

K E R I N G



DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

Kering a mis en place les politiques et procédures suivantes afin de protéger ses collaborateurs, les personnes employées au sein de ses chaînes d'approvisionnement et les communautés locales auprès desquelles le Groupe s'approvisionne en matières premières :

LE CODE D'ÉTHIQUE DU GROUPE KERING

LA CHARTE FOURNISSEURS DU GROUPE KERING

LA POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES DE KERING

LA POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE KERING

LA POLITIQUE SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU GROUPE KERING

LA CHARTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES MANNEQUINS ET LEUR BIEN-ÊTRE

LE MANUEL DE COMPLIANCE DU GROUPE KERING

LA POLITIQUE ANTICORRUPTION DU GROUPE KERING

LES PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DU GROUPE KERING

LES STANDARDS KERING RELATIFS AUX MATIÈRES PREMIÈRES ET AUX PROCESSUS DE FABRICATION

LA STRATÉGIE BIODIVERSITÉ DU GROUPE KERING

LA CHARTE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES

ENGAGEMENTS

Le Groupe Kering s'engage à respecter les plus hauts standards des différentes réglementations qui lui sont applicables et à faire le nécessaire pour assurer et promouvoir, aux côtés des gouvernements, des organisations non-gouvernementales et de ses pairs, la protection des droits humains. En cas de conflit de lois, notamment entre une norme nationale et une réglementation internationale, Kering fait primer celle qui offre la meilleure protection des droits humains. Pour ce faire, Kering respecte les obligations et principes établis dans les textes suivants :

LOIS NATIONALES ET SUPRANATIONALES :

- Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre
- La loi sur l'esclavage moderne («Modern Slavery Act») du Royaume-Uni de 2015
- La loi sur l'esclavage moderne («Modern Slavery Act») d'Australie de 2018
- La loi californienne sur la transparence des chaînes d'approvisionnement de 2010
- Le décret législatif italien No 231/2001 de 2001
- La section 1502 de la loi américaine Dodd Frank sur la réforme de Wall Street et la protection des consommateurs de 2010
- Le Règlement européen UE 2017/821 du 17 mai 2017 sur les minerais provenant de zones de conflit (qui inclut des dispositions relatives aux sanctions économiques en cas d'atteinte aux droits humains)
- La Directive européenne 2014/95/UE du 22 octobre 2014 sur les informations non-financières
- La Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne de 2000

TEXTES INTERNATIONAUX :

- Le Pacte Mondial des Nations Unies de 2000
- La Déclaration Universelle des droits de l'Homme des Nations Unies de 1948
- Les Objectifs de développement durable des Nations Unies de 2015
- La Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998
- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales de 2011
- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme de 2011

CONVENTIONS, ASSOCIATIONS & CERTIFICATIONS :

- La Convention sur le commerce international des espèces de faune et flore sauvages menacées d'extinction de 1973
- Le «Fashion Pact» de 2019
- Le Processus de Kimberley de 2000
- La coalition des vêtements durables
- Textile Exchange Europe
- Business for Social Responsibility (BSR)
- Le Club Mékong
- Le Groupe consultatif de l'OCDE sur le devoir de diligence dans le secteur du vêtement et de la chaussure
- Le Programme de convergence sociale et du travail

CONTENU

INTRODUCTION — P.6

- Avant-propos par François-Henri Pinault — p. 6
- Gouvernance — p. 7
- Déclaration de principe — p. 7
- Les droits humains en pratique — p. 8

HUMAN RIGHTS — P.10

- Les droits humains dans l’environnement de travail — p. 10
- Les droits humains au sein de la chaîne d’approvisionnement — p. 16
- Le respect de l’environnement — p. 24
- Les droits humains et les communautés locales — p. 28

IMPLEMENTATION — P.32

- Mise en œuvre & contrôle — p. 32
- Formation — p. 34
- Le dispositif de signalement — p. 35

AVANT-PROPOS PAR FRANÇOIS-HENRI PINAULT

Chez Kering, le respect des droits humains et la protection de l'environnement constituent des valeurs centrales. À l'image du principe d'intégrité dont ils découlent, ils sont placés au cœur de la politique de développement durable du Groupe. A ce titre, ils bénéficient du rayonnement le plus large possible, et se manifestent notamment par l'exigence qu'impose Kering à ses partenaires commerciaux (fournisseurs et sous-traitants inclus) de se conformer aux mêmes exigences en la matière.

Parce que la défense et la protection des droits humains et de l'environnement représentent bien plus que des mots pour Kering, le Groupe se fixe des objectifs concrets et se donne les moyens de les atteindre, y compris dans ses relations avec ses partenaires.

Au-delà de la nécessité qu'elle représente pour tout un chacun, la lutte pour la défense de ces valeurs constitue un devoir pour un acteur majeur du luxe tel que Kering. Assumant pleinement la responsabilité qui lui incombe à ce titre et conscient que ses activités et plus largement ses relations commerciales peuvent avoir des impacts sur les droits humains et/ou l'environnement, le Groupe adopte et met en œuvre les procédures lui permettant d'identifier et de prévenir les incidences négatives, d'y remédier et de rendre compte de la manière dont il y fait face.

Profondément attaché au respect de la dignité et des droits de chaque individu, ainsi qu'à la protection de l'environnement, Kering a conçu cette politique des droits humains pour clarifier et réaffirmer ses engagements dans ces domaines. Cette politique a également pour

objectif de détailler les attentes du Groupe envers ses partenaires commerciaux, et d'expliquer comment Kering et ses Maisons intègrent ces engagements dans leur culture d'entreprise.

Son ambition globale est de contribuer au développement de chaînes d'approvisionnement durables et équitables au niveau mondial, ce qui implique une mobilisation constante et l'implication des principaux acteurs. Kering se plie à l'exercice avec l'humilité et la volonté qui s'imposent. Face aux actions passées, Kering en tire les enseignements et les reflète dans ses pratiques présentes et futures, notamment en les intégrant aux révisions de ses politiques et procédures. Face aux parties prenantes pouvant avoir un impact négatif sur les efforts que Kering met en œuvre pour respecter et protéger les droits humains et l'environnement, le Groupe fait le choix de l'accompagnement pour les guider vers de meilleures pratiques.

Kering et ses Maisons sont conscients que le contrôle du respect des droits humains et de la protection de l'environnement est un processus continu, nécessitant

une évolution constante afin d'être toujours en phase avec les changements pouvant intervenir au sein de l'environnement opérationnel. Aujourd'hui plus que jamais, compte tenu de la crise mondiale de la COVID-19, il n'est pas suffisant pour les entreprises de se limiter à déclarer qu'elles prendront les mesures nécessaires. Le temps est à l'action. En ce qui concerne Kering, le Groupe travaille conjointement et activement avec ses partenaires afin de s'assurer que les conséquences potentiellement négatives de ses activités sur les droits humains et/ou l'environnement soient finement mesurées et pleinement prises en considération dans l'élaboration des réponses apportées et la mise en place de stratégies de redressement face à la COVID-19.

