali e nazionali.

**Pratiche Disciplinari:** le procedure disciplinari dovranno conformarsi alle leggi locali e alle pratiche di impiego applicabili. Se non previste dalla legge, non dovranno essere consentite trattenute dai salari come misura disciplinare né dovrà essere permessa alcuna deduzione dai salari, senza il consenso espresso del lavoratore interessato. Tutte le misure disciplinari dovranno essere documentate.

**Molestie o Abuso:** ogni dipendente dovrà essere trattato con rispetto e dignità. Il personale non dovrà mai essere sottoposto a punizioni corporali, coercizione mentale o fisica o abuso verbale.

**Termini di Impiego:** i datori di lavoro dovranno seguire e applicare regole e condizioni di impiego legali che rispettino i lavoratori e, come misura minima, tutelare i loro diritti secondo quanto previsto dalle leggi e dai regolamenti sul lavoro e la sicurezza sociale nazionali e internazionali.

**Libertà di Associazione e di Contrattazione Collettiva:** i datori di lavoro dovranno riconoscere e rispettare il diritto dei dipendenti alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva. I fornitori dovranno rispettare i diritti dei dipendenti a riunirsi o a formare un'associazione a loro discrezione (per esempio comitati dei lavoratori, sindacati o associazioni dei lavoratori). Laddove il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva sia limitato dalla legge, il datore di lavoro dovrà facilitare, e non ostacolare, lo sviluppo di mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione libera e indipendente. I rappresentanti non dovranno subire discriminazioni e dovranno avere la possibilità di svolgere la loro funzione rappresentativa sul posto di lavoro.

**Impiego di cittadini di paesi terzi:** i datori di lavoro sono tenuti a non occupare alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi di regolare visto o di permesso di soggiorno e di lavoro, così come previsto dalla legislazione locale vigente, ovvero il cui visto o permesso sia scaduto (e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo), revocato o annullato.

**Sistemi di Gestione:** il fornitore dovrà fissare e mantenere procedure appropriate per valutare e selezionare i subfornitori sulla base della loro capacità di soddisfare i requisiti del presente Codice. Il fornitore dovrà mantenere registri appropriati degli impegni dei subcontraenti relativi alla responsabilità sociale. Il fornitore dovrà garantire che tutti i contraenti o altre terze parti interessate in relazione ai prodotti e ai servizi si impegnino per iscritto a essere vincolati dal presente Codice; il fornitore dovrà mantenere ragionevole prova di conformità al Codice. Il fornitore dovrà fornire informazioni ragionevoli e accesso alle parti interessate che desiderino verificare la loro conformità ai requisiti del presente Codice e dovrà tenere registri appropriati per dimostrare il rispetto dei requisiti del presente Codice.

## OBBLIGHI DI CONDOTTA COMMERCIALE

**Anticorruzione:** i fornitori sono tenuti ad astenersi da ogni atto diretto o indiretto di offerta o promessa in denaro, o altre utilità, incluse regalie o benefici che eccedano le normali pratiche di cortesia e che possano essere interpretate come finalizzate ad esercitare indebita influenza o ottenere trattamenti di favore o vantaggi impropri. I fornitori sono incoraggiati ad implementare iniziative volte a regolare lo scambio di regali, omaggi e intrattenimenti così come a implementare modelli e procedure adeguate a mitigare i rischi di corruzione all'interno della propria organizzazione.

**Conflitto di interessi:** i fornitori sono tenuti ad evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interessi, reale o potenziale, e a segnalare qualsiasi circostanza che crei, o sembri creare, favoritismi illegittimi, pratiche collusive o scelte determinanti vantaggi illegittimi. Tale categoria comprende l'interesse, o il legame di qualunque tipologia, da parte di dipendenti Vivienne Westwood S.r.l., o relativi familiari, con le attività o le operazioni del fornitore.

**Proprietà industriale e intellettuale, tutela della concorrenza:** i fornitori sono tenuti ad agire nel pieno rispetto dei diritti di proprietà industriale e intellettuale nonché in conformità alle prescrizioni contenute in leggi, regolamenti e convenzioni poste a tutela di tali diritti. I fornitori sono altresì tenuti ad astenersi dal compiere pratiche commerciali scorrette in violazione delle leggi applicabili in materia di concorrenza leale e antitrust.

**Antiriciclaggio:** i fornitori sono tenuti ad evitare di intraprendere o mantenere rapporti commerciali o finanziari nei casi in cui vi sia il ragionevole dubbio che le controparti possano mettere in atto condotte configuranti reato di riciclaggio. I fornitori sono incoraggiati ad adottare misure per regolare la gestione dei flussi finanziari, vietando ogni irregolarità che, secondo la normale diligenza professionale, diano adito a sospetti sulla provenienza del denaro ricevuto.

**Industria e commercio:** i fornitori sono tenuti ad adottare le necessarie attività interne finalizzate ad evitare rischi di vendita o messa in circolazione, sui mercati nazionali o esteri, di (i) prodotti con nomi, marchi o segni distintivi contraffatti o alterati, (ii) prodotti per origine, provenienza, qualità o quantità, diversa da quella dichiarata e (iii) prodotti con nomi, marchi o segni distintivi ingannevoli.

### Vivienne Westwood S.r.l.

*Country Manager Italy*

VIVIENNE WESTWOOD SRL

Giorgio Ravasio

VIVIENNE WESTWOOD S.r.l.

LEGAL DEPARTMENT

Corsso Venezia, 25

20121 MILANO

Giorgio Ravasio



VIVIENNE WESTWOOD S.r.l. - Società unipersonale

Corsso Venezia, 25 20121 Milano - ph: +39 02 760801 pec: viviennewestwoodsrl@pec.it

numero REA di Milano: 1285346 – registro delle imprese di Milano, codice fiscale e partita iva: 09315970153 – capitale sociale 10.400,00 i.v.

società soggetta alla direzione e coordinamento di LATIMO S.A.