

# GIORGIO ARMANI

## CODICE DI CONDOTTA SOCIALE PER FORNITORI ARMANI

### INTRODUZIONE

Il Codice riguarda tutti i lavoratori direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività del Fornitore; la definizione di "lavoratore", comprende, a titolo esemplificativo ma non esclusivo, il management, gli impiegati e gli operai, i dipendenti e i lavoratori di terzi, i lavoratori a domicilio, part-time, temporanei e/o stagionali.

In conformità alla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo e alla dichiarazione dell'OIL sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro, Armani richiede a tutti i Fornitori legati contrattualmente al Gruppo, di aderire ai seguenti standard e requisiti. Il Codice di Condotta per i Fornitori è parte integrante dei Termini e Condizioni dei contratti di fornitura di Armani, rendendo così i Fornitori legalmente responsabili in relazione al presente Codice.

### LEGGI E REGOLAMENTAZIONI

I Fornitori sono tenuti quantomeno a rispettare tutte le leggi e regolamentazioni applicabili in qualsiasi paese in cui operano. E' possibile che il presente Codice detti standard che vanno al di là della legislazione locale e delle best practice o convenzioni di riferimento riconosciute a livello internazionale; in tal caso, i Fornitori sono tenuti a rispettare le norme più severe. Ove tale azione dovesse porsi in contrasto con leggi e regolamenti locali o dovesse comportare il mancato rispetto di normative locali, il Fornitore ne informerà immediatamente Armani.

### LAVORO MINORILE

Nel rispetto delle Convenzioni OIL n° 182 sulla proibizione delle Peggiori Forme di Lavoro Minorile, e n° 138 sull'Età Minima, i Fornitori non assumeranno lavoratori che abbiano meno di 15 anni (o 14), e i lavoratori di età inferiore a 18 non saranno impiegati in lavori pericolosi, tra cui lavoro notturno e lavoro straordinario.

I Fornitori si impegnano ad implementare un sistema di gestione che verifichi l'età di ciascun dipendente tramite l'esame di documenti legalmente validi.

L'occupazione di tirocinanti/apprendisti di età inferiore o superiore a 18 anni avverrà in conformità con la legislazione locale e con il presente Codice. I Fornitori non utilizzeranno forme di apprendistato/tirocinio per eludere sistematicamente il pagamento di salari e benefits.

Qualora i Fornitori individuino casi di lavoro minorile nell'ambito delle proprie attività, attueranno un piano correttivo che ponga rimedio effettivo al problema e tenga conto del benessere del minore.

#### GIORGIO ARMANI S.p.A.

Sede legale: Via Borgonuovo, 11 · 20121 Milano · Tel. +39 02 72318.1 · Fax. +39 02 58191900

Unità locali: Via Borgonuovo, 18 · 20121 Milano · Tel. +39 02 72318.1

Via Bergognone nr. 38, 46 e 59 · 20144 Milano · Tel. +39 02 83106.1

Capitale sociale Euro 10.000.000,00 interamente versato · Registro Imprese Milano

Codice fiscale: 02342990153 e Partita IVA di Gruppo: 10985020964 · R.E.A. MI 919502

# GIORGIO ARMANI

## **SCHIAVITU' MODERNA**

### **Lavoro forzato e involontario**

I lavoratori non saranno soggetti a lavoro forzato<sup>1</sup> involontario, carcerario, lavoro per ripagare i debiti<sup>2</sup>, vincolato, schiavitù<sup>3</sup> e tratta di persone<sup>4</sup>. Tutti i lavoratori saranno in possesso di o avranno accesso diretto ai propri documenti di identità personale e sarà garantita loro piena libertà di movimento.

I lavoratori non saranno soggetti a depositi o vincoli come condizione per il loro impiego.

### **Lavoro di stranieri e migranti**

I Fornitori devono, come minimo, fare riferimento alla Convenzione ILO n. 181 delle agenzie di collocamento private per gli standard relativi ai lavoratori assunti tramite agenzie interinali. Nel caso, i Fornitori si rivolgeranno esclusivamente ad agenzie per il lavoro affidabili e iscritte all'albo del ministero del lavoro.

I lavoratori non pagheranno alcuna tassa di reclutamento, spese di viaggio o costi amministrativi (ad esempio, la domanda di visto) ai fini dell'impiego e non potranno essere addebitate tasse relative al mantenimento del lavoro da parte del lavoratore. Se i lavoratori migranti sono reclutati dall'estero, il datore di lavoro deve provvedere al costo del trasporto di ritorno del lavoratore una volta cessato l'impiego. Nel caso in cui vengano addebitate delle spese, i datori di lavoro devono cercare di rimborsare i lavoratori.