En pratique, surveillance, influence, diligence et transparence sont les maîtres-mots guidant l'action de Kering lorsqu'il s'agit du respect des droits humains et de la protection de l'environnement.

GOUVERNANCE

Le Président Directeur Général du Groupe endosse la responsabilité de l'approbation de cette politique et du suivi de sa mise en œuvre.

Le pilotage au quotidien des principes et règles édictés dans cette politique revient quant à lui, à l'ensemble des départements concernés, et plus spécifiquement aux départements suivants :

- Le département compliance, qui est principalement responsable de la rédaction de la présente politique et qui veille à sa mise en œuvre effective ainsi qu'à son déploiement effectif au sein du Groupe ;
- Le département des ressources humaines, qui s'assure que les standards sociaux de Kering sont à minima conformes aux réglementa-

tions applicables, y compris celles relatives aux droits humains ;

— Le département d'audit de la chaîne d'approvisionnement, qui supervise l'activité de cette dernière ;

— Le département sécurité, qui garantit la sécurité des collaborateurs ; et

— Le département développement durable, qui coordonne la mise en œuvre des piliers du développement social et durable au sein de la chaîne d'approvisionnement.

DÉCLARATION DE PRINCIPE

La présente politique a été conçue à l'issue d'une enquête menée en 2020 sur les études d'impact du Groupe en matière de droits humains, par un cabinet externe spécialisé et en coordination avec des acteurs clés au sein du Groupe et de ses Maisons.

Elle a été rédigée par des acteurs internes compétents, à savoir notamment : les départements compliance, développement durable, ressources humaines et sécurité et contrôle des chaînes d'approvisionnement du Groupe.

Bien que cette politique soit destinée à un usage interne, Kering a pris la décision de la rendre accessible à ses partenaires externes afin d'affirmer publiquement son engagement en matière de respect des droits humains et de l'environnement.

LES DROITS HUMAINS EN PRATIQUE

COMPTE TENU DE LA DIMENSION INTERNATIONALE DE SES ACTIVITÉS ET DU SEGMENT LUXE SUR LEQUEL IL SE POSITIONNE,

Kering se doit d'agir de manière exemplaire et de contribuer à remédier aux difficultés auxquelles la société fait face. Son ambition est de faire de l'industrie du luxe une référence en matière d'éthique, de développement durable et de création de valeur à long terme.

Conformément à ses valeurs, Kering s'engage à porter les standards internationalement reconnus en matière de droits humains dans l'ensemble de ses activités. Ce faisant, Kering s'efforce d'identifier les risques pour les droits humains et l'environnement que ses activités pourraient causer. Les domaines suivants ont notamment été identifiés au terme de l'étude d'impact de ses activités sur les droits humains réalisée par le Groupe en 2020 :

Les droits humains au sein de l'environnement de travail :

Comme énoncé dans son Code d'Éthique, Kering veille à créer et maintenir un environnement de travail dans lequel les droits humains des collaborateurs sont respectés. Au-delà des droits humains internationalement reconnus, Kering s'assure que toutes les mesures adéquates en vue de la protection des droits et du bien-être de ses collaborateurs soient mises en œuvre, dans tous les lieux où il conduit ses activités et pour l'ensemble de celles-ci.

Les droits humains au sein de la chaîne d'approvisionnement :

Conformément à sa Charte Fournisseurs et à ses principes de développement durable, Kering protège les droits de tous ceux qui travaillent au sein de sa chaîne d'approvisionnement, en ce compris ses partenaires commerciaux, ses fournisseurs et ses sous-traitants.

Le respect de l'environnement :

Kering s'engage à maîtriser et à réduire son impact environnemental. Pour ce faire, sa politique environnementale couvre toutes les activités du Groupe ainsi que l'ensemble de ses fournisseurs, prestataires de services et co-contractants.

Les droits humains et les communautés locales :

Conformément au Code d'Éthique, Kering prend acte de sa responsabilité vis-à-vis des communautés locales, tout au long de sa chaîne d'approvisionnement : de la fourniture de matières premières jusqu'à la préservation de l'héritage culturel et du savoir-faire de ses produits.

LES DROITS HUMAINS DANS L'ENVI- RONNEMENT DE TRAVAIL

KERING ASPIRE À OFFRIR À SES COLLABORATEURS UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL À LA FOIS STIMULANT ET BIENVEILLANT.

Comme indiqué dans son Code d'Éthique, le Groupe s'engage pour le respect des droits humains au sein de ses locaux, qu'il s'agisse de bureaux, d'ateliers, de boutiques, de sites de production et/ou de plateformes logistiques.

Respect des droits humains et de la loi

Kering doit assurer à ses collaborateurs un environnement de travail fondé sur le respect et le traitement équitable. A ce titre, il se doit de leur garantir un cadre de travail motivant qui met l'accent sur le respect des droits de tous les individus. Kering propose un environnement de travail qui respecte les

normes internationales en matière de droits humains, incluant l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, la liberté syndicale dans le respect des lois et réglementations locales et la liberté d'expression pour tous les collaborateurs du Groupe.

Un environnement de travail libre de toute forme de harcèlement

Kering ne tolère aucune forme de harcèlement, discrimination, intimidation ou humiliation, qu'elle soit psychologique, sexuelle et/ou constitutive d'un abus de pouvoir.

Le harcèlement peut donner lieu à des sanctions disciplinaires et, dans de nombreux pays, à des poursuites judiciaires.

Non-discrimination, diversité et égalité des chances

Chez Kering, nous pensons que la diversité est source de créativité et d'innovation. Le Groupe veille à l'adoption d'une approche inclusive dans laquelle tout le monde peut bénéficier des mêmes opportunités. Il met en avant une culture d'égalité, libre de toute discrimination, qui participe au succès du Groupe.

À l'inverse, il condamne toute discrimination, qu'elle soit raciale, ethnique, fondée sur la nationalité, la langue, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état de grossesse, la religion, l'invalidité, les opinions politiques et/ou le statut sérologique relatif au VIH/SIDA.

FOCUS

LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

La diversité et l'égalité des chances sont au cœur de la culture Kering. Ci-dessous, quelques exemples d'actions adoptées par le Groupe qui permettent de maintenir un environnement de travail inclusif, ouvert et stimulant :

— Kering est un fervent défenseur des Normes Mondiales de Conduite des Nations Unies à l'attention des entreprises et relatives à la lutte contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués.

