

K E R I N G



IL QUADRO SALUTE,
SICUREZZA
E BENESSERE SUL LAVORO
KERING

2026 – 2027

INDICE

1. Perché tale quadro è essenziale?
2. Come contribuire attivamente alla prevenzione dei rischi e al benessere sul lavoro?
3. Qual è la struttura di governance, di chi sono le responsabilità?
4. Qual è l'organizzazione incaricata di controllare i rischi e favorire un ambiente di lavoro sicuro e sano?
5. Cosa fare in caso di situazione che desti preoccupazione?
6. Quali sono le altre risorse e gli altri strumenti di Gruppo per prevenire i rischi?
7. Quali sono in sintesi le politiche o le procedure di Gruppo applicabili?



Perché tale quadro è essenziale?

La salute, la sicurezza, l'incolumità e il benessere di tutte le persone che lavorano presso gli stabilimenti del Gruppo costituiscono una priorità per Kering e le sue Maison (« il Gruppo ») e continuano a essere un fattore determinante di performance sociale sostenibile.

La salute sul lavoro va intesa in modo globale nelle sue varie dimensioni - fisica, mentale e sociale* - e può essere esposta a diversi tipi di rischi. Che siano fisici o psicosociali, tali rischi richiedono un'attenzione condivisa e una valutazione periodica. Il Gruppo adotta un approccio di miglioramento continuo delle condizioni e delle pratiche lavorative, volto ad adeguare costantemente le iniziative alle esigenze operative e all'evoluzione dei rischi

Il presente quadro definisce una base di requisiti minimi validi per tutte le entità del Gruppo, per garantire un approccio coerente in materia di salute e sicurezza grazie alla messa a punto di misure di prevenzione adeguate e all'utilizzo delle risorse necessarie.

Il quadro è pensato per tutti i dipendenti del Gruppo, per le persone che lavorano presso gli stabilimenti del Gruppo, nonché per i visitatori e integra le norme nazionali e locali che restano valide.



* «La salute è uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non solo l'assenza di malattia o di infermità», principio del preambolo della Costituzione dell'OMS ([Link](#))



Come contribuire attivamente alla prevenzione dei rischi e al benessere sul lavoro?

Ogni dipendente e ogni lavoratore del Gruppo contribuisce alla cultura di prevenzione dei rischi e alla promozione del benessere sul lavoro. Le iniziative chiave per prevenire i rischi sono basate sulla conoscenza e sul rispetto degli impegni assunti dal Gruppo. Il **nuovo Codice etico Kering** ([Link](#)) contiene punti di riferimento pratici e precisazioni operative per illustrare i 4 pilastri dei nostri impegni in tale quadro:

1. Garanzia di un ambiente di lavoro sicuro e protetto

Il Gruppo promuove una cultura della prevenzione attiva. I dipendenti sono tenuti a seguire le formazioni necessarie in materia di salute e sicurezza, a utilizzare gli strumenti a loro disposizione e a segnalare qualsiasi rischio per contribuire a garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano. Kering si aspetta da ognuno il comportamento giusto e che tutti segnalino immediatamente le eventuali situazioni inappropriate o pericolose.

2. Sviluppo di un ambiente di lavoro rispettoso e privo di qualsiasi forma di discriminazione e molestia

Non tolleriamo nessuna forma di discriminazione, di molestie o di violenza e il Gruppo si impegna a garantire un ambiente di lavoro rispettoso, equo e sicuro per tutti. Ogni dipendente è tenuto a rispettare la dignità e i diritti degli altri, ad adottare un comportamento esemplare e a segnalare qualsiasi comportamento inappropriato.

3. Promozione di un luogo di lavoro inclusivo

La diversità e l'inclusione sono leve essenziali per la creatività e l'innovazione, e il Gruppo si impegna a creare un ambiente di lavoro nel quale ognuno si senta rispettato. Le pari opportunità, la parità di genere, la diversità dei percorsi individuali e l'inclusione dei disabili sono essenziali, con azioni concrete a tutti i livelli dell'organizzazione. Sono vietati tutti gli stereotipi, i comportamenti non inclusivi o denigratori e ognuno è invitato a contribuire attivamente a una cultura inclusiva e incentrata sul rispetto.

