

Ermenegildo Zegna

ZEGNA RESPONSIBILITY

INDEX

ZEGNA RESPONSIBILITY	4
CODICE ETICO.....	6
PREMESSA	6
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	9
1. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI	9
2. OBBLIGHI DEI DIPENDENTI	9
CAPO II - PRINCIPI ETICI.....	10
3. PRINCIPI ETICI DEL GRUPPO.....	10
3.1. LEGALITÀ.....	10
3.2. EGUAGLIANZA E IMPARZIALITÀ.....	10
3.3. TRASPARENZA, CORRETTEZZA E AFFIDABILITÀ.....	10
3.4. PROFESSIONALITÀ.....	10
3.5. RISERVATEZZA.....	11
3.6. VALORE DELLE RISORSE UMANE.....	11
3.7. SALUTE E SICUREZZA.....	11
3.8. TUTELA DELL'AMBIENTE	12
3.9. TUTELA DELLA CONCORRENZA	12
CAPO III - REGOLE COMPORTAMENTALI.....	13
4. SISTEMA DI CONTROLLO	13
4.1. CORRETTEZZA E TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI SOCIETARIE	13
4.2. PREVENZIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI.....	13
4.3. PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO.....	14
CAPO IV - RAPPORTI CON I TERZI.....	15
5. RAPPORTI CON LE AMMINISTRAZIONI E ISTITUZIONI PUBBLICHE	15
6. RAPPORTI CON I CLIENTI	15
7. RAPPORTI CON I FORNITORI	15
8. RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SOCIALI	16
CAPO V - DISPOSIZIONI FINALI	17
9. VIOLAZIONI E CONSEGUENZE SANZIONATORIE	17
10. ADOZIONE DEL CODICE ETICO E RELATIVE MODIFICHE	17
POLICY HR	19
CODICE DI CONDOTTA DEI FORNITORI	22
PREMESSA	22
CONFORMITÀ CON LA LEGGE	22
REQUISITI E RESPONSABILITÀ IN MATERIA DI CONDIZIONI DI LAVORO, AMBIENTE E DOGANE	22
REQUISITI DI INTEGRITÀ AZIENDALE	23
AUDIT AND INSPECTION	24

SUPPLIER SOCIAL AUDIT COMPLIANCE SYSTEM.....	26
FOREWORD	26
SUPPLIER SOCIAL AUDIT COMPLIANCE	26
1. AUDIT PLAN	26
1.1. REQUIRED SUPPLIER INFORMATION	27
2. ORGANIZING THE AUDIT	27
3. FIELD WORK	27
3.1. OPENING MEETING	27
3.2. PRODUCTION SITE TOUR	27
3.3. DOCUMENT CHECK	27
3.4. WORKER INTERVIEWS	28
3.5. CLOSING MEETING	28
4. AUDIT REPORT AND CORRECTIVE ACITON PLAN	28
4.1. AUDIT REPORT	28
4.2. CORRECTIVE ACTION PLAN	28
5. CONTINUOUS MONITORING.....	28

ZEGNA RESPONSIBILITY

La “cultura della bellezza” guida da sempre il Gruppo 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 Gruppo condivide con tutti coloro che lavorano all’interno dell’azienda, e trovano la loro più completa espressione nel **Codice Etico** di Ermenegildo Zegna, un documento che contiene le norme di comportamento e i valori che ispirano ogni attività del Gruppo. Il **Codice di Condotta** guida invece la politica sociale di Ermenegildo 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 Gruppo 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 Ermenegildo Zegna.

<page left blank intentionally>

CODICE ETICO

PREMESSA

Il nome Zegna richiama immediatamente alla mente due realtà indissolubilmente legate: da un lato, una delle più antiche famiglie imprenditoriali italiane, giunta oggi alla terza generazione alla guida dell'azienda, dall'altro, un'impresa multinazionale leader nel settore dell'abbigliamento di lusso maschile, che distribuisce i propri prodotti in oltre ottanta mercati nel mondo, ottenendo all'estero il 90% del proprio fatturato, con una forte presenza sia nei mercati maturi che in quelli emergenti.

Uno sviluppo di questo tipo nasce da un'attenta diversificazione dell'offerta, che spazia dagli abiti agli accessori e da strategie vincenti, che hanno permesso uno sviluppo del brand Ermenegildo Zegna nel mondo.

La storia

Gli inizi della Ermenegildo Zegna come impresa familiare risalgono alla seconda metà dell'Ottocento. Angelo Zegna, professione orologiaio, decide di aprire un laboratorio tessile. Dei suoi dieci figli, sarà l'ultimo nato Ermenegildo, classe 1892, a prendere in mano le sorti di quella che diventerà una delle realtà più note e dinamiche dell'imprenditoria familiare italiana.