— Depuis plus de 10 ans, la politique de Kering en matière de handicap a permis le recrutement et la formation de personnes en situation de handicap.

— Kering est un membre de B4IG (Business for Inclusive Growth), une initiative mondiale qui ras-

semble entreprises et autorités publiques dans le but d'accélérer le processus de réduction des inégalités et de promotion de l'inclusion.

— En 2019, Kering a annoncé la mise en place d'un congé parental généralisé au sein de l'entreprise pour permettre à tous les collaborateurs nouvellement parents, de prendre 14 semaines de congés payés sans diminution de salaire, nonobstant leur situation personnelle et familiale. Cette mesure est applicable depuis le 1er janvier 2020.

— En 2019, Kering a créé un poste de Directeur de la diversité, de l'inclusion et du talent. Cette initiative s'inscrit en parfaite cohérence avec la philosophie du Groupe qui prône la diversité comme source de développement collectif. Toutes les Maisons du Groupe ont par ailleurs en leur sein un comité de diversité.

Les droits des femmes

Dans le cadre de son engagement pour le respect de la diversité, Kering affirme son ambition de parvenir à une égalité des sexes

dans toutes les fonctions et à tous les niveaux de responsabilité au sein du Groupe.

FOCUS

VALORISATION DES FEMMES

La valorisation des femmes est une priorité chez Kering, et le Groupe souhaite s'assurer que les femmes sont effectivement représentées à tous les niveaux hiérarchiques. En 2010, Kering a été l'un des premiers signataires des «Women's Empowerment Principles», une initiative conjointe de l'Organisation des Nations Unies Femmes et du Global Compact des Nations Unies.

Kering accompagne les femmes dans le développement de leurs compétences au moyen de divers programmes tels que des sessions

de mentoring, de coaching ainsi que des formations au leadership. Ces initiatives visent à aider les femmes talentueuses à accéder à des postes d'encadrement. Dans cette dynamique, Kering est l'un des sponsors du «EVE Program» dans les régions EMEA et APAC.

L'un des objectifs de la stratégie de 2025 du Groupe pour le développement durable est d'arriver à une égalité des sexes et une égalité salariale entre les femmes et les hommes à tous les niveaux du Groupe, et de mettre en place un programme de mentoring pour les femmes sur le plan international.

Le bien-être au travail

Pour veiller au bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle de ses collaborateurs et au bien-être de chacun au travail, Kering cherche à faciliter un climat de travail favorable, bienveillant et efficient. Kering a pleinement conscience qu'un bon équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle constitue un facteur de réussite.

À ces fins, le Groupe a mis en place des politiques et dispositifs pour faciliter le quotidien de chacun et améliorer la qualité de vie au travail : télétravail, politique de parentalité, portail de solution pour gérer au mieux l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, service de soutien psychologique, journées bien-être, etc.

FOCUS

LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Le Groupe a adopté plusieurs mesures visant à continuellement améliorer la qualité de vie au travail. En plus de promouvoir l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle au moyen de la mise en place

du télétravail et d'un aménagement des horaires de travail, il a également mis en place des outils spécifiques afin de tenir compte des cultures et besoins locaux, conformément à son objectif de développer le bien-être au travail.

Santé & sécurité au travail

Attaché au principe de précaution, Kering fait le nécessaire pour assurer la santé et la sécurité de ses collaborateurs, de ses prestataires de services, et des visiteurs de tous

ses sites. Pour ce faire, le Groupe a développé des principes de bonne gouvernance autour de règles et procédures spécifiques, telle que la politique sur la santé et la sécurité.

FOCUS

LES MESURES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DANS LE CADRE DE LA COVID-19.

Depuis le début de la crise de la COVID-19, Kering et ses Maisons ont pris des mesures visant à assurer la continuité de leurs activités dans le respect des recommandations gouvernementales. Ces mesures incluent notamment la mise en place du travail à distance ainsi que l'adoption et la mise en œuvre de protocoles en matière de sécurité, de désinfection et d'hygiène et de gestion des cas contacts.

Les actions adoptées ont toutes été prises à la lumière des différents stades d'évolution de la crise sanitaire. Ainsi, les mesures strictes d'hygiène et de sécurité ont été renforcées lorsque les activités d'approvisionnement du Groupe ont repris à l'issue des divers confinements. De même, des protocoles spécifiques incluant notamment des règles relatives à l'accueil des visiteurs, à la distanciation sociale, au port du masque et à l'utilisation du gel hydroalcoolique, ont été définis pour permettre une reprise progressive des réunions dans les bureaux.

Garantie des salaires

Kering reconnaît pleinement le droit pour ses collaborateurs de travailler dans un environnement à la fois épanouissant et stimulant, au sein duquel ils reçoivent une rémunération juste et proportionnelle au travail fourni. Aussi, et afin de garantir le droit de ses collabo-

rateurs à un niveau de vie décent, Kering s'assure non seulement qu'ils perçoivent au moins le salaire minimum légal en vigueur, mais s'efforce également de fixer les salaires au regard des meilleures pratiques mondiales.

Prévenir et combattre la corruption

Kering accorde une place primordiale aux relations d'affaires basées sur l'intégrité, la confiance et les valeurs éthiques. À ce titre, le Groupe interdit formellement toute forme de corruption, qu'elle soit publique ou privée, active ou passive, domestique ou internationale. Pour le garantir, Kering a conçu, développé et mis en œuvre un programme de conformité robuste et reflétant les exigences des différentes réglementations auxquelles il est assujéti en la matière.

Ce programme conduit ainsi le Groupe à agir conformément aux lois anticorruption applicables dans tous les pays où il est présent, notamment les lois françaises, italiennes, américaines et anglaises et les meilleurs standards internationaux. À la fois basé sur la prévention et la répression, ce programme implique pour Kering d'identifier les risques de corruption auxquels ses activités sont confrontées, de les prévenir et, le cas échéant, d'y remédier.

AFIN DE VEILLER AU RESPECT DES DROITS HUMAINS PAR SES PARTENAIRES,

Kering s'engage à aider ses fournisseurs et sous-traitants à améliorer les conditions de travail de leurs salariés.

Aussi, à travers le Code d'Éthique du Groupe et la Charte Fournisseurs, Kering impose à ses fournisseurs les principes éthiques et de développement durable du Groupe, notamment en termes de prérequis sociaux, environnementaux et éthiques.

