



مدونة الأخلاقيات الخاصة بمجموعة شركات



المحتويات

مقدمة بواسطة فرانسوا هنري بينولت

03

الالتزام من قبل اللجنة التنفيذية لمجموعة

شركات KERING

05

مبادئنا الأخلاقية في ممارسة الأعمال

07

مبادئنا الخاصة بممارسات وسلوك الأعمال تجاه

أصحاب المصلحة الرئيسيين لدينا

09

مراقبة تطبيق المدونة ونظام الإبلاغ عن المخالفات

21



مقدمة بواسطة فرانسوا هنري بينولت



وضع الأخلاقيات في قلب سلوكنا المتعلق بالأعمال هو التزام أخلاقي قوي، ومبدأ الثقة ضروري للتنمية المستدامة لأعمالنا. تعتمد ثقافة النزاهة هذه، بالطبع، على الامتثال للقوانين واللوائح، ولكنها تعتمد بنفس الدرجة على الالتزام بقيم مجموعة الشركات. ويجب أن يجسدها كل موظف من موظفي Kering في أنشطته اليومية، أيًا كانت جنسيته أو موقعه أو منصبه أو أقدميته في العمل.

منذ عام 2005، عندما حلت مدونة الأخلاقيات لدينا محل ميثاق الأخلاقيات الذي وضعناه في عام 1996، حددت مدونة الأخلاقيات لدينا المبادئ الرئيسية التي تحدد إطار أعمالنا اليومية وتوجهها. توفر هذه المدونة إطارًا لما هو متوقع من كل واحد منا في أنشطتنا المهنية، وعند تواصلنا مع موظفينا وعملائنا ومساهميننا وشركاء الأعمال لدينا. كما أنها تحدد التزامنا تجاه البيئة، التي نتقاني في حمايتها والتي نرغب في تقليل تأثيرنا عليها، وعلى المجتمع ككل، والذي نعترف أن نؤدي فيه دورنا كاملاً كمواطنين صالحين ومشاركين ومسؤولين.

هذه هي النسخة الرابعة من مدونة الأخلاقيات لدينا منذ عام 2005، وهي توفر لنا الفرصة لإعادة صياغة الأشكال التي تشكل نهجنا الأخلاقي، في وقت كان قد تم فيه تحقيق تحولنا إلى مجموعة رقمية أصيلة في قطاع الرفاهية.

مدونة الأخلاقيات تعيد التأكيد بقوة على التزامنا باحترام حقوق الإنسان، ليس فقط لجميع موظفينا، ولكن أيضًا لكل أولئك الذين يعملون في سلاسل التوريد لدينا والمساهمة في خلق القيمة لدينا. نحن نقوم بتعبئة

كل طاقتنا وبقظتنا لمكافحة عمل الأطفال، والسخرة، والاتجار بالبشر، واستغلال أكثر الفئات ضعفًا، ولا سيما المهاجرين، فضلًا عن مكافحة جميع أشكال العنف والتمييز، خاصة ضد النساء.

هذه النسخة المحدثة تجعلنا أيضًا قادرين على التذكير بكل التقدم الذي تم إحرازه في مجال منع الفساد واستغلال النفوذ والكشف عنهما بشكل أفضل، لا سيما منذ عام 2015، وإنشاء إدارة الامتثال الخاصة بنا والشبكة الدولية لمسؤولي الامتثال للعلامة التجارية داخل



الذين يقومون بالإبلاغ عن أوجه القصور لدينا بشكل مجرد من الأناية وبحسن نية هو التزام أساسي في جميع أنحاء المجموعة.

هذه المدونة هي دليل يهدف إلى توفير إطار لجميع أنشطتنا، ولحماية Kering، ونجاحها وطول عمرها. إنني على ثقة بأنك سوف تكون على دراسة تامة بها وتطبيقها يوميًا. تم إعداد كل شيء داخل المجموعة لدعمك ومساعدتك على تلبية هذا المطلب؛ إنني أعتد عليكم.

فرانسوا هنري بينولت
رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي

شركاتنا. إنهم يشرفون على الامتثال التام لجميع القوانين واللوائح المعمول بها في هذا المجال من خلال تحديد السياسات والإجراءات اللازمة، ودعم جميع موظفينا وفقًا لذلك. إننا نتبع سياسة عدم التسامح المطلق مع الفساد، واستغلال النفوذ وأي شكل من أشكال الاحتيال، ومن الضروري أن يدرك كل واحد منا هذا.