Il Lanificio Zegna viene fondato a Trivero, un paese circondato dalle Alpi nel Biellese, nel 1910 ed entro la fine degli anni Trenta, l'azienda impiega oltre 1000 dipendenti, portando ricchezza in un paese ancora profondamente povero e isolato. Ermenegildo, infatti, è un imprenditore illuminato non solo per quanto riguarda la sua attività industriale. Sa che la qualità che cerca per i suoi prodotti non può essere separata da un rapporto positivo con il territorio e la comunità. Capisce che la bellezza dell'ambiente naturale e il benessere delle persone – non soltanto dei suoi dipendenti - sono condizioni necessarie per un'impresa che voglia avere successo nel tempo.

Già nel 1932 dota la sede di Trivero di una sala riunioni, di una biblioteca, di una palestra, un cinema teatro, e una piscina pubblica. In pochi anni, costruisce per il suo paese un Centro Assistenza con ambulatori medici, un nido, una maternità.

Nel frattempo, continua l'espansione dell'azienda.

Nel 1938 era già cominciata l'esportazione verso gli Stati Uniti, dove sarti di origine italiana riconoscevano e si affidavano al marchio Zegna.

Nel 1968, a Novara, venne inaugurato lo stabilimento per la produzione di collezione di capospalla e pantaloni che ebbero subito un grande successo, basato soprattutto sull'affidabilità dei tessuti.

Negli anni '70 la produzione si era allargata, fino a includere anche linee di accessori e abbigliamento sportivo e nel 1972 nasce il servizio Su Misura.

Nel corso degli anni Ottanta, la "filiera" di Zegna si è accresciuta attraverso l'apertura dei primi negozi monomarca, a Parigi nel 1980 e a Milano nel 1985. Queste due boutique hanno rappresentato l'inizio di un sistema di distribuzione capillare, esteso negli anni nei cinque Continenti.

Alla fine degli anni Novanta, è stata avviata una strategia di successo, basata sulla verticalizzazione, sulla diversificazione e sulla cosiddetta "brand extension". L'obiettivo era quello di espandere il business degli accessori e arricchire il mondo dello "Stile Zegna", combinando eccellenza, qualità e tradizione con il gusto sofisticato e cosmopolita dei clienti Zegna di oggi.

Il Gruppo

Nel corso degli anni il Gruppo ha accuratamente ampliato la diversificazione del brand attraverso l'acquisizione nel 1999 di Agnona, brand di moda femminile di lusso e l'ingresso nel business delle fragranze nel 2003 con una nuova partnership con Estée Lauder Companies. Nel 2013 il Gruppo ha sottoscritto con Marcolin un accordo di licenza per la produzione e distribuzione mondiale di occhiali da sole e montature da vista, seguito nel 2016 da un contratto con Isa SpA per lo sviluppo, la produzione e la distribuzione globale di una linea di underwear maschile. Nel 2013 Zegna ha sottoscritto un accordo di lunga durata con Maserati per la produzione di una berlina Limited Edition, la Quattroporte by Ermenegildo Zegna.

Al fine di consolidare e diversificare ulteriormente la propria offerta di lusso, Ermenegildo Zegna ha acquisito la quota di maggioranza di Bonotto SpA, azienda manifatturiera tessile, di Pelle Tessuta, azienda specializzata nella tessitura della pelle e dello storico Cappellificio Cervo di Biella. A queste acquisizioni è seguito l'investimento congiunto con Reliance Brands Limited su Raghavendra Rathore Jodhpur, marchio indiano di abbigliamento maschile di lusso. Recentemente Zegna ha concluso un accordo finalizzato all'acquisizione della quota di maggioranza del Gruppo Dondi, azienda leader a livello globale nella produzione di tessuti in jersey di alta qualità esclusivamente Made in Italy. Nell'agosto 2018 il Gruppo Ermenegildo Zegna ha autofinanziato la storica acquisizione dell'85% delle quote azionarie di Thom Browne Inc., azienda di moda maschile e femminile con una forte identità di brand e una diffusione geograficamente ben bilanciata, fattori che costituiscono un ottimo potenziale di crescita. Tutte queste acquisizioni dimostrano l'attenzione nei confronti di strategie pionieristiche che hanno caratterizzato il Gruppo fin dalle origini.

Per raggiungere standard di produzione ancora più elevati e nell'ottica della completa integrazione verticale, nel 2014 il Gruppo ha acquisito la maggioranza della fattoria Achill, proprietà australiana, situata nello stato di New South Wales, dove vengono allevate pecore Merino. L'acquisizione rappresenta un passo significativo per l'azienda: Zegna è ora direttamente responsabile della fase produttiva di una delle sue principali materie prime. Questo riconferma il sostegno di lunga data di Zegna nei confronti dell'industria laniera e completa la sua strategia di verticalizzazione, garantendo così un livello ancora più elevato di qualità e unicità senza pari.