Pour garantir le respect effectif de ces principes au sein des usines et sites dans lesquels ils opèrent, Kering exige de ses fournisseurs qu'ils s'engagent à mettre en place des dispositifs efficaces de gestion, de suivi et de reporting. A ce titre, toute mesure prise pour pallier un

écart éventuel doit être documentée et soumise à Kering et l'ensemble de leurs dispositifs en matière de protection des droits humains doit pouvoir être audité, à tout moment et avec ou sans préavis, par Kering et/ou toute entreprise tierce mandatée par Kering.

Respect de la liberté d'association

Kering attend de ses partenaires commerciaux qu'ils respectent le droit des travailleurs de constituer ou de rejoindre le syndicat de leur choix. A cet égard, les partenaires du Groupe doivent privilégier l'instauration d'un dialogue ouvert et constructif avec leurs collaborateurs et les représentants de ces derniers.

Cela se traduit en pratique notamment par la mise à disposition de locaux permettant aux représentants du personnel de se réunir de façon indépendante et de débattre de diverses problématiques rela-

tives au travail, telles que les horaires de travail, la rémunération, la sécurité ou l'égalité des chances.

En outre, il convient également de leur accorder le temps nécessaire pour mener à bien leur mandat sans que cela n'ait de conséquence sur leur rémunération ou leurs avantages.

Enfin, cela se traduit par l'interdiction stricte de toute intimidation, menace ou toute pratique discriminatoire contre les représentants des salariés.

Proscrire l'esclavage moderne, le trafic d'êtres humains, le travail de servitude pour dettes et le travail forcé

Le Groupe interdit tout acte pouvant être constitutif de travail forcé, de trafic d'êtres humains, de servitude pour dettes et de toutes autres formes d'esclavage au sein de sa chaîne d'approvisionnement. Eu égard à de tels agissements, le Groupe et l'ensemble de ses Maisons appliquent une politique de «tolérance zéro» qui conduit le cas échéant à la résiliation de plein droit de la relation d'affaires entachée.

En pratique, Kering attend notamment de ses partenaires commerciaux qu'ils n'opèrent pas (sauf disposition légale le justifiant) de

réten-tion des documents d'iden-tification personnelle de leurs collaborateurs ou de retenue sur salaire. Il attend en outre qu'ils ne restreignent pas la liberté de mouvement de leurs col-laborateurs. Il exige encore qu'ils ne conditionnent pas l'embauche de leurs collaborateurs au paiement par ces derniers de frais de recrutement.

Les groupes de populations vulné-rables tels que les migrants ou les travailleurs illettrés étant particu-lièrement exposés à ces types de risques, ils doivent faire l'objet d'une attention toute particulière.

Interdiction du travail des enfants

Le travail des enfants n'est toléré à aucun stade de la chaîne d'approvisionnement du Groupe. Par enfant, Kering entend tout mineur de moins de 15 ans, ou de plus de 15 ans dans les pays ayant fixé un âge légal de scolarisation obligatoire plus élevé.

La pratique illicite du travail des enfants entraîne la résiliation de toute relation commerciale entre Kering (y compris ses Maisons) et le(s) partenaire(s) commerciaux concerné(s).

Kering exige de ses partenaires commerciaux qu'ils vérifient l'âge des candidats lors de leur recrute-ment. Le Groupe demande en outre à ses partenaires commerciaux de ne pas associer les jeunes travail-leurs de moins de 18 ans à des tra-vaux dangereux (par exemple ceux impliquant une exposition à des substances dangereuses ou né-fastes, la manipulation de charges lourdes, etc.), ou à des conditions de travail difficiles comme les longs ho-raires de travail ou le travail de nuit.

Prévention des pratiques discriminatoires

Kering attend de ses partenaires commerciaux qu'ils respectent et valorisent l'égalité des chances et de traitement et favorisent le dé-ploiement d'un environnement de travail inclusif. En ce sens, les par-tenaires du Groupe doivent être exempts de pratiques discrimina-toires, et ce à tous les niveaux de la

relation de travail, du recrutement à la rupture du contrat de travail en passant par la distribution des tâches, la rémunération, l'accès à des avantages sociaux, la forma-tion, la promotion, la retraite, etc.

Les partenaires du Groupe ne doivent procéder à aucune distinc-

tion, exclusion ou avantage sur la base du sexe, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état de grossesse, de l'ethnie, de la nationalité, des origines sociales, de la religion,

des opinions politiques, des appartenances syndicales, du handicap, du statut sérologique d'une personne atteinte du VIH/SIDA ou de toute autre condition médicale.

Mettre un terme à la violence et au harcèlement

Le harcèlement et la violence ne sont admis sous aucune forme ni sous aucun prétexte dans le milieu professionnel. Est considéré comme harcèlement ou violence tout acte offensant, abusif, dégradant, intimidant ou menaçant, tel que les abus verbaux, les stéréotypes dévalorisants, les contacts physiques non autorisés, des avances inappropriées ou encore les demandes de faveurs sexuelles.

Le harcèlement et la violence incluent également les agissements dirigés à l'encontre de certaines personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur genre, ou encore des avances ou requêtes sexuelles malvenues.

Les partenaires du Groupe doivent non seulement s'abstenir de tout comportement ou pratique susceptible d'engendrer des dommages physiques, psychologiques ou sexuels mais également les interdire formellement à leurs propres collaborateurs. Ils doivent aussi encourager ces derniers à signaler toute préoccupation qu'ils pourraient avoir à ce sujet et s'engager à traiter ces signalements de manière effective. Enfin, ils doivent accorder une attention particulière aux groupes de populations qui sont généralement plus exposés aux risques de violence et de harcèlement. Cela couvre notamment les femmes, la communauté «LGBTQIA+», ou encore les immigrés.

Fournir un espace de travail sain et sécurisé

Kering attend de ses partenaires qu'ils mettent en place un environnement de travail sain et sûr et qu'ils encouragent le bien-être au travail. Cette exigence se traduit par la mise en œuvre de mesures appropriées pour évaluer, prévenir et atténuer les risques pour la santé physique et psychologique de leurs collaborateurs.

Dans ce cadre, Kering a défini des règles spécifiques sur l'utilisation des produits chimiques lors du

processus de fabrication qui visent à limiter les risques liés à leur utilisation au sein de ses chaînes d'approvisionnement.

Les partenaires du Groupe doivent également donner un accès à l'eau potable, à des sanitaires propres et adaptés, ainsi qu'à un socle de protection sociale de qualité et à des coûts abordables. Lorsqu'un hébergement est attribué, il se doit d'être décent et adapté au nombre de personnes qui y vivent.

