

Ermenegildo Zegna

ZEGNA RESPONSIBILITY

INDEX

ZEGNA RESPONSIBILITY	3
POLICY HR.....	5
CODICE DI CONDOTTA DEI FORNITORI	7
PREMESSA	7
CONFORMITÀ CON LA LEGGE.....	7
REQUISITI E RESPONSABILITÀ IN MATERIA DI CONDIZIONI DI LAVORO, AMBIENTE E DOGANE.....	7
REQUISITI DI INTEGRITÀ AZIENDALE	9
AUDIT AND INSPECTION.....	9
SUPPLIER SOCIAL AUDIT COMPLIANCE SYSTEM.....	11
FOREWORD	11
SUPPLIER SOCIAL AUDIT COMPLIANCE	11
1. SOCIAL AUDIT PLAN.....	11
1.1. REQUIRED SUPPLIER INFORMATION	12
2. AUDIT ORGANIZATION	12
3. FIELDWORK.....	12
3.1. OPENING MEETING	12
3.2. PRODUCTION SITE TOUR	12
3.3. DOCUMENT CHECK.....	13
3.4. WORKER INTERVIEWS	14
3.5. CLOSING MEETING.....	14
4. AUDIT REPORT AND CORRECTIVE ACTION PLAN	14
4.1. AUDIT REPORT	14
4.2. CORRECTIVE ACTION PLAN	14
5. CONTINUOUS MONITORING	14

ZEGNA RESPONSIBILITY

La “cultura della bellezza” guida da sempre Zegna nelle sue scelte, fondate prima di tutto sul profondo rispetto per le persone e l’ambiente. Un valore iscritto nel dna del brand fin da quando, nel 1910, Ermenegildo Zegna fonda l’azienda che porta il suo nome, nella convinzione che un prodotto di qualità possa nascere solo in un contesto lavorativo fatto di inclusione, integrità e benessere.

Questi principi sono oggi parte del patrimonio che il Brand condivide con tutti coloro che lavorano all’interno dell’azienda. Il **Codice di Condotta** guida invece la politica sociale di Zegna: all’interno dell’azienda viene garantito un impegno costante nell’osservanza di leggi e convenzioni internazionali su etica, responsabilità sociale e salvaguardia dell’ambiente. Attraverso le **Policy HR**, il Brand inoltre tutela e promuove il rispetto della dignità umana, combattendo ogni tipo di discriminazione e garantendo pari opportunità di sviluppo a ogni collaboratore. Costante è anche l’impegno nella formazione e nella valorizzazione dei talenti individuali.

Migliorare la qualità della vita dei singoli e della comunità, sviluppare il potenziale di ogni persona, salvaguardare la cultura e l’ambiente, promuovere la ricerca e le buone pratiche, dentro e fuori dall’azienda, rappresentano da sempre il credo di Zegna.

<page left blank intentionally>

POLICY HR

Zegna tutela e promuove il rispetto della dignità umana, che non deve essere discriminata in base all'età, sesso, orientamento sessuale, condizioni personali e sociali, razza, lingua, nazionalità, opinioni politiche e sindacali e credenze religiose, così come enunciato al capitolo Codice Etico.

Zegna opera da sempre nel totale rispetto di leggi, regolamentazioni e disposizioni legislative in vigore in ciascuno dei Paesi in cui opera. Per ogni regione adotta politiche e procedure interne atte a valorizzare il contributo di ciascun collaboratore garantendo a tutti pari opportunità. Per fare ciò Zegna garantisce quanto segue:

- I dipendenti inseriscono il loro piano di ferie annuali nei sistemi di tracciamento delle risorse umane
- I dipendenti ricevono e sono tenuti a conoscere il Codice Etico del Gruppo
- I contratti di lavoro sono sempre forniti nella lingua locale e sono firmati sia dal datore di lavoro che dal dipendente
- Corsi di formazione specifici sulla salute e la sicurezza vengono tenuti periodicamente, per i lavoratori del settore manifatturiero, dove si trovano gli stabilimenti. Ci sono uscite di emergenza obbligatorie e prove di esercitazione antincendio completate regolarmente in tutti i mercati in cui opera il marchio.
- Gli orari di lavoro e le pause sono solitamente menzionati nei contratti e, per la maggior parte dei paesi, seguono la legge locale.