I Fornitori si impegnano a svolgere le attività di diligenza dovuta per garantire che l'agenzia del lavoro e/o le pratiche di assunzione e di impiego degli intermediari del lavoro siano conformi alla legge e al presente Codice.

Nel caso in cui il Fornitore fornisca un alloggio, non vi saranno restrizioni irragionevoli agli spostamenti dei lavoratori e i lavoratori dovranno pagare per l'alloggio solo tariffe equivalenti a quelle del mercato locale.

I Fornitori non devono discriminare in alcun modo i lavoratori stranieri e migranti. I Fornitori devono rispettare le esigenze culturali e religiose dei lavoratori stranieri e migranti e accogliere le pratiche religiose nella misura del possibile.

Tutti i lavoratori stranieri e migranti devono avere la possibilità di partecipare attivamente alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva. Laddove ciò sia legalmente vietato, il Fornitore deve garantire mezzi alternativi di rappresentanza dei lavoratori stranieri e migranti.

## **DISCIPLINA, ABUSO E MOLESTIE**

Tutti i lavoratori saranno trattati con dignità e rispetto.

I lavoratori non saranno soggetti ad alcun abuso verbale, fisico, mentale, violenza, minaccia, coercizione o pena, né ad alcuna forma di molestia, comprese le molestie sessuali, o sanzione/detrazione pecuniaria.

---

<sup>1</sup> Come definito nelle Convenzioni dell'OIL n. 105 Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato e n. 29 Convenzione sul lavoro forzato

<sup>2</sup> Come definito nella Convenzione supplementare sull'abolizione della schiavitù, del commercio di schiavi, e sulle istituzioni e pratiche assimilabili alla schiavitù (1956)

<sup>3</sup> Come definito nella Convenzione sulla Schiavitù (1926)

<sup>4</sup> Come definito nel Protocollo per prevenire, reprimere e punire la tratta di persone, in particolare di donne e bambini, allegato alla Convenzione delle Nazioni Unite contro la criminalità organizzata transnazionale (2000)

# GIORGIO ARMANI

I Fornitori sono tenuti ad attuare una procedura disciplinare scritta che supporti ed implementi gli standard del presente Codice.

## **DISCRIMINAZIONE**

In conformità con le convenzioni dell'OIL n° 100 sulla Parità retributiva e n° 111 sulla Discriminazione (impiego e professione), i lavoratori non saranno oggetto di discriminazione in alcun aspetto del proprio lavoro, incluso ma non solo in relazione alla loro assunzione, condizione di lavoro, promozione, accesso alla formazione, cessazione, pensionamento, sulla base della loro razza, sesso, colore, nazionalità, religione, età, maternità, stato civile, origine sociale od etnica, orientamento sessuale, opinioni politiche, disabilità, affiliazione, non-affiliazione, o qualsiasi altro stato o caratteristica personale.

I lavoratori non saranno soggetti a controlli medici illegali come condizione per la loro assunzione o il loro impiego.

## **LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E NEGOZIAZIONE COLLETTIVA**

In conformità con le convenzioni dell'OIL n° 87 sulla Libertà di associazione e sulla protezione del diritto di organizzazione e n° 98 sul Diritto di organizzazione e negoziazione collettiva, i Fornitori sono tenuti a rispettare il diritto dei lavoratori in relazione alla libertà di associazione e alla negoziazione collettiva senza operare alcuna interferenza o ritorsione. Qualora la legislazione vigente limiti tali diritti, i Fornitori promuoveranno modalità alternative per facilitare la rappresentanza dei lavoratori.

## **COMPENSI**

Ai lavoratori sarà corrisposto almeno il salario minimo legale, o il tasso salariale stabilito dal contratto collettivo di lavoro o il salario che soddisfi gli standard di settore applicabili, a seconda di quale tra questi risulti essere superiore. I Fornitori corrisponderanno ogni benefit previsto in base alla legge e/o ai contratti collettivi, e le retribuzioni per lavoro straordinario saranno corrisposte ad un tasso superiore rispetto a quello ordinario.

I Fornitori devono garantire il regolare e tempestivo pagamento del salario e fornire ai lavoratori una busta paga dettagliata per ogni periodo di paga.