FOCUS

SANTÉ ET SÉCURITÉ À LA LUMIÈRE DE LA COVID-19

Dans le cadre de la gestion de la crise de la COVID-19, Kering a pris des mesures immédiates pour s'assurer de la santé et de la sécurité de tous ses partenaires, y compris ceux intervenant aux différents stades de ses chaînes d'approvisionnement. Des contrôles spécifiques ont été définis dans le respect strict des règles sanitaires et

de sécurité lors de la reprise des activités des fournisseurs du Groupe et ce à l'issue des périodes de confinement.

L'application de ces mesures par les fournisseurs du Groupe est contrôlée, notamment dans le cadre des audits dont ils font l'objet et au titre desquels est désormais pris en compte le respect des mesures de distanciation sociale, de port du masque et d'utilisation de gels hydroalcooliques.

Des horaires de travail raisonnables

Il est établi que les longues heures de travail, de par la fatigue qu'elles induisent, augmentent les risques liés à la santé et la sécurité au travail et favorisent la survenance de blessures.

Kering attend de ses partenaires qu'ils respectent les lois et règlements localement applicables, sans toutefois excéder la limite de 48 heures de travail par semaine.

Les heures supplémentaires doivent demeurer exceptionnelles, raisonnables et basées sur le volontariat. Elles doivent en outre être rémunérées à un tarif préférentiel.

Les collaborateurs doivent bénéficier de périodes de repos journalières et hebdomadaires raisonnables, et donc notamment d'un droit à un repos de 24 heures consécutives à l'issue d'une période de travail de 7 jours, ainsi que d'un droit à des congés.

FOCUS

MANNEQUINS

Kering s'est associé à LVMH pour mettre en place des lignes directrices spécifiques, au travers de la Charte sur les conditions de travail des mannequins et leur bien-être, adoptée en 2017. Cette charte va au-delà des exigences légales pour s'assurer que les mannequins bénéficient toujours des meilleures conditions de travail et d'un environnement de travail sain. Le contrôle de la mise en œuvre effec-

tive de ces mesures est assuré à travers le comité de surveillance institué par la Charte et les signalements opérés à travers le mécanisme de remontée des alertes.

Dans la continuité de ces efforts, Kering a également pris en 2019 l'engagement de n'avoir désormais recours qu'à des mannequins âgés de plus de 18 ans pour les collections pour adultes ; engagement qui a pris effet à compter de 2020.

Offrir des salaires décents

Les collaborateurs doivent recevoir le salaire prévu par leur contrat de travail, le montant devant respecter à la fois le droit local et les conventions collectives applicables, notamment sectorielles. Conscient que ces minimums ne permettent pas nécessairement

de couvrir les besoins fondamentaux, le Groupe travaille avec ses partenaires afin d'aller au-delà et d'offrir des salaires décents.

Le salaire doit par ailleurs et en tout état de cause être versé dans un délai approprié.

FOCUS

SALAIRE DÉCENT

Comme établi par le Global Living Wage Coalition («GLWC»), un salaire décent est la somme perçue pour une semaine de travail standard et qui permet d'offrir un niveau de vie décent au travailleur et sa famille.

Kering s'engage à ce que tous les collaborateurs de sa chaîne d'approvisionnement perçoivent un salaire décent pour leur travail. Pour ce faire, le Groupe aspire notamment à plus de transparence dans ses chaînes de production, mais aussi dans le cadre de l'approvisionnement en matières premières.

En sa qualité de leader dans l'industrie du luxe, Kering a piloté des études internes sur la question des salaires décents. Il collabore également avec des initiatives telles que le Fair Wage Network pour créer une base de données des salaires en temps réel. Cet instrument permettra de mesurer la différence entre ce qui devrait être considéré comme un salaire dit décent et le niveau des salaires réels. L'objectif du Groupe sur ce point est de développer un outil opérationnel au service de l'ensemble de l'industrie afin d'offrir une base de comparaison et de pouvoir déterminer, selon les situations, le niveau de salaire réellement décent.

Respect et promotion des droits des femmes

Alors qu'elles représentent une part importante des effectifs au sein de la chaîne d'approvisionnement du Groupe, les femmes sont confrontées à d'importants obstacles économiques et sociaux les empêchant d'atteindre l'égalité des sexes. Pour lutter contre ce phénomène, Kering encourage la mise en avant des femmes au sein de sa chaîne d'approvisionnement. Cela passe notamment par la création et l'entretien d'un dialogue avec ses partenaires en la matière.

Kering attend notamment de ses partenaires qu'ils permettent aux

femmes de développer et de valoriser leurs compétences professionnelles, d'accroître leurs opportunités, de recevoir une rémunération égale à celle perçue par les hommes à travail égal et d'évoluer au sein d'un environnement de travail exempt de toute violence et de toute forme de harcèlement.

S'agissant des femmes enceintes, de celles qui ont récemment accouché et/ou qui allaitent leur enfant, des mesures spécifiques doivent être mises en place pour assurer de bonnes conditions sanitaires et de bien-être.

Traitement des travailleurs migrants

Les travailleurs migrants sont exposés aux risques d'exploitation et aux traitements inégaux tant dans le processus de recrutement que dans le cadre de la relation de travail. Kering s'engage à respecter les règles édictées dans les principes de Dhaka afin de s'assurer que ces travailleurs soient traités avec dignité et équité tout au long des différentes étapes de leur parcours professionnel dans l'univers Kering. Le Groupe attend de ses partenaires qu'ils garantissent l'absence de discrimination envers les travailleurs migrants, et la mise en place de mécanismes de protection conformément aux lois et conventions en vigueur en matière d'emploi. Ces exigences sont d'au-

tant plus importantes que les phénomènes migratoires, tant internationaux qu'internes, sont de plus en plus importants et fréquents.

Par ailleurs, le Groupe exige de ses partenaires qu'ils interdisent le paiement de frais de recrutement par les collaborateurs et la rétention de documents d'identification personnelle. Ils doivent également permettre aux travailleurs migrants de bénéficier d'une protection sociale et de santé, de jouir de leur prérogative syndicale, de bénéficier de la liberté de changer d'emploi, de recevoir leur rémunération de manière régulière et, lorsque cela est convenu, de leur fournir un logement.

Prévention et la lutte contre la corruption

Conscient que la corruption est vecteur de préjudices économiques et sociaux, non seulement pour le Groupe, mais également pour la société toute entière, Kering s'engage en faveur de l'éthique dans les relations d'affaires. A cet effet, le Groupe interdit formellement toute forme de corruption et a adopté les mesures nécessaires à sa détection, sa prévention et l'atténuation voire l'élimination des risques au sein de sa chaîne d'approvisionnement. Conformément à cette ligne de

conduite, Kering exige de ses co-contractants qu'ils respectent les lois applicables en la matière, notamment les lois françaises, italiennes, anglaises et américaines. Au-delà du strict respect de telles exigences normatives, Kering attend de ses partenaires qu'ils adoptent leur propre programme de compliance dans la mesure du possible et/ou à tout le moins procèdent à des vérifications régulières pour s'assurer notamment de l'intégrité de leurs transactions.