4. Incentivazione del benessere nei luoghi di lavoro

Il benessere sul lavoro è una priorità sostenibile, basata su una definizione nata dal dialogo sociale e formalizzata in un accordo siglato con il Comitato Aziendale Europeo. Il Gruppo si adopera per preservare l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, in particolare grazie al diritto alla disconnessione, i tempi di riposo e il dialogo. I manager e i dipendenti sono chiamati ad agire insieme per incentivare l'ascolto, il sostegno, lo sviluppo delle competenze e il prosperare di un ambiente di lavoro sano e basato sul rispetto.



Qual è la struttura di governance, di chi sono le responsabilità ?

La governance del Gruppo e delle Maison definisce gli orientamenti strategici e garantisce l'attribuzione delle risorse necessarie alla protezione della salute, della sicurezza e dell'incolumità sul lavoro.

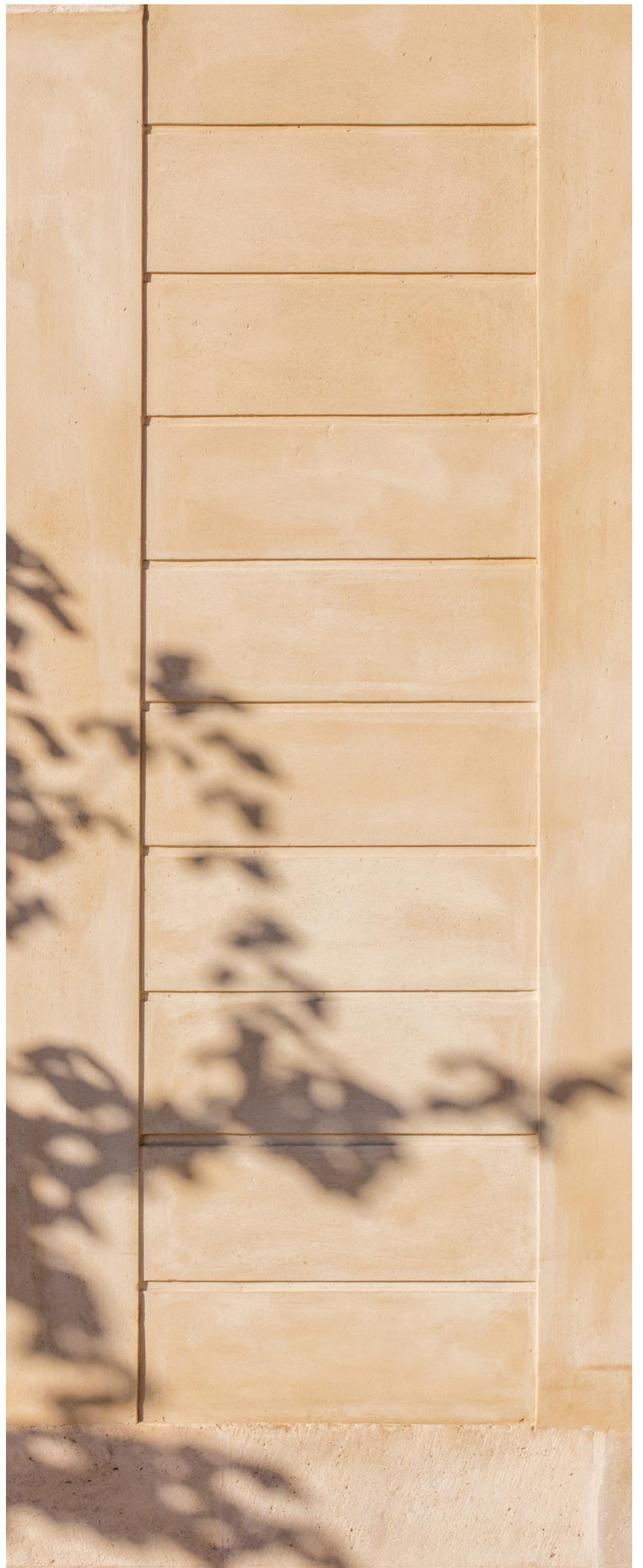
I dipartimenti specifici del Gruppo e delle Maison (Security, Health & Safety, Servizi generali, Risorse Umane) garantiscono la prevenzione operativa dei rischi nei vari ambienti di lavoro, nell'interesse dei dipendenti, delle persone che lavorano presso gli stabilimenti del Gruppo e dei visitatori. In funzione dei contesti, i responsabili dell'incolumità e della sicurezza garantiscono una prevenzione operativa continua dei rischi.