La missione e la filosofia

Il Gruppo Zegna vuole mantenere sempre attuale l'idea secondo cui la qualità dei prodotti può nascere soltanto da una "cultura della bellezza", fatta di rispetto nei confronti dell'ambiente e delle comunità.

Ne è un esempio l'Oasi Zegna, un parco naturale creato nel 1993 che si estende per oltre 100 kmq nell'area di Trivero, in cui è possibile svolgere diverse attività che hanno come obiettivo quello di avvicinare le persone alla bellezza del territorio biellese ed educare al rispetto dell'ambiente nel suo complesso.

La diffusione della "cultura della bellezza" è anche in parte stata affidata alla Fondazione Ermenegildo Zegna nata nel 2000.

La Fondazione estende e rende sistematico l'impegno della famiglia attraverso il supporto a progetti e a ricerche in campo ambientale, sociale, culturale e scientifico, promuovendo a livello internazionale un'idea di sviluppo sostenibile che include il miglioramento della qualità della vita delle persone e delle comunità, la salvaguardia e la promozione dell'ambiente e della cultura, lo sviluppo del potenziale dell'uomo e il supporto alla ricerca.

Oggi, la filosofia del Gruppo Zegna si basa su obiettivi di lungo termine, che comprendono, da un lato, il controllo da parte della famiglia, per garantire continuità e solidità sulla base di un impegno etico condiviso e, dall'altro, l'implementazione di una *governance* rigorosa.

Gli obiettivi

Oggi, tra gli obiettivi della terza generazione della famiglia Zegna c'è anche quello di dare continuità ai valori e all'azione che discendono dal pensiero del fondatore del Gruppo, e che sono oggi patrimonio non solo della famiglia, ma di tutte le persone che lavorano per l'azienda.

Pertanto, il Gruppo ha ritenuto opportuno riassumere in un Codice Etico una serie di principi etici e di regole comportamentali cui devono ispirarsi le sue attività, con l'obiettivo di diffondere una solida integrità etica e una cultura aziendale sensibile al rispetto delle leggi vigenti in Italia e nei vari Paesi in cui opera.

Il Gruppo Zegna ha scelto di conformarsi alle prescrizioni del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ("Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"), normativa questa (di seguito anche il "Decreto") che ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa della società al verificarsi di una serie di illeciti penali predefiniti commessi da persone che, all'interno della società, rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione o da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli stessi.

Ciascuna Società del Gruppo adotterà, sia nei rapporti interni che nei rapporti con i terzi, un insieme di regole comportamentali dirette a diffondere, a tutti i livelli aziendali, una solida integrità etica ed un forte rispetto delle leggi, sul presupposto che una chiara enunciazione dei valori fondamentali ai quali ciascuna si ispira nel raggiungimento dei relativi obiettivi di business, sia di importanza centrale per il corretto svolgimento delle proprie attività e costituisca un valido elemento di supporto del Modello di organizzazione, gestione e controllo che ciascuna è chiamata ad adottare ai sensi e per gli effetti del Decreto.

Ciò premesso, il presente documento (di seguito il "Codice Etico") è stato approvato dall'organo amministrativo della Società che si impegna a garantirne la massima diffusione sul presupposto che la relativa osservanza costituisca condizione imprescindibile per un corretto funzionamento del Gruppo, per la tutela della sua affidabilità e reputazione e per una sempre maggior soddisfazione della clientela, fattori questi che concorrono insieme al successo e allo sviluppo attuale e futuro della Società stessa.

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

1. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il Gruppo Zegna impronta ai principi etici ed alle regole comportamentali del presente Codice Etico tutte le azioni, operazioni, rapporti e transazioni poste in essere nella gestione delle diverse attività sociali.

Il presente Codice Etico integra le prescrizioni già contenute nel Codice di Condotta Sul Lavoro, vincolando tutti coloro che, all'interno delle Società del Gruppo, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione ovvero esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo, tutti i dipendenti, i collaboratori (tra cui, a mero titolo di esempio, consulenti, fornitori, agenti, rappresentanti, intermediari, etc.) e chiunque, a vario titolo, intrattenga rapporti di affari con il Gruppo (di seguito "Destinatari").

I soggetti sopra indicati a cui il Codice Etico si applica, devono pertanto conoscere le prescrizioni del Codice Etico e i dipendenti delle Società del Gruppo sono inoltre chiamati a contribuire attivamente alla sua osservanza. A tal fine, il Gruppo Zegna si impegna ad assicurare la massima diffusione del presente Codice Etico, anche attraverso l'utilizzo di adeguati strumenti conoscitivi e formativi e la sensibilizzazione in merito ai suoi contenuti.

2. OBBLIGHI DEI DIPENDENTI

I dipendenti osservano il Codice Etico nello svolgimento delle relative mansioni.