Zegna è fortemente impegnato nella formazione, sviluppo e fidelizzazione dei propri collaboratori e dei talenti valorizzandone le capacità e le competenze.

Zegna garantisce condizioni di lavoro che aiutano a svolgere le proprie attività in un clima sereno e di proficua collaborazione con una particolare attenzione a garantire un adeguato work-life balance, introducendo ad esempio, ove possibile, iniziative di Smart Working. Il Brand adotta politiche retributive in linea con il Mercato grazie all'efficace relazione e scambio di informazioni tra centro e periferia e l'utilizzo di statistiche e salary benchmark acquisite da specialisti del settore e che sono mirate ad attrarre, e trattenere, i profili che garantiscono elevati standard di professionalità e performance.

Le politiche retributive di Zegna garantiscono, in funzione della posizione ricoperta, un adeguato bilanciamento tra componenti di retribuzione fissa e piani di incentivazione sia a breve sia a medio/lungo termine e garantiscono equità nella determinazione del pacchetto retributivo. Specifici piani di incentivazione sono stati implementati per il personale di vendita al fine di incentivare performance elevate, quali sistemi di commissioni sulle vendite o sistemi di incentivazione legati a specifici Key Performance Indicators. Tutti gli elementi che compongono la retribuzione diretta, indiretta, differita e i benefits concessi in funzione di specifiche policy aziendali sono regolarmente assoggettati a contribuzione e imposte secondo le disposizioni di legge locali.

Zegna rispetta tutte le disposizioni e norme di legge locali afferenti la gestione del rapporto di lavoro e relativi diritti in capo ai lavoratori. Le ore di lavoro, le pause, la maturazione ed utilizzo di ferie e permessi, le assenze retribuite/non retribuite e i periodi di preavviso sono conformi ai rispettivi contratti di lavoro applicati e alle disposizioni di legge locali. In molti Paesi la maternity e paternity leave prevista dalla normativa viene integrata dal Gruppo Zegna con ulteriori benefici per i genitori che possono tradursi in un maggior numero di giorni di assenza, gifts, ecc.

Zegna ha implementato piani di welfare localizzati al fine di incontrare al meglio le esigenze dei propri collaboratori. I servizi offerti includono, ad esempio: campagne mediche, campus per i figli, mense aziendali, asili nido, ecc.

Zegna gestisce le relazioni Industriali nel pieno rispetto delle normative vigenti e collabora con i sindacati, ove presenti, nel pieno rispetto dei principi di correttezza al fine di favorire il miglioramento delle condizioni lavorative dei propri collaboratori.

CODICE DI CONDOTTA DEI FORNITORI

PREMESSA

Il Codice di Condotta è un pilastro importante della politica sociale del Brand Zegna. Ciò significa che siamo impegnati a rispettare tutte le normative e le convenzioni nazionali e internazionali, in particolare per quanto riguarda l'etica, la responsabilità sociale e la protezione dell'ambiente.

Il presente Codice di Condotta rappresenta una serie di norme minime da rispettare e si applica a tutti i lavoratori dei nostri fornitori e terzisti.

CONFORMITÀ CON LA LEGGE

Quando la legislazione nazionale o altri regolamenti applicabili trattano lo stesso tema affrontato nel presente Codice di Condotta, devono essere applicati gli standard più elevati o le disposizioni più restrittive. Nel caso in cui il presente Codice di Condotta sia in conflitto con la legge nazionale in vigore, sarà quest'ultima a dover sempre essere applicata.

I nostri fornitori sono garanti del rispetto del contenuto di questo Codice di Condotta da parte dei loro terzisti e fornitori.