KERING ENCOURAGE SES MAISONS À ADOPTER DES MODÈLES ÉCONOMIQUES QUI CONTRIBUENT À AMÉLIORER LA QUALITÉ DE L'ENVIRONNEMENT, DE L'ÉCONOMIE ET DE LA SOCIÉTÉ.

L'approche de Kering en matière environnementale est avant tout préventive dès lors qu'elle s'articule autour d'analyses de risques visant notamment à identifier et à quantifier les impacts environnementaux de ses activités afin de déterminer et d'adopter les mesures adéquates.

L'approche de Kering en matière environnementale est par ailleurs transparente et se traduit notamment par la publication des standards sur les matières premières et processus de fabrication que Kering s'impose d'une part et dont Kering exige le respect par ses fournisseurs d'autre part.

L'approche de Kering en matière environnementale est en outre globale en ce que l'engagement du Groupe pour la protection de l'environnement s'impose à toutes les activités de toutes ses Maisons (y compris aux Maisons nouvellement acquises qui doivent se conformer à ses exigences en la matière dans l'année suivant leur entrée au sein du Groupe), mais aussi à l'ensemble de ses fournisseurs, prestataires de services et co-contractants. Le Groupe exige de ces derniers qu'ils établissent un compte de résultat environnemental permettant de mesurer et de quantifier l'impact de leurs activités sur l'environnement.

L'approche de Kering en matière environnementale est enfin évolutive en ce qu'elle repose sur un processus d'amélioration continue.

Mesurer l'empreinte environnementale

Kering a pour objectif de réduire son empreinte environnementale de 40% d'ici à 2025. Pour y parvenir, le Groupe a adopté une approche scientifique ciblant tous les niveaux d'approvisionnement et de production des produits de ses Maisons et toutes les sources de nuisances environnementales, comme notamment les émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques, l'utilisation des sols, la production de déchets, la consommation d'eau et la pollution de l'eau.

Garantir la traçabilité

Pour Kering, la mise en place d'un mécanisme de traçabilité est primordiale pour contrôler la bonne application des meilleures pratiques dans l'ensemble de la chaîne de valeur. Attaché à garantir l'application de ses standards en matière de protection de l'environnement, de bien-être social, d'utilisation de produits chimiques et de protection des animaux, le Groupe a pour ambition d'atteindre un niveau de traçabilité totale.

Prévenir le changement climatique et réduire les émissions carbone

Convaincu que les entreprises ont un rôle de premier plan à jouer dans la lutte contre le réchauffement climatique, Kering s'emploie à intégrer une logique de transition vers une économie bas-carbone.

FOCUS

LA NEUTRALITÉ CARBONE

L'évaluation des risques liés au climat fait partie intégrante de la gestion des risques du Groupe. A ce titre, Kering a mis en place une stratégie pour le climat et travaille à toujours mieux adapter sa chaîne d'approvisionnement au changement climatique. Membre fondateur du «Fashion Pact», Kering a pris l'engagement de ne plus contribuer au changement climatique, et d'atteindre le niveau zéro en émission de gaz à effet de serre d'ici à 2050. L'objectif s'inscrit dans le cadre du maintien de la hausse de la température mondiale sous le seuil des 1,5°C entre aujourd'hui et 2100.

Au quotidien, Kering contribue à neutraliser les causes du changement climatique de diverses manières :

- En réduisant son empreinte carbone liée à la consommation d'énergie et le transport des hommes et des biens ;
- En évaluant et en limitant les émissions de gaz à effet de serre

dans ses chaînes d'approvisionnement grâce notamment aux informations issues du compte de résultat environnemental mis en place par le Groupe au sein de toutes ses Maisons ;

- En diminuant les émissions générées par l'ensemble des activités du Groupe et de ses chaînes d'approvisionnement grâce à la mise en œuvre du mécanisme de Réduction des Émissions dues à la Déforestation et à la Dégénération forestière («REDD+»), qui contribue à lutter pour la préservation des forêts et le maintien de la biodiversité.

Kering s'est fixé des objectifs ambitieux, visant à la réduction de son empreinte carbone, dans le cadre de ses objectifs de développement durable à l'horizon 2025. En 2018, le Groupe a annoncé qu'il compenserait les gaz à effet de serre provenant de ses activités et chaînes d'approvisionnement en vue de les rendre neutres. Ce projet a déjà été mis en œuvre par certaines des Maisons du Groupe à l'instar de Gucci.

Protection de la biodiversité

Profondément attaché à la préservation de la biodiversité et de la nature, Kering a pris, dans le cadre de ses objectifs de développement durable à l'horizon 2025, l'engagement d'atteindre un «impact net

positif» sur la biodiversité en régénérant et en protégeant une superficie six fois supérieure à l'empreinte écologique totale de l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe.

FOCUS

PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ

En sa qualité de membre fondateur du «Fashion Pact», le Groupe s'est engagé à protéger et restaurer les écosystèmes naturels critiques et les espèces clés, notamment en s'appuyant sur des objectifs fondés sur des critères scientifiques («Science Based Targets ou SBT»).

L'action de Kering pour contribuer à la protection de la biodiversité se traduit notamment par la conclusion de partenariats stratégiques avec des acteurs clés intervenant tant sur le terrain que dans le domaine de la recherche. Parmi eux figurent :

— L'Union internationale de la Conservation de la Nature, qui a contribué au développement par Kering de nouvelles approches responsables de gestion environ-

nementale et du respect de la nature et de la culture ;

— La Plateforme intergouvernementale sur la biodiversité et les services écosystémiques («IPBES»), qui bénéficie du soutien financier de Kering pour lui permettre de conduire ses recherches et d'atteindre ses objectifs ;

— Le Cambridge Institute for Sustainability Leadership, avec qui Kering a publié un guide visant à encourager les entreprises du secteur de la mode à mettre au point une stratégie de protection de la biodiversité et à transformer leur rapport à la nature ;

— Conservation International, qui œuvre avec Kering à la diffusion, à travers le monde, des pratiques d'agriculture régénératrice dans les chaînes d'approvisionnement du secteur de la mode.

Approvisionnement durable à chaque étape

Kering s'attache à s'approvisionner de manière responsable, en conformité avec les lois nationales et internationales, règlements et conventions applicables. Dans les faits, cela implique : une traçabilité vérifiable ; des standards élevés en matière de protection des animaux tout au long de leur vie, de l'élevage à l'abattage ; la prévention de la dégradation et de la destruction des

écosystèmes naturels, la promotion des systèmes d'approvisionnement écoresponsables et un engagement à réduire les causes du réchauffement climatique.