In particolare, ai dipendenti è fatto obbligo di:

- riferire all'Organismo di Vigilanza (descritto nel Capo V par 9) qualsiasi notizia relativa a presunte violazioni del presente Codice Etico verificatesi nel contesto aziendale;
- offrire la massima collaborazione nell'accertamento delle possibili e/o presunte violazioni del presente Codice Etico;
- informare i terzi, con cui intercorrano relazioni d'affari, circa le prescrizioni del Codice Etico.

Collaborazione, lealtà e rispetto reciproco improntano i rapporti tra i dipendenti di qualsiasi livello ed i terzi con cui essi vengano in contatto in ragione delle attività lavorative svolte.

CAPO II - PRINCIPI ETICI

3. PRINCIPI ETICI DEL GRUPPO

Il Gruppo Zegna condivide, accetta e si conforma ai seguenti principi etici:

- legalità;
- eguaglianza ed imparzialità;
- trasparenza, correttezza e affidabilità;
- professionalità;
- riservatezza;
- valore delle risorse umane;
- salute e sicurezza;
- tutela dell'ambiente;
- tutela della concorrenza.

3.1. LEGALITÀ

I comportamenti che devono essere osservati dai Destinatari del Codice Etico nello svolgimento delle attività rese in favore o nell'interesse del Gruppo, sono improntati al rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nei Paesi in cui esso opera.

3.2. EGUAGLIANZA E IMPARZIALITÀ

Il Gruppo 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. Di conseguenza, non sono tollerati comportamenti discriminatori.

Nella gestione delle diverse attività sociali ed in tutte le relative decisioni, i Destinatari del presente Codice Etico devono operare con imparzialità nel miglior interesse del Gruppo, assumendo le decisioni con rigore professionale e obiettività secondo criteri di valutazione oggettivi e neutrali.

3.3. TRASPARENZA, CORRETTEZZA E AFFIDABILITÀ

Le azioni, operazioni, negoziazioni e, più in generale, i comportamenti dei soggetti a cui il presente Codice Etico si applica, si ispirano alla massima trasparenza, correttezza e affidabilità.

Nella gestione delle attività, i Destinatari sono tenuti a rendere informazioni trasparenti, veritiere, complete ed accurate.

3.4. PROFESSIONALITÀ

Il Gruppo tutela la professionalità quale valore imprescindibile per la propria crescita ed affermazione nei mercati nazionali ed internazionali. Lo svolgimento delle attività è improntato a criteri di professionalità, impegno e diligenza adeguati alla natura dei compiti e delle responsabilità a ciascuno affidati.

3.5. RISERVATEZZA

Il Gruppo Zegna riconosce nella riservatezza una regola imprescindibile di ogni condotta. Lo stesso assicura quindi la riservatezza delle informazioni nella più rigorosa osservanza della legislazione vigente in materia di tutela dei dati personali.

Di conseguenza, i soggetti ai quali si applica il presente documento si applica, devono astenersi dall'utilizzare informazioni riservate relative al Gruppo o a terzi, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle loro attività lavorative, per scopi personali e comunque non connessi con l'esercizio delle mansioni loro affidate.

Nessun dipendente o collaboratore può trarre vantaggi diretti o indiretti, personali o patrimoniali, dall'utilizzo di informazioni riservate. La comunicazione a terzi delle informazioni deve avvenire esclusivamente da parte di soggetti autorizzati ed in ogni caso, in conformità alle disposizioni aziendali. Nella comunicazione a terzi delle informazioni, consentita per ragioni d'ufficio o professionali, deve essere espressamente dichiarato il carattere riservato dell'informazione e richiesta l'osservanza dell'obbligo di riservatezza al terzo.

Nel caso di accesso a informazioni di tipo elettronico protette da password, queste ultime possono essere conosciute esclusivamente dai soggetti assegnatari che hanno l'obbligo di non divulgarle e di custodirle.

3.6. VALORE DELLE RISORSE UMANE

Le risorse umane rappresentano un valore indispensabile e prezioso per l'esistenza e lo sviluppo futuro del Gruppo Zegna.

Al fine di valorizzare le capacità e le competenze di ciascuno, sono adottati criteri di merito e garantite a tutti pari opportunità. La gestione delle risorse umane tende al miglioramento e all'accrescimento delle capacità di ciascuno, anche attraverso attività di formazione e di aggiornamento.

Sono garantite condizioni di lavoro che aiutino a svolgere le proprie mansioni in un clima di collaborazione, rispetto e serenità.

Al fine di garantire il pieno rispetto della persona il Gruppo Zegna, in ciascuno dei Paesi in cui opera, contrasta il lavoro minorile, astenendosi da qualsiasi forma di sfruttamento dello stesso.

Il Gruppo, nel dichiarare il rispetto ai Diritti Umani, si impegna a garantire un posto di lavoro ove vengano dignità e rispetto, senza alcuna forma di coercizione, vessazione, abuso o punizioni corporali.