REQUISITI E RESPONSABILITÀ IN MATERIA DI CONDIZIONI DI LAVORO, AMBIENTE E DOGANE

We share with our suppliers a commitment to high ethical standards in order to grant the following principles of the Code of Conduct:

Noi condividiamo con i nostri fornitori l'impegno a perseguire alti standard etici al fine di garantire i seguenti principi del Codice di Condotta:

- **Luogo di Lavoro:** i fornitori devono garantire che l'ambiente di lavoro sia conforme alle leggi e ai regolamenti, prevedendo adeguate aree per la pausa e la ristorazione oltre a garantire le condizioni minime di luce, ventilazione, spazio, norme igieniche e l'accesso gratuito all'acqua potabile.
- **Salute & Sicurezza:** i fornitori devono assicurare un ambiente di lavoro sicuro e sano che garantisca la presenza dei seguenti requisiti minimi (si tratta di un elenco non omnicomprensivo): adeguati dispositivi di primo soccorso, misure di prevenzione degli incendi comprese le uscite di sicurezza, dispositivi di protezione individuale, ecc.
- **Ambiente:** i nostri fornitori devono rispettare i regolamenti e le norme ambientali nazionali e internazionali. In particolare, le procedure e le norme applicate nello smaltimento dei rifiuti, il trattamento e lo smaltimento di sostanze chimiche e di altre sostanze pericolose, nonché la gestione delle emissioni e delle acque reflue devono soddisfare almeno i requisiti minimi di legge. Il fornitore è tenuto a lavorare costantemente per ridurre e minimizzare l'inquinamento ambientale e a garantire l'utilizzo di risorse naturali nel modo più efficiente possibile.

- **Divieto di Lavoro Forzato:** I fornitori devono garantire che non utilizzeranno manodopera obbligata con la forza o irregolare, mantenendo l'occupazione rigorosamente su base volontaria.
- **Divieto di Lavoro Minorile:** è severamente vietato l'impiego di manodopera di minori. Si considerano minorenni coloro che sono al di sotto dell'età minima stabilita dalla Legge per lavorare, o che non abbiano completato gli studi obbligatori.
- **Divieto di manodopera illegale, clandestina e non dichiarata:** i nostri fornitori si devono uniformare a tutte le normative applicabili per evitare l'impiego di manodopera illegale, clandestina e non dichiarata.
- **Utilizzo di lavoratori migranti:** le Nazioni Unite definiscono lavoratore migrante come: "Una persona che esercita o ha esercitato un'attività retribuita in uno Stato di cui non è cittadino". Di conseguenza, i fornitori che utilizzano come forza lavoro un lavoratore migrante devono definire una politica su quest'ultimi al fine di garantire il rispetto di tutte le norme.
- **Divieto di molestie, abusi e discriminazioni:** il posto di lavoro deve garantire dignità e rispetto, e sul posto di lavoro devono essere garantite l'assenza di molestie, abusi o punizioni corporali. Uguaglianza indipendentemente da razza, religione, età, sesso, origine sociale, opinioni politiche, orientamento sessuale, o posizione.
- **Contratto di lavoro, indennità e benefici:** i dipendenti e i datori di lavoro devono disporre di un'adeguata documentazione relativa al rapporto di lavoro. Tale documentazione può essere un contratto di lavoro o qualsiasi altro documento giuridicamente accettato nel paese. Il salario deve essere conforme alle esigenze di base, al salario minimo per categoria e includere tutti i benefits previsti dalla legge. Le politiche di compensazione degli straordinari devono essere conformi alla legge locale. Le detrazioni salariali non devono essere utilizzate come misura disciplinare.
- **Orario di Lavoro:** le ore di lavoro giornaliere e le giornate di lavoro settimanali o mensili non devono superare i limiti stabiliti della legge applicabile. I fornitori devono garantire almeno un giorno di riposo ogni sette giorni, ad eccezione delle circostanze in cui questo non sia possibile per urgenti e circostanziate esigenze aziendali.
- **Libertà di associazione e contrattazione collettiva:** il fornitore deve garantire la libertà di associazione e il diritto di aderire a sindacati o ad altre associazioni del lavoro, nonché il diritto alla contrattazione collettiva conformemente alla normativa locale.
- **Sistema Disciplinare:** i nostri fornitori devono definire un sistema disciplinare al fine di garantire che ogni dipendente rispetti le politiche e le procedure aziendali e che ogni eventuale violazione sia raggruppata in base alla gravità del reato e alla frequenza di accadimento. La misura disciplinare non deve essere utilizzata per punire o mettere in imbarazzo un dipendente per mantenere la disciplina. Le sanzioni economiche devono essere limitate a quelle consentite dal diritto locale.
- **Autorità di sicurezza e Autorità delle dogane:** chiediamo ai nostri fornitori di rispettare le leggi doganali applicabili, comprese quelle relative alle importazioni e il divieto di triangolazione delle merci verso il paese importatore. Devono essere implementate procedure di sicurezza per evitare l'importazione di merci proibite (ad esempio, droghe, esplosivi, prodotti a rischio biologico o merce di contrabbando) che possono essere nascoste in carichi provenienti dall'estero.