En mai 2019, Kering a adopté une politique en matière de protection des animaux, concrétisant ainsi la mise en œuvre des standards les plus protecteurs ainsi que des

mesures visant à contrôler leur bonne application dans ses chaînes d'approvisionnement. Cette politique, qui s'applique à l'ensemble des fournisseurs du Groupe, dans les fermes et les abattoirs, permet également à Kering d'œuvrer pour une meilleure traçabilité et de lutter contre les obstacles s'y opposant.

LES DROITS HUMAINS ET LES COMMUNAUTÉS LOCALES

ACTEUR ÉCONOMIQUE ET SOCIAL MAJEUR DES RÉGIONS DANS LESQUELLES SES SITES SONT IMPLANTÉS,

Kering a conscience de la responsabilité sociale qui lui incombe de demeurer actif dans ces communautés locales, et de prévenir, détecter et remédier à toute conséquence négative que ses activités pourraient avoir, directement ou indirectement.

Préservation de l'héritage culturel

Kering a conscience que le savoir-faire et les techniques traditionnelles sont consubstantielles à

l'industrie du luxe. C'est la raison pour laquelle le Groupe est activement impliqué dans la lutte pour leur perpétuation. A ce titre, il soutient la préservation des traditions artisanales et la protection des communautés qui les pratiquent.

FOCUS

PRÉSERVATION DE L'HÉRITAGE CULTUREL

Intimement convaincu du rôle central joué par les communautés locales dans le secteur du luxe, Kering est soucieux d'en pérenniser l'existence. En effet, le Groupe s'inspire de l'expertise et du savoir-faire de ses ateliers et des milliers de fournisseurs avec lesquels il collabore. Les Maisons du Groupe travaillent activement afin de contribuer à la conservation du savoir-faire du savoir-faire traditionnel et de l'excellence dans l'artisanat et les arts tels que le travail du cuir en Italie, la fabrication des montres dans la vallée du Jura et les créations artistiques à Londres, Paris et Milan.

Il est important de comprendre que la stabilité des Maisons du Groupe est intimement liée aux domaines de compétence spécifiques à l'industrie du luxe. Dans cette optique, afin d'assurer la préservation du savoir-faire et de contribuer à la création d'emplois dans les régions ayant vu ces savoirs-faire naître et se développer, le Groupe offre son soutien aux communautés d'artisans spécialisés et aux associations professionnelles.

Dans cette dynamique, Kering a conclu un partenariat de recherche en collaboration avec le Muséum national d'Histoire naturelle de Paris, aux termes duquel le Groupe apporte son soutien au département des collections afin d'œuvrer pour la préservation de l'histoire de l'artisanat avec des matériaux naturels.

Interdiction du trafic d'êtres humains

Kering applique une politique de «tolérance zéro» contre la traite des êtres humains, tant au niveau de ses chaînes d'approvisionnement qu'au sein des communautés locales liées à la conduite de ses activités.

Éviter les expulsions forcées et les déplacements de populations

Les Nations Unies ont reconnu l'expulsion forcée comme constituant une atteinte grave aux droits humains, en particulier au droit à un logement décent. Conformément à cette prise de position, Kering s'engage à lutter

contre les expulsions forcées et les déplacements de populations dans le cadre de ses activités.

Violation de la propriété privée

Le droit pour toute personne d'accéder à la propriété est reconnu par la Déclaration Universelle des droits de l'Homme. Aussi, Kering prend-il l'engagement de respecter ce droit humain fondamental tout au long de sa chaîne de valeur.

Autonomisation des femmes

Kering se donne pour objectif d'œuvrer à l'autonomisation des femmes dans les régions où se situent ses chaînes d'approvisionnement.

FOCUS

AUTONOMISATION DES FEMMES

Kering cherche à contribuer à l'autonomisation et à la mise en valeur des femmes non seulement dans le cadre des activités qu'il conduit, mais également au sein des communautés locales auprès desquelles il s'approvisionne en matières premières. Les actions entreprises par le Groupe dans ce domaine incluent notamment :

- Une collaboration avec Camera Nazionale della Moda pour les chaînes d'approvisionnement de luxe en Italie, en partenariat avec les organisations non gouvernementales Valore D, Wise Growth, et BSR, visant à identifier les défis importants rencontrés par les travailleuses et les opportunités permettant au secteur du luxe de montrer l'exemple en termes d'inclusivité ;
- La rédaction du tout premier rapport en matière d'égalité des

sexes dans les chaînes d'approvisionnement de luxe. Cette initiative, qui vise à mettre en lumière les difficultés auxquelles les femmes sont confrontées au quotidien dans leur travail et plus généralement dans le déroulement de leur carrière a été conduite avec la participation de 189 fournisseurs de premier rang et 880 collaborateurs ;

- La mise en place de mécanismes d'autonomisation des femmes dans les mines d'or au Ghana en collaboration avec Solidaridad. Ce projet a pour but d'encourager les femmes à entreprendre dans l'industrie minière grâce à l'allocation de micro-crédits et à l'organisation de formations professionnelles sur l'entrepreneuriat et les aspects financiers ;

- L'accompagnement des cultivateurs de coton en Inde à travers la sensibilisation aux droits des femmes, à l'éducation, à la santé et à la sécurité.

Interdiction de financer des guerres ou tous autres conflits économiques

Kering s'engage à s'assurer que ses activités n'affectent pas négativement les communautés locales impliquées dans ses activités. À cet effet, Kering interdit formellement, au sein de sa chaîne de valeur, toute contribution à une économie de guerre ou fondée sur un conflit.

Encourager le développement économique et social

Kering respecte les cultures des pays dans lesquels il est présent et s'attèle à contribuer au développement économique et social des communautés locales auprès desquelles il tire ses matières premières et/ou exerce ses activités.

FOCUS

ACTIONS PHILANTHROPIQUES

Le Groupe cherche à avoir un impact positif sur les communautés dont les Maisons du Groupe s'inspirent et auprès desquelles elles se fournissent en matières premières.

Parmi les actions des Maisons de Kering dans ce domaine, peuvent être citées :

— L'initiative «Changemakers» de Gucci, initiée en 2019. Cette initiative a pour but de donner les moyens aux collaborateurs d'être acteurs du changement dans

leurs communautés locales, et de devenir des moteurs d'une évolution positive de la société. Elle autorise les collaborateurs à consacrer 4 jours par an de congés payés au bénévolat.

— Les donations de produits Alexander McQueen pour soutenir l'association britannique Miracles, venant en aide aux enfants et aux familles démunies.