Sono garantiti, inoltre, un normale orario di lavoro e un sistema retributivo rispettoso del salario minimo, secondo quanto previsto dalle leggi vigenti nei Paesi in cui Il Gruppo Zegna opera.

3.7. SALUTE E SICUREZZA

Il Gruppo Zegna si impegna a predisporre ed a mantenere ambienti di lavoro sicuri e salubri nel rispetto della normativa antinfortunistica vigente nei Paesi in cui opera.

Promuove la diffusione di una cultura della sicurezza e della consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative svolte richiedendo a tutti, ad ogni livello, comportamenti responsabili e rispettosi del sistema di sicurezza adottato e delle procedure aziendali che ne formano parte. I dipendenti, i collaboratori e chiunque altro, a vario titolo, acceda alle strutture del Gruppo è chiamato a concorrere personalmente al mantenimento della sicurezza e della qualità dell'ambiente di lavoro in cui opera.

Il Gruppo opera nel rispetto dei seguenti principi:

- porre in essere attività sicure al fine di proteggere la salute dei propri dipendenti e delle comunità che circondano le sue sedi;
- monitorare continuamente l'efficienza del sistema a presidio dei rischi connessi alla sicurezza, nel perseguimento di obiettivi di continuo miglioramento in tale delicato settore.

3.8. TUTELA DELL'AMBIENTE

Il Gruppo Zegna promuove politiche produttive che contemperino le esigenze di sviluppo economico e di creazione di valore, proprie delle attività di impresa ad esso riconducibili, con le esigenze di rispetto e salvaguardia dell'ambiente.

3.9. TUTELA DELLA CONCORRENZA

Consapevole che un sano e corretto sistema di concorrenza contribuisce al migliore sviluppo della sua missione aziendale, il Gruppo Zegna osserva le norme vigenti in materia di concorrenza nei Paesi in cui opera e si astiene dal porre in essere e/o dall'incentivare comportamenti che possano integrare forme di concorrenza sleale.

CAPO III - REGOLE COMPORTAMENTALI

4. SISTEMA DI CONTROLLO

Le Società appartenenti al Gruppo riconoscono la rilevanza di un efficiente ed efficace sistema di controllo interno quale condizione e presupposto indispensabile perché lo svolgimento delle proprie attività d'impresa si articoli in conformità e coerenza con i principi del presente Codice Etico.

A tal fine, le stesse garantiscono la creazione dei migliori presupposti organizzativi ed ambientali, affinché sia promossa e diffusa ad ogni livello aziendale, la cultura del controllo, sensibilizzando i propri dipendenti sulla rilevanza del sistema dei controlli interni e del rispetto nello svolgimento delle attività lavorative, delle normative vigenti e delle procedure aziendali.

Costituisce presupposto funzionale alla creazione di un efficace sistema di controllo interno l'adeguata, completa e coerente determinazione e attribuzione di compiti e responsabilità in capo a chi agisce per conto delle Società, con la conseguente adozione di una coerente attribuzione di deleghe operative.

4.1. CORRETTEZZA E TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI SOCIETARIE

Ogni azione, operazione o transazione deve essere correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili applicabili in ciascuno dei Paesi in cui il Gruppo opera e dovrà essere inoltre debitamente autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Affinché la contabilità risponda ai requisiti di verità, completezza e trasparenza del dato registrato, per ogni operazione deve essere conservata agli atti un'adeguata e completa documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'accurata registrazione contabile;
- l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti all'operazione medesima;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica dell'operazione;
- la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

Ciascun dipendente opera, per quanto di sua competenza, affinché qualsiasi fatto relativo alla gestione delle società del Gruppo sia correttamente e tempestivamente registrato nella contabilità.

Ciascuna registrazione contabile deve riflettere esattamente le risultanze della documentazione di supporto. Pertanto sarà compito di ciascun dipendente a ciò deputato fare in modo che la documentazione di supporto sia facilmente reperibile ed ordinata secondo criteri logici.

La circolazione delle informazioni all'interno del Gruppo, ai fini della redazione del bilancio consolidato e al fine di garantire una rappresentazione chiara e veritiera della situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo, deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, completezza e trasparenza, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna società e degli specifici ambiti di attività.

4.2. PREVENZIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI

Nella conduzione delle proprie attività, i dipendenti e collaboratori indicati al Capitolo 1., devono evitare situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interessi.

Per conflitto di interessi deve intendersi il caso in cui il soggetto, a cui il presente Codice Etico si applica, persegua un interesse diverso dalla missione del Gruppo o compia attività che possano comunque interferire con la sua capacità di assumere decisioni nell'esclusivo interesse del Gruppo, ovvero si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari del Gruppo.

I Destinatari del Codice Etico, si astengono dallo svolgere attività contrarie all'interesse del Gruppo, consapevoli che il perseguimento di tale interesse non potrà tuttavia legittimare condotte contrarie ai Principi del Gruppo.