أخيرًا، من المهم بشكل خاص التذكير هنا بأن نظام الإبلاغ عن المخالفات الذي أنشأته Kering منذ عدة سنوات، يمكن لأي فرد من خلاله الإبلاغ عن أي انتهاك أو خرق مشتبه به لمدونتنا ومبادئها، وهو متاح الآن ليس فقط لموظفي Kering، ولكن أيضًا للموظفين الخارجيين والمؤقتين الذين يعملون لصالح مجموعة الشركات من جميع مقدمي الخدمات والشركاء الخارجيين الذين تربطنا بهم علاقة تعاقدية. هذه الآلية ضرورية، وتمكننا من تحديد أي أوجه قصور محتملة في الالتزام بمبادئنا، وكذلك الخطوات التصحيحية اللازمة. حماية الأفراد



الالتزام من قبل اللجنة التنفيذية لمجموعة شركات KERING

بوصفنا أعضاء في اللجنة التنفيذية لمجموعة شركات Kering، فإننا نتحمل مسؤولية جماعية عن سلوك أعمال مجموعة الشركات، كما أننا على دراية تامة بمسؤوليتنا الفردية المتمثلة في نشر وتوضيح وتطبيق مبادئ مدونة الأخلاقيات الخاصة بمجموعة شركات Kering يومياً في جميع أنشطة المجموعة وشركاتها، في أي مكان نمارس أعمالنا فيه في العالم. إنها ضرورة أخلاقية، وعلاوة على ذلك، هي ضمان لاستمرارية ونجاح المجموعة.

وعلى وجه الخصوص، تتمثل مسؤوليتنا الفردية والجماعية في أن نقوم كل يوم بإظهار إمكانية التطبيق الشامل للمبادئ الأخلاقية التي توجه إدارة مجموعتنا، وذلك من خلال قوة الاقتداء بملوك الأفراد.

François-Henri Pinault
Chairman and Chief Executive Officer

Jean-François Palus
Group Managing Director

Francesca Bellettini
President and Chief
Executive Officer
Yves Saint Laurent

Albert Bensoussan
Chief Executive Officer of the
Watches and Jewelry Division

Marco Bizzarri
President and Chief
Executive Officer, Gucci

Grégory Boutté
Chief Client & Digital
Officer

Cédric CHARBIT
Chief Executive Officer,
Balenciaga

Marie-Claire Daveu
Chief Sustainability Officer and
Head of International
Institutional Affairs

Jean-Marc Duplaix
Chief Financial Officer

Valérie Duport
Chief Communications
& Image Officer

Béatrice Lazat
Chief People Officer

Bartolomeo RONGONE
Chief Executive Officer,
Bottega Veneta

roberto vedovotto
President and Chief Executive
Officer, Kering Eyewear

تم تقديم مدونة أخلاقيات مجموعة Kering ومراجعتها من قبل مجلس إدارة Kering قبل تعميمها على جميع الموظفين في المجموعة.



الحوكمة

تطبق الأجهزة الإدارية للمجموعة المبادئ التالية في جميع الأوقات:

- يلتزم أعضاء المجلس التنفيذي للمجموعة ومديرو المجموعة بالقواعد التي تحددها المجموعة واللوائح الداخلية للمجلس، مدعومة بدورات تدريبية منتظمة، لا سيما في المسائل المتعلقة بتضارب المصالح.
- وفي مجلس الإدارة، تهدف لجنة التنمية المستدامة إلى مساعدة مجموعة الشركات على تصميم وتنفيذ ومراقبة الحوكمة الرشيدة بما يتوافق مع متطلبات المجموعة الصارمة في مجال التنمية المستدامة والأخلاقيات.
- تشمل رواتب المدراء التنفيذيين على عنصر متغير يعتمد على الترويج الفعال لثقافة الأداء والنزاهة داخل مجموعة الشركات.



1

مبادئنا الأخلاقية في ممارسة الأعمال

تتأكد مجموعة Kering من أنها تتصرف بطريقة تتسم بالصدق والمسؤولية.

المبادئ الأخلاقية التي نتشاركها جميعًا هي:

- التصرف بنزاهة والشعور بالمسؤولية.
- الامتثال للقوانين واللوائح.
- احترام كرامة وحقوق كل فرد.
- التصرف باحترام تجاه البيئة الطبيعية.
- استخدام أصول الشركة ومواردها لصالح المجموعة ومساهمتها.
- تشجيع موظفينا على القيام بالمشاركة المجتمعية ومبادرات الاستدامة.
- احترام سرية الأعمال.