Tale prevenzione include il rispetto delle procedure locali, la gestione degli infortuni occasionali, nonché la presa in considerazione di situazioni straordinarie, come ad esempio eventi di grande portata o particolari contesti geopolitici che possono avere un impatto sulle attività.

I Manager mettono in atto gli impegni assunti dal Gruppo in materia di salute, sicurezza e di condizioni di lavoro. Offrono un ambiente di lavoro sicuro, prestano attenzione ai campanelli di allarme e sostengono le azioni formative e di sensibilizzazione. Promuovono una cultura della prevenzione coinvolgendo i team in un approccio di miglioramento continuo.

I Dipendenti contribuiscono a pieno a tale dispositivo: partecipano alle azioni di sensibilizzazione e di formazione, rispettano le procedure in vigore, privilegiano relazioni professionali basate sul rispetto e sulla solidarietà, segnalano i pericoli o gli infortuni avvisando e chiedendo aiuto in caso di difficoltà. Il modello si basa su una responsabilità collettiva e sull'attenzione di tutti.

I dipendenti dei fornitori devono rispettare le stesse regole. La **nuova Carta Partner Commerciali e fornitori** ([Link](#)) sancisce gli impegni assunti dal Gruppo e dai fornitori in materia di etica e di conformità, precisa tali impegni, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei diritti dell'uomo, delle libertà fondamentali, della salute e sicurezza, nonché dell'ambiente. Queste aspettative possono essere associate, se del caso, ad adeguate misure di due diligence, di monitoraggio o di audit.



Qual è l'organizzazione incaricata di controllare i rischi e favorire un ambiente di lavoro sicuro e sano?

Il Gruppo conduce un'analisi dei rischi e garantisce il monitoraggio di indicatori di prevenzione per gestire al meglio le azioni messe in campo e includere l'approccio in una logica di miglioramento continuo.

I Dipartimenti dedicati del Gruppo (Security, Safety, Servizi generali, Operazioni o HR) si occupano della gestione della sicurezza degli stabilimenti del Gruppo, dell'elaborazione dei piani di emergenza e dell'implementazione dei programmi di formazione in materia di sicurezza pensati per i dipendenti. A tale titolo, essi contribuiscono all'identificazione, alla valutazione periodica e alla gestione dei rischi, nonché alla messa in atto di misure preventive adeguate.

La Direzione Legale del Gruppo, responsabile della conformità, realizza periodicamente una mappatura di alcuni rischi in seno al Gruppo, tra i quali quelli relativi alla salute, alla sicurezza e alle condizioni di lavoro nel quadro del dovere di diligenza e della politica dei diritti dell'uomo del Gruppo. Tali valutazioni consentono di attuare misure preventive mirate a livello operativo.

Le Direzioni responsabili dell'audit e della sicurezza della supply chain del Gruppo realizzano missioni di controllo interno fondate sulla valutazione dei rischi e un piano di audit. Il Gruppo può realizzare audit o controlli per determinare la messa in atto effettiva di tale quadro presso le sue entità.