I Fornitori terranno registri relativi alle buste paga per verificare che tutti i pagamenti, i benefits e le deduzioni salariali eseguiti nei confronti dei lavoratori siano conformi alle leggi e alle normative locali applicabili, agli accordi di contrattazione collettiva ed al presente Codice.

## **Benefits**

I Fornitori devono fornire a tutti i lavoratori i benefici legali, in particolare la previdenza sociale, il congedo annuale, le ferie legali e il congedo parentale. Indipendentemente dalla legge, i Fornitori devono sforzarsi di fornire un minimo di 14 settimane di congedo di maternità in conformità con la Convenzione ILO n. 183 sulla tutela della maternità, e sono incoraggiati a fornire sia agli uomini che alle donne condizioni di lavoro dignitose che possano sostenerli nel loro ruolo di genitori e tutori.

# GIORGIO ARMANI

## **ORARIO DI LAVORO**

I lavoratori non lavoreranno per più di 60 ore a settimana, compreso un massimo di 12 ore di lavoro straordinario. Ai lavoratori sarà dato preavviso degli eventuali straordinari, e verrà loro consentito di rifiutare la richiesta di lavoro straordinario senza prevedere alcuna punizione o ritorsione. I Fornitori garantiranno pause e momenti di riposo giornaliero in conformità con le leggi e i contratti collettivi di lavoro applicabili. Ai lavoratori sarà concesso almeno un giorno di riposo su sette.

I Fornitori terranno precisi registri presenze per verificare l'orario di lavoro ordinario e straordinario e i periodi di riposo di ciascun lavoratore.

## **PRATICHE DI ASSUNZIONE E OCCUPAZIONE**

Tutti i lavoratori devono avere un contratto di lavoro legale.

I Fornitori devono fornire a tutti i lavoratori una copia delle loro condizioni di impiego per iscritto e nella lingua ufficiale e in qualsiasi lingua compresa dal dipendente e assicurarsi che i dipendenti comprendano appieno le condizioni di impiego prima di iniziare a lavorare per il Fornitore. Queste informazioni devono includere i termini e le condizioni chiave, inclusi i salari e i benefit marginali, la sede di lavoro, le condizioni di vita, l'alloggio e i costi associati, qualsiasi costo significativo da addebitare al candidato e, se applicabile, la natura pericolosa del lavoro. I dipendenti non devono essere tenuti a firmare un contratto incompleto. Il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato, temporanei o ad altri programmi di lavoro non a tempo pieno non deve essere utilizzato per evitare sistematicamente il pagamento dei benefici per i lavoratori.

## **SALUTE E SICUREZZA - LAVORO E SPAZIO ABITATIVO**

I Fornitori garantiranno a tutti i lavoratori un ambiente di lavoro e, se applicabile, un alloggio sano e sicuro, garantendo la sicurezza edile e antincendio, la sicurezza delle macchine ed attrezzature, l'accesso ad acqua potabile e a servizi sanitari idonei, l'accesso ad adeguati dispositivi di protezione individuale e a cure di primo soccorso, e l'adeguato magazzinaggio e movimentazione di materiali pericolosi.

I Fornitori sono tenuti ad attuare un sistema di gestione della salute e della sicurezza che preveda, come standard minimo, la presenza di personale per la gestione della salute e della sicurezza, un piano di sicurezza e di salute comprensivo di prevenzione degli incidenti e interventi di emergenza, la formazione ai lavoratori in materia di sicurezza, e mezzi di comunicazione tra lavoratori e personale dirigente.

I lavoratori devono essere liberi di scegliere tra gli alloggi forniti dal Fornitore e altre sistemazioni alternative.

## **CONTRIBUTO ALLA COMUNITÀ**

I Fornitori sono fortemente incoraggiati a promuovere lo sviluppo sociale ed economico delle comunità in cui operano. Questo può essere fatto sviluppando relazioni con organizzazioni che lavorano per sostenere la comunità in generale attraverso mezzi sostenibili e in settori che vanno dalla cultura ai bisogni umanitari.

# GIORGIO ARMANI

## **PROTEZIONE AMBIENTALE**

I Fornitori adempiranno a qualsiasi legge e regolamento ambientale applicabile. Come requisito minimo, i Fornitori adotteranno tutte le misure necessarie per minimizzare il proprio impatto sull'ambiente, l'utilizzo delle risorse naturali, e dovranno essere preparati nei confronti di potenziali pericoli per l'ambiente derivanti dalla propria operatività. I Fornitori dovranno gestire in maniera adeguata le emissioni atmosferiche, le acque di scarico e l'uso e lo smaltimento di materiali pericolosi.