تهدف المبادئ الأخلاقية لسلوك الأعمال لدى مجموعة الشركات إلى احترام المراجع الدولية الرئيسية التالية:

- إعلان الأمم المتحدة العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان؛
- اتفاقيات منظمة العمل الدولية المختلفة، ولا سيما الاتفاقيات 29 و 105 و 138 و 182 (عمالة الأطفال والسخرة) و 155 (الصحة والسلامة المهنية) و 111 (التمييز) و 100 (المساواة في الأجر) و 87 و 98 (الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي)؛

إن التحلي بنهج أخلاقي للعمل في جميع الظروف هو ضمان لاستمرارية العمل. يعتمد نجاحنا وتطورنا المستدام في أسواقنا على ثقة عملائنا والموظفين والمساهمين وشركاء الأعمال والمجتمعات المحلية. تم بناء هذه الثقة بمرور الوقت، ويجب كسبها كل يوم. تغطي الأخلاق في بيئة العمل العديد من القضايا التي قد تبدو متناقضة في بعض الأحيان.

ينطبق ذلك بشكل خاص على مجموعة شركات تعمل في جميع القارات، وفي بلدان ذات ثقافات مختلفة وفي مراحل مختلفة من التنمية الاقتصادية.

ومع ذلك، يمكن هيكلة هذه الاختلافات حول بضعة مبادئ مشتركة بسيطة ولكنها قوية، ينبغي أن توجه أعمالنا بروح من المسؤولية والمنطق السليم. تم إعداد مدونة الأخلاقيات الخاصة بمجموعة Kering عام 2005 بعد أول ميثاق أخلاقي للمجموعة تم إدخاله في عام 1996. يتم تحديثها بانتظام وتُسعى لتحقيق طموح مزدوج:

- لتحديد المبادئ الأخلاقية للمجموعة ببساطة وبشكل منهجي، - ومخاطبة

جميع موظفي المجموعة، بالإضافة إلى جميع أصحاب المصلحة لدينا.



ويجب أن يكون كل موظف في Kering على دراية بالقانون ومبادئه، وأن يسأل نفسه قبل القيام بأي عمل، خاصة إذا كانت لديه أي شكوك حول سلوكه، وأن يتحلى باليقظة، ويطلب المساعدة إذا كان لا يعرف كيف يحل المعضلة الأخلاقية التي تواجهه، ويقوم بالإبلاغ عن أي مشكلة أو خرق للمدونة.

نتعهد بمنع أي مخالفة لمدونة أخلاقيات المجموعة ومعاقبة من يرتكب تلك المخالفات، وتنفيذ جميع الإجراءات التصحيحية والعلاجية اللازمة.

• المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) للشركات متعددة الجنسيات؛

• اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل؛

• المبادئ العشرة للميثاق العالمي للأمم المتحدة وأهداف التنمية المستدامة المرتبطة به (SDG)؛

• (UNGP) مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال وحقوق الإنسان؛

• مبادئ الأمم المتحدة بشأن تمكين المرأة.

قد يؤثر تطبيق المبادئ الأخلاقية في أنشطتنا اليومية أسئلة، ويجب تشجيعها باستمرار وتعزيزها من خلال السلوك الذي يمكن الاقتداء به، والمعرفة المتعمقة بالموضوعات، والتدريب والحق في طرح الأسئلة.

بالإضافة إلى مدونة الأخلاقيات، والتي تشكل الأساس والإطار المرجعي لسلوك الأعمال الأخلاقي لمجموعة شركاتنا، هناك وثائق أخرى من الضروري أن تكون على دراية بها ويجب تطبيقها بشكل صحيح. لذلك، يتحمل كل فرد مسؤولية تعزيز معرفته بالمواضيع التي تؤثر عليه، استنادًا إلى مسؤولياته المحددة، من خلال قراءة الوثائق التي تكمل المدونة، وخاصة دليل الامتثال والسياسات والإجراءات المرتبطة به. وبالمثل، كل عام يجب على كل موظف في المجموعة حضور دورة أو دورات تدريبية إلزامية عن الأخلاقيات، يتم تطويرها لجميع موظفي المجموعة في جميع أنحاء العالم.