Il Manager diretto, e la Direzione Risorse Umane con i HRBP, sono gli interlocutori di riferimento per qualsiasi domanda, così come il responsabile safety e security in funzione degli stabilimenti e i responsabili Inclusione e Diversità.



Cosa fare in caso di situazione che desti preoccupazione?

In primo luogo, segnalatelo al vostro Manager, al vostro Responsabile Risorse Umane, e/o al vostro Responsabile safety e security, e/o al vostro Responsabile Inclusione e Diversità. L'obiettivo è gestire la situazione e neutralizzare il rischio il prima possibile. Segnalare tutti gli infortuni, e non solo i casi in cui si registrano delle ferite, consente di identificare e di prevenire i primi segnali e potenziare gli sforzi volti a eliminare i rischi.

Il Gruppo mette inoltre a disposizione **una piattaforma Whistleblowing** disponibile in 23 lingue (e oltre per l'accesso alla hotline). La piattaforma consente ai dipendenti e alle parti interessate di segnalare o di condividere preoccupazioni in modo confidenziale, in particolare in merito a temi quali la discriminazione, le molestie, la salute o la sicurezza sul lavoro, i diritti dell'uomo, l'ambiente, la frode.

Il Gruppo si impegna a proteggere chiunque faccia una segnalazione in buona fede e a promuovere una cultura della trasparenza incentrata sulla fiducia.



Quali sono le altre risorse e gli altri strumenti di Gruppo per prevenire i rischi?

1. Il dialogo contribuisce al benessere e alla performance sul lavoro: il Gruppo promuove l'organizzazione o la partecipazione periodica a momenti di scambio in seno al team, con il proprio Manager, con il proprio HRBP, sia in occasione di momenti informali (pause, momenti di convivialità) o sulla base di feedback, grazie allo strumento Workday. Il dialogo viene inoltre incentivato attraverso l'ascolto dei dipendenti nel quadro del sondaggio annuale di opinione e di engagement, seguito da piani di azione adeguati.

2. Informarsi facilita la comprensione dell'ecosistema e del proprio ruolo: il Gruppo dà la priorità a un'informazione diretta e accessibile, diffusa tramite la piattaforma interna di comunicazione per condividere la strategia e le informazioni chiave del Gruppo. Tutti i dipendenti del Gruppo possono così seguire l'attualità e gli orientamenti del momento.

3. Formarsi consente di migliorare le proprie conoscenze e competenze: il Gruppo mette a disposizione risorse e contenuti specifici in funzione dell'ambiente di lavoro, nonché strumenti e risorse a livello Gruppo, tra i quali:

- una **base di formazioni online comune** a tutti i dipendenti, per un'esperienza di apprendimento flessibile e adeguata alle necessità del singolo;
- una **guida sulla qualità della vita e la salute sul lavoro** comune a tutti i dipendenti;
- una **definizione del benessere sul lavoro** in seno al Gruppo fondata su 6 fattori di influenza riconosciuti per capirla meglio (si veda l'accordo firmato con il Comitato aziendale europeo sul dialogo sociale e il benessere al lavoro)
- una **Carta sul diritto alla disconnessione** aggiornata.



Quali sono in sintesi le politiche o le procedure di Gruppo applicabili?

- Il Codice etico
- Kering Whistleblowing Policies
- Piattaforma Whistleblowing
- La Policy sui Diritti Umani
- L'accordo del Comitato Aziendale Europeo sul dialogo sociale e il benessere al lavoro
- La policy globale per la violenza domestica
- Il Baby leave
- La Carta sul diritto alla disconnessione
- La politica Inclusione e Diversità
- Il quadro globale per l'inclusione dei disabili



K E R I N G

CREATIVITY IS OUR LEGACY



GUCCI | SAINT LAURENT | BOTTEGA VENETA | BALENCIAGA | McQUEEN | BRIONI
BOUCHERON | POMELLATO | DODO | QEELIN | GINORI 1735
KERING EYEWEAR