REQUISITI DI INTEGRITÀ AZIENDALE

Diversi requisiti di integrità sono richiesti ai fornitori nello svolgimento delle loro attività.

- **Anticorruzione:** i nostri fornitori devono rispettare tutte le leggi applicabili in materia di corruzione e implementare misure adeguate a prevenire, individuare e sanzionare qualsiasi comportamento corruttivo, direttamente o indirettamente, riconducibile alla loro attività.
- **Proprietà Intellettuale:** tutti i fornitori, ai quali è stato concesso l'uso di Marchi ed elementi distintivi appartenenti a Zegna, devono garantire il corretto utilizzo e il rispetto di tutti gli elementi definiti nel contrattualmente.
- **Protezione dei dati personali:** ai nostri fornitori chiediamo di rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di protezione dei dati personali.
- **Restrizioni commerciali e sanzioni internazionali:** tutti i nostri fornitori devono rispettare le restrizioni e le sanzioni commerciali internazionali nonché le leggi e i regolamenti sui controlli alle esportazioni.
- **Tutela dei beni:** i nostri fornitori sono tenuti a predisporre tutte le misure necessarie per proteggere le risorse e i beni di proprietà di Zegna, a combattere la contraffazione e a garantire un'adeguata cooperazione e flussi di comunicazione.

AUDIT AND INSPECTION

- **Audit e accesso alle informazioni:** Zegna si riserva il diritto di effettuare, direttamente o tramite società terze incaricate, verifiche di conformità presso i fornitori e i loro terzisti o i fornitori per verificare il livello di rispetto del contenuto del Codice di Condotta. Durante le attività di audit, il fornitore deve fornire tutte le informazioni e i dati necessari. Il fornitore dovrà definire un piano d'azione contenente le azioni correttive al fine di risolvere le eventuali carenze individuate.

In caso di violazione del presente codice di condotta da parte di un fornitore e/o terzista, Zegna si riserva il diritto di rivedere il rapporto contrattuale ed eventualmente di porvi fine conformemente alla legge applicabile.

<page left blank intentionally>

SUPPLIER SOCIAL AUDIT COMPLIANCE SYSTEM

FOREWORD

Zegna has a Social Compliance Program to ensure a fair working environment within the global supply chain.

Our Social Compliance Program includes social standards, health & safety as well as environmental standards and ensures that they are being properly implemented within its finished goods suppliers.

SUPPLIER SOCIAL AUDIT COMPLIANCE

The following scheme describes the process of the Supplier Social Audit Compliance Program:



1. SOCIAL AUDIT PLAN

The Audit Plan is defined by Zegna Internal Audit with respect to objective parameters that allow assigning a scoring (0 to 100) to the supplier to determine a priority audit ranking.

SCORING	PRIORITY AUDIT RANKING
>67	High
33<>66	Medium
<32	Low
0	Supplier not active

The parameters are:

1. Supplier Status: Active or Not Active
2. Nature of Agreement
3. Number of Employees
4. Labour Rights Policies adopted
5. Anti-bribery, Corruption & Presentation of False Information
6. Health & Safety Conditions
7. Country/Countries where the Supplier operates