2

مبادئنا الخاصة بممارسات وسلوك الأعمال تجاه أصحاب المصلحة الرئيسيين لدينا

بالإضافة إلى المراجع المذكورة أعلاه، ترى مجموعة Kering أنه من المهم ذكر وتوضيح مبادئ ممارسات وسلوك الأعمال المشتركة بيننا جميعاً، والمتوقعة من كل فرد فيما يتعلق بالجمهوريات المختلفة وأصحاب المصلحة الذين نكون على اتصال بهم بشكل منتظم أو على فترات متباعدة.

لهذا فإن ذلك يثير مخاوف كل من:

- موظفي المجموعة، -
- عملائنا ومستهلكينا،
- مساهمينا والأسواق المالية، - شركائنا في
- العمل ومناقسينا، - البيئة،
- والمجتمع ككل.

نتعهد باحترام وتطبيق القيم والقواعد التالية في علاقتنا المهنية:

موظفي مجموعة KERING

النزاهة والولاء والمسؤولية

المديرون: دور رئيسي في احترام قواعدنا الأخلاقية وتعزيز ثقافة النزاهة

لدينا التزام بشأن التصرف بنزاهة وولاء وشعور بالمسؤولية. وعلى وجه الخصوص، سوف نتأكد من عدم تورطنا في مواقف قد يثبت كونها احتيالية (مثل الفساد، أو تعارض المصالح، أو سوء التصرف في الأصول، أو توصيل معلومات احتيالية وما إلى ذلك) أو كونها خبيثة.

بشكل عام، في تصرفاتنا اليومية المرتبطة بأنشطتنا المهنية، في مكان عملنا المعتاد أو عندما نسافر في عمل، سوف نتأكد من احترامنا للمبادئ الأخلاقية للمجموعة، وحماية مصالح وصورة المجموعة وشركائنا.

من أجل مساعدة جميع الموظفين على النجاح في أداء واجباتهم وفقاً للقواعد والمبادئ الأخلاقية للمجموعة، يتحمل المديرون مسؤولية محددة تتعلق بتجسيد القيم والمبادئ الأخلاقية للمجموعة من خلال السلوك الشخصي الذي يمكن الاقتداء به، وضمان تطبيق مدونة الأخلاقيات بشكل صحيح واحترامها من قبل فرق العمل الخاصة بهم. إنهم الضامنون لنشر الرسائل الرئيسية والممارسات الجيدة داخل مجموعة الشركات. وعلى رأس أولوياتهم يقع الاستماع إلى فرقهم ودعمها في حالة ظهور تساؤل أو مشكلة أخلاقية، مما يشجعهم على التعبير عن شكوكهم وأسئلتهم بحرية.



احترام حقوق الإنسان والقوانين

نحن مدينون لزملائنا وموظفينا بالاحترام والمعاملة العادلة، وضمان بيئة عمل تحفيزية تحترم كرامة وحقوق جميع الأفراد، ونعزز التنمية والرفاهية. سنقوم بتعزيز سياسة للموارد البشرية تساهم في المهنية والتحفيز والرضا الوظيفي للجميع من خلال توفير فرص التدريب والتثقل والترقية الداخلية، وتطوير فرص التوظيف لكل فرد.

نحن نوفر بيئة عمل تحترم حقوق الإنسان وقوانين العمل، وتتوافق مع القوانين واللوائح المتعلقة بالبيئة والصحة والسلامة في جميع البلدان التي نعمل فيها.

نحن نحظر عمالة الأطفال والسخرة.

نحن نشجع حرية التعبير لموظفي المجموعة.

نحن نشجع الحوار ونحترم الممارسة الحرة لحقوق النقابات في سياق القوانين واللوائح المحلية.

بيئة عمل خالية من جميع أشكال المضايقة

لا نتسامح مجموعة Kering مع أي نوع من التحرش أو التمييز أو التخويف أو البلطجة أو السلوك المهين، سواء النفسي أو الجنسي أو الذي يشكل إساءة لاستخدام السلطة. تقع على عاتق كل فرد مسؤولية عدم التصرف بطريقة قد تلحق الضرر بكرامة وحقوق الآخرين.

التحرش يعني أي نمط تطوعي متكرر من السلوك العدائي أو المسيء أو المهين، سواء في شكل تعليقات شفوية أو

أفعال أو إيماءات تعرض كرامة الشخص أو سلامته النفسية للخطر وتسبب في تدهور بيئة العمل. قد يأخذ ذلك أشكالاً متعددة (مثل التعليقات المهينة أو المسيئة أو الفاحشة، الشائعات أو السخرية، التهديدات، طلبات لأداء مهام مهينة، استبعاد الأشخاص وعزلهم، وما إلى ذلك).