— L'inauguration de «Bottega Residency», le nouveau projet de Bottega Veneta en réponse à la crise de la COVID-19, pour permettre à des talents dans différents domaines de continuer à créer sur un espace virtuel, accessible depuis toutes ses plateformes d'échange.

Respect des droits des peuples indigènes

À défaut de définition universelle du terme «peuple indigène», les Nations Unies considèrent que le critère principal permettant de les distinguer relève de l'auto-détermination. En l'occurrence,

Kering reconnaît les droits des peuples indigènes, y compris et sans que cela soit limitatif, les droits humains ainsi que le droit à la terre, aux ressources et à la protection de l'héritage culturel.

En outre, Kering veille à ce que ses activités ne génèrent pas de répercussions négatives sur ces communautés.

MISE EN ŒUVRE & CONTRÔLE

Cette politique fait l'objet d'une révision régulière. Elle est mise à jour au regard des contrôles opérés par le département compliance de Kering qui sera assisté dans cette tâche par les départements développement durable, ressources humaines, sécurité et audit interne.

En application de cette politique et en association avec l'ensemble des procédures et politiques du Groupe, Kering applique une approche holistique pour évaluer et remédier aux effets négatifs de ses activités sur les droits humains et l'environnement. Toutes les actions sont classifiées selon la gravité de l'impact et la prise en considération des principales parties prenantes affectées.

Évaluation des risques

Des évaluations ainsi que des audits sociaux et environnementaux sont régulièrement organisés en interne mais également auprès des fournisseurs. Ces mesures permettent d'identifier, de déterminer, de prévenir et de remédier aux effets négatifs qui pourraient être causés par le Groupe ou par ses partenaires commerciaux. Ces évaluations peuvent être conduites par les équipes du Groupe ou en collaboration avec des experts externes.

Atténuation

Kering met en place des mesures visant à l'identification et à l'élimination des risques relatifs aux

droits humains et à l'environnement par le biais notamment d'un mécanisme de signalement des manquements aux règles applicables au sein du Groupe, et la mise en œuvre de politiques et procédures dédiées.

Contrôle

Un contrôle du respect des engagements pris en matière de droits humains et d'environnement est réalisé par Kering via des outils dédiés.

Sensibilisation

Une communication régulière et transparente est réalisée par Kering et ses Maisons, à destination de toutes les parties prenantes, afin de rendre compte des risques liés aux activités du Groupe, et des mesures correctives à adopter. C'est dans ce souci de transparence, que le rapport de développement durable, définissant les objectifs du Groupe pour l'horizon 2025, est publié sur le site internet de Kering.

FORMATIONS

Déterminé à ce que ses engagements soient bien assimilés de tous, Kering met en place des sessions de formations spécifiques, accessibles à ses collaborateurs ainsi qu'à ses partenaires commerciaux.

Les collaborateurs du groupe

Des formations et programmes de sensibilisation sont disponibles pour tous les collaborateurs du Groupe.

Ces derniers doivent tous participer, chaque année, à un cours sur l'éthique et la conformité, conformément aux principes édictés dans le Code d'Éthique de Kering. Ce programme met à disposition des collaborateurs du Groupe les outils nécessaires pour comprendre ce qui est attendu d'eux en la matière et pour orienter leurs actions en parfaite adéquation avec les principes éthiques du Groupe.

En complément de ces formations, le département développement durable de Kering a mis en place un programme de e-learning, accessible à tous les collaborateurs de Kering. Ce programme présente l'ensemble des standards applicables au sein du Groupe et inclut des éléments

relatifs aux attentes du Groupe et aux enjeux sociaux liés à ses activités.

Partenaires commerciaux / fournisseurs

Kering veille également à ce que ses partenaires commerciaux en général et ses fournisseurs en particulier respectent leurs engagements de respect de la dignité de leurs collaborateurs et de protection de l'environnement.

Dans cette optique, Kering a, en 2019, étendu son programme de e-learning relatif aux standards du Groupe à des fournisseurs via un programme pilote constitué de 10 fournisseurs de cuir. De plus, le Groupe tient également, chaque année, des sessions de sensibilisation et de formation à destination des fournisseurs intervenant dans le cadre de ses activités de maroquinerie, mode et horlogerie.

LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Kering encourage la prise de parole et est résolu à offrir un point d'accès permettant de bien identifier les effets négatifs sur les droits humains que le Groupe pourrait causer, de manière directe ou indirecte, pour mieux y remédier.

Kering a mis en place un système de signalement des manquements qui est accessible non seulement à tous ses collaborateurs, mais également à ses fournisseurs directs ainsi qu'au personnel externe et temporaire employé par les partenaires ou prestataires de services avec lesquels le Groupe et/ou ses Maisons maintiennent une relation directe.

Tous les collaborateurs sont ainsi invités et encouragés à faire part de toute demande de clarification, de toute question relative à l'interprétation des dispositions du Code d'Éthique et/ou de toute suspicion de manquement au respect de ces dernières. Pour les encourager à partager ces préoccupations, Kering a veillé à multiplier les canaux de remontée mis à leur disposition. Ces canaux sont matérialisés en interne par la hiérarchie du collaborateur concerné, les Comités éthiques, les représentants du personnel, les membres des départements juridique, d'audit interne, et/ou des ressources humaines.

Tout collaborateur peut également contacter le département compliance sans justification préalable. En parallèle des organes mentionnés ci-avant, les collaborateurs ont également la possibilité de contacter directement la hotline éthique mondiale mise en place pour consigner et enregistrer

les demandes et les signalements qui lui seraient transmis. Les coordonnées des Comités éthique, du département compliance et de la hotline sont disponibles dans le Code d'Éthique de Kering, disponible sur le site internet kering.com.

Tous les signalements sont traités de manière confidentielle et, sauf cas particulier, dans un délai de 3 mois. Le Groupe s'engage à protéger le lanceur d'alerte de bonne foi et à prendre les mesures disciplinaires nécessaires contre les auteurs de représailles éventuelles.

Une campagne de communication massive sur le mécanisme de recueil des alertes à l'attention des fournisseurs directs a été élaborée en 2019, et déployée en 2020.

De la même manière, Kering attend de ses partenaires commerciaux qu'ils adoptent leur propre dispositif de recueil des signalements à destination de leurs collaborateurs dès lors qu'ils peuvent eux-mêmes être affectés par les activités de la chaîne de valeur du Groupe. Ce dispositif peut prendre plusieurs formes, comme par exemple celle d'un mécanisme formel à travers lequel leurs collaborateurs font part de leurs préoccupations, ou celle d'un système efficace de représentation du personnel doublé de canaux de communication adaptés entre la direction et les collaborateurs.

Empowering Imagination