8. Use of subcontractor

9. Last Social Audit received (timing): 1 year, 2 years, etc.

10. Grading of the last Social Audit received: Low, Intermediate, High or Critical

11. Grading of follow-up of the action plan agreed: closed, in progress, on delay, action plan under definition

1.1. REQUIRED SUPPLIER INFORMATION

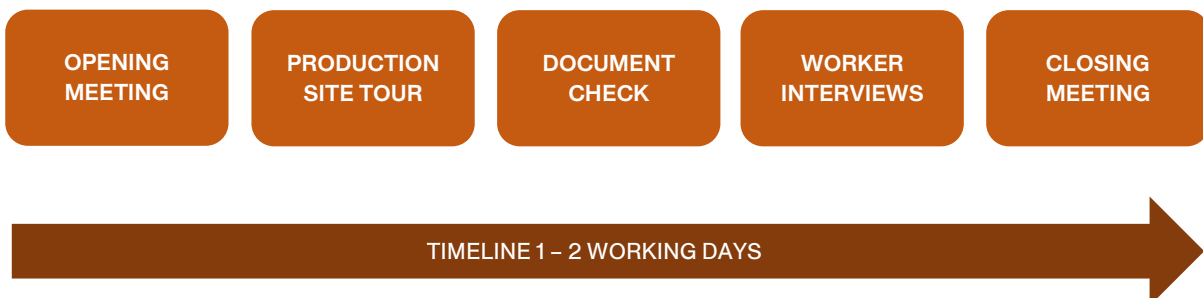
Zegna Supply Chain fills and periodically updates (at least once a year) the supplier master data with all information requested.

2. AUDIT ORGANIZATION

Social compliance audits are conducted by Zegna Internal Audit team or by a qualified third party.

3. FIELDWORK

The social audit process consists of five steps as shown in the following figure which are described in the following paragraphs.



3.1. OPENING MEETING

The audit starts with an opening meeting with the auditors and the supplier management involved in which the audit team gives an overview of the audit procedure as well as an explanation about the Zegna Social Standards. Any open questions that might arise will be addressed and answered to the full extent possible.

3.2. PRODUCTION SITE TOUR

During the production site tour the audit team will visit the entire factory, including, but not limited to, all production and non-production areas, such as material storage, chemical warehouse, waste storage, water treatment (if available), kitchen, dining rooms, clinic, dormitories, sanitary arrangements including restrooms and shower facilities, recreational areas, etc.

3.3. DOCUMENT CHECK

One of the major parts of the audit process is the analytical review of the supplier documentation provided.

Documents that must be received are:

- Business registration papers;
- Licenses on Occupational Health & Safety and Environmental Protection;
- Company policies and regulations, such as:
 - Anti-Bribery, Corruption & Presentation of False Information
 - Safety and environmental policies
- Health & Safety Documents
- Labour Rights Policies which include:
 - Child Labour
 - Contracts & Terms of Employment (including notice period, dismissal & disciplinary actions)
 - Forced & Bonded Labour
 - Foreign & Migrant Labour
 - Freedom of Association, Right to Organize & Collective Bargaining
 - Harassment & Violence
- Personal employees records archive, e.g. Employment Contract, Identity Cards;
- Payroll, attendance records system;

3.4. WORKER INTERVIEWS

Interviewing the employees in the factory is the most important and sensitive part of the entire audit. The auditor must ensure that the interviews are to be conducted in a quiet and friendly atmosphere, without any disturbance from others.

The interviews may be done individually or within small groups, depending on the issue and on the information expected to be received during the interview.

Therefore, it is up to the auditor to conduct the interviews either: within the premises of the factory, on-site; or offsite at the convenience of the employee.

3.5. CLOSING MEETING

At the end of the audit, a closing meeting will be held to share and review in detail the summary of findings. The supplier management can discuss and comment on any findings. The summary of findings document is signed by the supplier.

4. AUDIT REPORT AND CORRECTIVE ACTION PLAN

4.1. AUDIT REPORT

The audit report summarizes all findings and included a final grade for the audit that is generated as a weighted result based on individual findings. The final grade can be: Low, Intermediate, High, and Critical.

4.2. CORRECTIVE ACTION PLAN

The Internal Audit team or by a qualified third party Zegna Internal Audit, at the end of every audit, prepares a Corrective Action Plan (CAP) which summarizes all findings identified and discussed with the supplier management during the closing meeting. The CAP is subsequently sent to the supplier for the remediation phase that includes the following information that must be filled in by the supplier:

- Correction to Prevent Recurrence of Finding
- Target Completion Date (it generally cannot exceed 6 months from the receipt of the CAP).
- Responsible Staff

The supplier must send the filled document within 30 days of the receipt.

5. CONTINUOUS MONITORING

Zegna Internal Audit monitors all targets due dates defined by the supplier into the CAP.