على وجه الخصوص، فإن التحرش الجنسي هو التخويف أو الإكراه ذو الطابع الجنسي، والوعد غير المرغوب فيه أو غير المناسب بالمكافأة مقابل خدمات جنسية. قد يشمل هذا سلسلة من الإجراءات تتراوح من الانتهاكات البسيطة إلى الاستغلال الجنسي أو الاعتداء الجنسي.

قد يخضع التحرش لعقوبات تأديبية، وفي العديد من البلدان قد يخضع لإجراءات جنائية.

عدم التمييز والتنوع وتكافؤ الفرص

في Kering نعتقد أن التنوع مصدر للإبداع والابتكار، وبالتالي للأداء الاقتصادي. نحن حريصون على تطوير نهج شامل يتم فيه أخذ جميع الاختلافات في الاعتبار، بحيث يتم منح الجميع الفرصة ليكونوا على طبيعتهم. وهذا هو السبب وراء حرصنا على نشر ثقافة المساواة على جميع مستويات الشركة وتوفير بيئة عمل لفرق العمل لدينا تتميز بالانفتاح والتشجيع، وخالية من أي تمييز، مما يساهم في نجاح المجموعة. نحن نعزز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. في هذا السياق، نؤكد التزامنا بمزيد من التنوع والمساواة بين الجنسين في جميع الأدوار والمناصب، وعلى جميع المستويات في التسلسل الهرمي للمجموعة، لا سيما من خلال وضع حد لإهدار المواهب النسائية من خلال سلسلة القيادة بأكملها.



النجاح في العمل، والتوازن بين العمل والحياة

حماية بيانات الموظف الشخصية

لضمان حفاظ موظفينا على التوازن الجيد بين حياتهم العملية والشخصية، وتعزيز نجاح كل فرد في العمل، تسعى مجموعة Kering إلى توفير بيئة عمل داعمة تتسم بالعناية والإنتاجية. لهذا الغرض، تطبق المجموعة سياسات وآليات لتسهيل الحياة اليومية لكل فرد، وتحسين نوعية الحياة في العمل: العمل عن بعد، وإجازة رعاية الطفل، وحل البوابة الإلكترونية لتحسين إدارة التوازن بين العمل والحياة، وخدمة الدعم النفسي، وأيام الصحة والعافية، وما إلى ذلك.

لقد ظلنا دائماً ندرك قيمة بيانات موظفينا، وبناءً عليه فإننا نحترم ونحمي خصوصيتهم.

تحقيقاً لهذه الغاية، يستفيد جميع موظفي مجموعة Kering من الحقوق التالية:

- معلومات عادلة وشفافة قبل أي معالجة جديدة للبيانات، والموافقة المسبقة إذا كان ذلك مناسباً،

- الحق في الاعتراض على المعالجة إذا كانت هناك مصلحة مشروعة،

- الحق في الوصول إلى البيانات وتصحيحها،

- يقتصر الوصول إلى البيانات الخاصة بهم على عدد محدود من الأشخاص،

- الحق في أن تُنسى بعد مغادرتهم للشركة، شريطة استيفاء الشروط اللازمة.

نظراً لأن Kering تعمل في قطاع السلع الفاخرة، فقد يتاح لبعض موظفيها بيانات ذات قيمة سوقية عالية محتملة. تترك مجموعة Kering مخاطر خرق البيانات، وبالتالي تتعهد أيضاً بتعزيز أمان البيانات.

الاستخدام المسؤول لأصول المجموعة

يتعهد كل موظف بتجنب إساءة استخدام جميع موارد المجموعة أو إهدارها أو استخدامها بشكل غير مناسب. على وجه الخصوص، بالنسبة لجميع الموارد المادية (الهاتف، السيارة، الكمبيوتر، وما إلى ذلك)، يتعهد جميع الموظفين بالامتنال لقواعد الاستخدام التي تم إبلاغهم بها. بالنسبة للموارد غير الملموسة (الإنترنت، البريد الإلكتروني، وما إلى ذلك)، يمكن التسامح مع الاستخدام الشخصي على أساس عرضي، شريطة ألا يؤثر ذلك سلباً على الأداء الصحيح للأنشطة المهنية.