In ipotesi di conflitto di interessi, i soggetti a cui si applica il presente Codice Etico informeranno senza indugio il competente organo sociale, conformandosi alle decisioni che saranno da questo assunte in proposito.

4.3. PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO

I soggetti, a cui il presente Codice Etico si applica, nell'ambito dei diversi rapporti instaurati con il Gruppo, non dovranno in alcun modo e in alcuna circostanza essere implicati in vicende connesse al riciclaggio di denaro proveniente da attività criminali o alla ricettazione di beni o altre utilità di provenienza illecita.

Gli stessi sono tenuti inoltre a verificare preventivamente le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, partner, collaboratori e consulenti al fine di accertare la relativa rispettabilità prima di instaurare con essi rapporti d'affari.

Il Gruppo Zegna, attraverso le proprie Società, si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in materia di lotta al riciclaggio.

CAPO IV - RAPPORTI CON I TERZI

5. RAPPORTI CON LE AMMINISTRAZIONI E ISTITUZIONI PUBBLICHE

Le relazioni con tutte le Amministrazioni e le Istituzioni pubbliche, nazionali, comunitarie o internazionali devono essere improntate al più rigoroso rispetto delle disposizioni legislative vigenti, nonché uniformarsi ai principi di onestà, correttezza e trasparenza.

I rapporti con tutte le Amministrazioni e le Istituzioni pubbliche, nazionali, comunitarie o internazionali, nonché con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni, non devono influenzare impropriamente le decisioni delle Amministrazioni o Istituzioni stesse, in particolare dei funzionari che trattano o decidono per loro conto.

Nel corso di una trattativa o di un rapporto d'affari, anche commerciale, con Amministrazioni o Istituzioni Pubbliche, i dipendenti del Gruppo si astengono dai seguenti comportamenti:

- offrire o concedere opportunità di lavoro e/o vantaggi commerciali a funzionari pubblici coinvolti nella trattativa o nel rapporto, o ai relativi familiari;
- offrire omaggi o altre utilità, salvo non si tratti di atti di cortesia commerciale di modico valore;
- rendere informazioni non veritiere od omettere di comunicare fatti rilevanti, laddove richiesti.

Eventuali omaggi di modico valore o atti di cortesia o di ospitalità, tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti, devono essere in ogni caso preventivamente autorizzati.

L'accettazione e l'invio di materiale promozionale e campioni omaggio devono altresì essere soggetti ad autorizzazione preventiva del Direttore della Funzione.

Non è inoltre consentito ai rappresentanti e/o dipendenti del Gruppo corrispondere, né offrire, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o altre utilità di qualsiasi genere ed entità a funzionari pubblici, siano essi pubblici ufficiali, rappresentanti di governo, dipendenti pubblici, per compensarli o ripagarli di un atto del loro ufficio, né per conseguire o ritardare l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

6. RAPPORTI CON I CLIENTI

Il Gruppo Zegna fonda l'attività aziendale e la conduzione degli affari sulla qualità, intesa non solo come pregio del prodotto ma anche quale attenzione alle particolari esigenze dei Clienti, sulla professionalità, sulla disponibilità e tempestività nel riscontro delle richieste commerciali e sul puntuale esame dei reclami, per un pieno soddisfacimento dei propri Clienti.

Nei rapporti con i Clienti i Destinatari del Codice Etico, dovranno adottare atteggiamenti corretti e chiari, privilegiando, in tutte le occasioni in cui ciò sia possibile, la forma scritta al fine di evitare equivoci o malintesi circa il contenuto dei rapporti commerciali in essere.

7. RAPPORTI CON I FORNITORI

Analogamente, il Gruppo Zegna gestisce i rapporti con i fornitori con lealtà, correttezza, professionalità, incoraggiando collaborazioni continuative e rapporti di fiducia solidi e duraturi.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto avvengono sulla base di valutazioni obiettive ed imparziali, fondate sulla qualità, sul prezzo e sulle garanzie fornite.

Il Gruppo, nei rapporti con i fornitori, osserva i seguenti principi:

- l'acquisto è rimesso ad uffici dedicati o a personale autorizzato;
- non sono ammesse forme di "reciprocità" con i fornitori: i beni/servizi che il Gruppo ricerca, vengono prescelti ed acquistati esclusivamente sulla base del loro valore in termini di prezzo e qualità;
- qualsiasi trattativa con un fornitore, attuale o potenziale, deve riguardare esclusivamente i beni e i servizi oggetto di negoziazione con il fornitore;
- il personale preposto all'acquisto di beni e servizi, non deve subire alcuna forma di pressione, da parte dei fornitori, per la donazione di materiali, prodotti e/o somme di denaro in favore di associazioni di carità/solidarietà o simili.