## **SUBAPPALTO**

I Fornitori sono tenuti a fornire ad Armani l'indicazione completa delle attività subappaltate e ad ottenere l'approvazione del proprio ricorso a subappaltatori in relazione alle attività connesse ad Armani. Il ricorso a lavoratori a domicilio sarà conforme alle leggi e ai regolamenti in vigore.

I Fornitori richiederanno a tutti i subappaltatori coinvolti in attività connesse ad Armani di rispettare il presente Codice. I Fornitori effettueranno attività di controllo per verificare tale conformità.

## **SISTEMI DI GESTIONE**

Per gestire il rispetto del presente Codice, i Fornitori delegheranno responsabilità a membri del proprio personale per la comunicazione e l'attuazione delle norme in esso contenute. Tale personale sarà al corrente di tutte le norme legislative e di qualsiasi modifica delle stesse; informerà tutti i lavoratori ed i subappaltatori coinvolti in attività connesse ad Armani degli standard del Codice e ne controllerà il rispetto.

I Fornitori devono comunicare il Codice di Condotta Sociale a tutti i lavoratori, al personale, ai fornitori a monte e ai subappaltatori. I Fornitori devono intraprendere tutte le misure necessarie per garantire la diligenza dovuta nelle loro catene di fornitura in linea con il presente Codice di Condotta Sociale.

I Fornitori si impegnano a rendere effettivo uno strumento per la raccolta dei reclami che consenta a tutti i lavoratori di comunicare in via riservata, senza correre il rischio di ritorsioni, eventuali criticità al personale dirigente e/o ai rappresentanti dei lavoratori.

## **ANTICORRUZIONE ED ETICA COMMERCIALE**

I Fornitori non devono essere coinvolti in alcuna forma di corruzione o concussione, inclusi pagamenti di facilitazione, tangenti illegali, o pagamenti segreti o altri pagamenti impropri in qualsiasi forma. I Fornitori devono stabilire una politica che disciplini i pagamenti di facilitazione e di tangenti e garantire che siano attuate le tutele per gli informatori, come richiesto dalla legge. I lavoratori devono sentirsi liberi di rifiutare di partecipare a pagamenti di tangenti o di facilitazione sostenuti dalla struttura e devono essere consapevoli che non subiranno retrocessioni, penalità o altre conseguenze negative per aver espresso una preoccupazione, o per aver rifiutato di pagare una tangente o un pagamento di facilitazione, anche se questa azione può comportare la perdita di attività da parte della struttura.

I Fornitori devono mantenere una documentazione aziendale accurata e onesta, come richiesto dalla legge. I registri non devono essere falsificati in alcun modo o rappresentare in altro modo

# GIORGIO ARMANI

erroneamente le pratiche del Fornitore. I lavoratori non possono essere indebitamente influenzati a fare dichiarazioni false sull'attività del Fornitore.

I Fornitori sono tenuti a rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di riservatezza dei dati. In particolare, i Fornitori dovranno raccogliere, utilizzare ed elaborare in altro modo tutte le informazioni personali, in particolare dei loro lavoratori, con ragionevole cura.

## **CONTROLLO E CONFORMITÀ**

Armani e/o i suoi rappresentanti si riservano il diritto di condurre controlli semi-annunciati per verificare il rispetto del Codice da parte dei Fornitori e dei suoi subappaltatori. I Fornitori ed i subappaltatori sono tenuti a consentire il pieno accesso a tutte le aree di attività, alloggi dei lavoratori compresi, documenti, e a consentire colloqui riservati coi lavoratori.

Armani si riserva il diritto di sospendere o porre fine al rapporto con i Fornitori in caso di violazioni del presente Codice.

## **AZIONI CORRETTIVE**

Per continuare a svolgere rapporti d'affari con Armani, i Fornitori dovranno intraprendere azioni mirate a porre rimedio ad eventuali inadempienze entro un periodo di tempo concordato tra il Fornitore stesso e Armani.

## **CONTATTI**

Per qualsiasi comunicazione, vi preghiamo di inviare una e-mail al dipartimento CSR al seguente indirizzo: [Info.csr@giorgioarmani.it](mailto:Info.csr@giorgioarmani.it)

*Timbro:*

*firmato il:*

*da (Nome e cognome del signatario in  
maiuscolo):*

*in qualità di:* Rappresentante legale

*Firma:*