Nei rapporti con i fornitori i Destinatari del presente documento, dovranno adottare atteggiamenti trasparenti e chiari, privilegiando, in tutte le occasioni in cui ciò sia possibile, la forma scritta al fine di evitare equivoci o malintesi circa il contenuto dei rapporti commerciali in essere.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti con i fornitori, attuali e potenziali, deve svolgersi nel rispetto della norma contenuta nel presente Codice Etico in materia di prevenzione del conflitto di interessi.

8. RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SOCIALI

Il Gruppo contribuisce al benessere ed alla crescita della comunità in cui opera. A tal fine lo stesso si uniforma, nello svolgimento delle proprie attività, al rispetto delle comunità locali e nazionali, favorendo il dialogo con le comunità locali e le istituzioni pubbliche che le rappresentano.

Il Gruppo impronta i propri rapporti con i rappresentanti di istituzioni politiche al più rigoroso rispetto della normativa vigente.

Non promuove né intrattiene alcun genere di rapporto con organizzazioni, associazioni o movimenti che perseguano, direttamente o indirettamente, finalità penalmente illecite o, comunque, vietate dalla legge.

CAPO V - DISPOSIZIONI FINALI

9. VIOLAZIONI E CONSEGUENZE SANZIONATORIE

Il presente Codice Etico rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Ermenegildo Zegna Holditalia S.p.A. ai sensi della disciplina italiana della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato" contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

Ermenegildo Zegna Holditalia S.p.A. assegna le funzioni di Garante all'Organismo di Vigilanza istituito in base al suddetto Modello. Ciascuna società controllata, in via diretta o indiretta, in Italia e all'estero, assegna con atto formale dell'organo sociale competente la funzione di Garante al proprio Organismo di Vigilanza in accordo con le vigenti normative locali. Al Garante sono assegnati i compiti di:

- esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune; intervenire, anche su segnalazione dei dipendenti del Gruppo, nei casi di notizie di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate o di ritorsioni subite dalla Persona a seguito della segnalazione di notizie;
- comunicare alle strutture competenti i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori; informare le strutture di linea/area competenti dei risultati delle verifiche rilevanti per l'assunzione delle misure opportune.

Ogni flusso informativo all'Organismo di Vigilanza è indirizzato a: odv.holditalia@zegna.com.

Tutti i dipendenti ed i collaboratori, nel caso in cui vengano a conoscenza di presunte violazioni del presente Codice Etico, devono informarne senza indugio l'Organismo di Vigilanza appositamente istituito in conformità al Decreto.

L'osservanza del presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti del Gruppo secondo la normativa ad essi applicabile in tema di rapporto di lavoro. Di conseguenza, l'eventuale violazione delle disposizioni del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare in conformità alla normativa applicabile con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il rispetto dei principi del presente Codice Etico è parte delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori, dai consulenti e dagli altri soggetti in rapporti d'affari con lo stesso. In conseguenza, l'eventuale violazione delle disposizioni ivi contenute potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge con riguardo alla risoluzione del rapporto contrattuale ed al risarcimento dei danni derivati, secondo quanto previsto dalla normativa applicabile.

Resta inteso che le violazioni poste in essere da soggetti che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione all'interno del Gruppo, comporterà l'assunzione, da parte dell'organo sociale competente, delle misure sanzionatorie ritenute più opportune in relazione alla natura e gravità della violazione commessa ed alla qualifica del soggetto autore della violazione, in conformità alla normativa applicabile.

10. ADOZIONE DEL CODICE ETICO E RELATIVE MODIFICHE

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 26 luglio 2010.

Eventuali modifiche e/o aggiornamenti saranno approvati dal medesimo organo sociale e prontamente comunicati ai soggetti interessati.

<page left blank intentionally>

POLICY HR

Il Gruppo 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.

Il Gruppo Zegna opera da sempre nel totale rispetto di leggi, regolamentazioni e disposizioni legislative in vigore e adotta politiche e procedure interne atte a valorizzare il contributo di ciascun collaboratore garantendo a tutti pari opportunità.

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

Il Gruppo Zegna condiziona il 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 Gruppo Zegna 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 del Gruppo 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.

Il Gruppo 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.

Il Gruppo 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..

Il Gruppo 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.

<page left blank intentionally>

CODICE DI CONDOTTA DEI FORNITORI

PREMESSA

Il Codice di Condotta è un pilastro importante della politica sociale del Gruppo Ermenegildo 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 omnicomprendivo): 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 essere libero da ogni forma 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 Ermenegildo 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 del Gruppo Ermenegildo Zegna, a combattere la contraffazione e a garantire un'adeguata cooperazione e flussi di comunicazione.

AUDIT AND INSPECTION

- **Audit e accesso alle informazioni:** Ermenegildo 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, Ermenegildo Zegna si riserva il diritto di rivedere il rapporto contrattuale ed eventualmente di porvi fine conformemente alla legge applicabile.

Data:

Nome e indirizzo del fornitore:

Nome e carica del sottoscrittore:

Firma:

<page left blank intentionally>

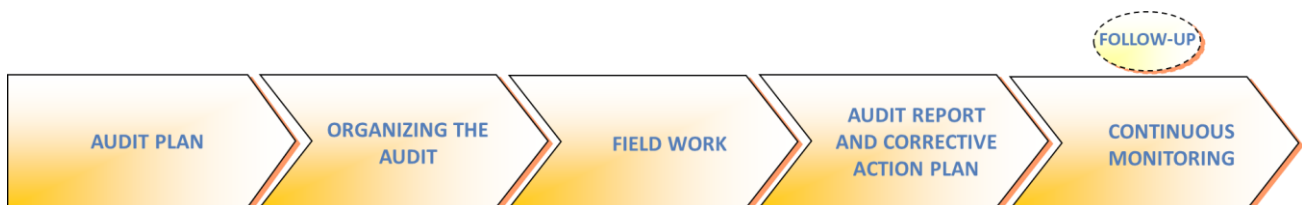
SUPPLIER SOCIAL AUDIT COMPLIANCE SYSTEM

FOREWORD

Ermenegildo 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 the environmental standards and ensures that they are being properly implemented within its finished goods suppliers.

SUPPLIER SOCIAL AUDIT COMPLIANCE

The following scheme describes the main activities of Supplier Social Audit Compliance process.



1. AUDIT PLAN

The Audit Plan is defined respect to objective parameters that allow to assign a scoring (0 to 100) to the supplier in order to determine a priority audit ranking (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. Country of Supply
5. Use of subcontractor
6. Last Sustainability Audit (timing): 1 year, 2 years, ecc.
7. Last Grading of Sustainability Audit: Critical, High, Intermediate, Low.
8. Grading of follow up: Closed, in progress, on delay, action plan not yet defined.

1.1. REQUIRED SUPPLIER INFORMATION

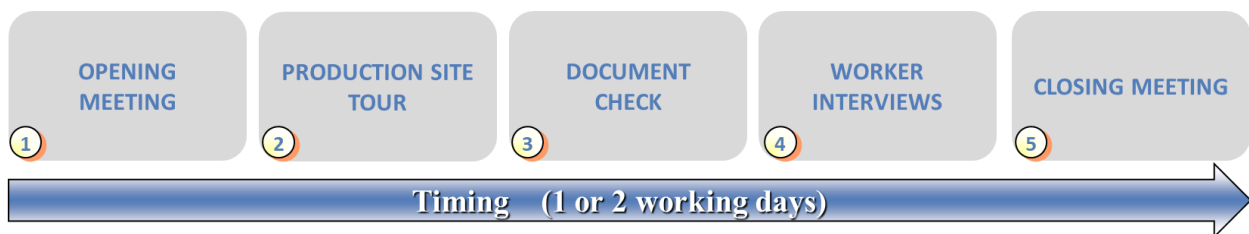
Ermenegildo Zegna Supply Chain fills and updates yearly the supplier master data sheet with all information's requested.

2. ORGANIZING THE AUDIT

Social compliance audits are conducted by Ermenegildo Zegna team or by a third party are usually announced with mail in advance, in order to give the supplier enough time to prepare the documents for the audit and to arrange the visit.

3. FIELD WORK

The audit process contains five steps as shown in the following Figure. The steps comprise Opening meeting, Factory tour, Document check, Worker interviews and Closing meeting. These steps are described in the following chapter.



3.1. OPENING MEETING

The audit starts with an opening meeting between the parties where the factory management is given an overview of the audit procedure and of the Ermenegildo 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 review of the supplier documents.

Documents which must be reviewed are:

- Business registration papers;
- Licenses on Occupational Health & Safety and Environmental Protection;
- Company policies and regulations;
- Employment records, e.g. Employment Contract, Identity Cards
- Payroll, attendance records;
- Safety and environmental policies.

3.4. WORKER INTERVIEWS

Interviewing the employees working in the factory is considered to be the most important and sensitive part of the entire audit. The auditor has to 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 information expected to be received during the course of 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 in order to share and review in detail the summary of findings. The supplier management can discuss and comment on any findings in order to understand their reason. 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 list of findings is presented and signed by supplier representative at the end of the audit field work. The final grade can be: Low, Intermediate, High and Critical.

4.2. CORRECTIVE ACTION PLAN

The Zegna Internal Auditing, at the end of every audit, prepare and send to the supplier a Corrective Action Plan (CAP). The CAP summarizes all findings that have been identified during the audit and discussed with the supplier management in the closing meeting.

The following information must be filled in

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

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

5. CONTINUOUS MONITORING

The Internal Auditing Dept. guarantees the monitoring of all target due date defined by the supplier into corrective action plan.