علاوة على ذلك، ونظراً لأن المجموعة ملتزمة منذ فترة طويلة بمكافحة العنف ضد المرأة من خلال مؤسساتها، فإنها توفر التدريب على التوعية ضد العنف المنزلي لموظفي المجموعة، وتأثير ذلك على عالم العمل، وذلك اقتناعاً منها بمسؤوليتها لجعل العمل مكان يتميز بالأمان والترحيب بالنساء.

سرية الأعمال

في عمليات التبادل والتفاعلات اليومية مع أصحاب المصلحة الداخليين أو الخارجيين للمجموعة، يتعهد جميع الموظفين بما يلي:

- حماية سرية الأعمال من خلال احترام الاتفاقيات الموقعة ومبادئ السرية التي تحظر أي كشف غير مصرح به؛

- تحديد إمكانية الكشف عن المعلومات بشكل صارم وجعلها قاصرة بشكل حصري على الأشخاص المعنيين والمصرح لهم حسب الأصول؛

- الاحتفاظ بجميع البيانات السرية التي يكونون مسؤولين عنها وحمايتها؛

- إعطاء اهتمام خاص للمعلومات المكتوبة و/أو الشفهية التي يتم الكشف عنها في الأماكن العامة.



الاستخدام المعقول لشبكات التواصل الاجتماعي والمواقع الشخصية

عملاؤنا ومستهلكونا

الصدق والسلامة والجودة

نحن نقدم لعملائنا ومستهلكينا أفضل الخدمات المهنية لضمان رضاهم وكسب ثقتهم. من خلال شركاتها، تقوم المجموعة بتصميم وتسويق المنتجات أو الخدمات التي تتوافق مع المعايير واللوائح الحالية من حيث الجودة والسلامة وحقوق الملكية الصناعية والفكرية، وتوفير معلومات عالية الجودة تتسم بالشفافية والموثوقية والنزاهة.

تعتمد علاقتنا العامة وإعلاناتنا على الصدق والنزاهة، كما أننا دائماً نضع سلامة العملاء والمستهلكين في الاعتبار.

حماية البيانات الشخصية والسرية

يحتفظ عملاؤنا بالقدرة على اتخاذ القرارات بشأن المعلومات التي يعهدون بها إلينا، ونضمن الحفاظ على الطبيعة السرية لبياناتهم الخاصة من خلال احترام الالتزامات التي قدمناها لهم ووفقاً للقوانين المعمول بها.

نحن نحترم حق الأفراد في استرداد البيانات أو تصحيحها أو محوها، واستخدام أجهزة النسخ الاحتياطي (المادية والرقمية على حد سواء) للبيانات التي يتم جمعها.

تدرك المجموعة قيمة البيانات المعهود بها إليها من قبل عملائها وجهات الاتصال الخاصة بها. بسبب عمل المجموعة في قطاع السلع الفاخرة، فإنها تمتلك بيانات العملاء التي قد تكون ذات قيمة سوقية عالية. إدراكاً منا لخطر حدوث خرق للبيانات، ركزت المجموعة ليس فقط على الامتثال للائحة حماية البيانات العامة، ولكن أيضاً على ضمان توفير أفضل حماية ممكنة لبيانات عملائها.

نحن نشجع الموظفين ليكونوا سفراء للمجموعة و/أو شركتهم. ومع ذلك، يستطيع فقط الأشخاص المخولون بذلك حسب الأصول داخل المجموعة و/أو الشركات التواصل نيابة عن المجموعة و/أو شركاتها. التحدث عن المجموعة مسموح به، ولكن ليس بالنيابة عن المجموعة.

يمثل كل موظف القيم المهنية للمجموعة على الصعيدين العام والخاص، بما في ذلك على شبكات التواصل الاجتماعي والمواقع الشخصية. ولهذا فإننا ملتزمون بالتصرف بنزاهة وتميز مهني عندما نعبر عن وجهات نظرنا بشأن الموضوعات المرتبطة بشكل مباشر أو غير مباشر بالمجموعة، من أجل الحفاظ على صورة Kering وسمعتها. يجب أن نتأكد من عدم وجود أي خلط محتمل بين آرائنا ومصالحنا الشخصية وآراء المجموعة ومصالحها. لهذا السبب، يجب على الموظفين الذين يتصرفون في

ظل هويتهم الحقيقية، أو الذين ترتبط هويتهم بمكان عملهم على شبكات التواصل الاجتماعي ومنتديات النقاش، أن يذكروا أنهم يتصرفون نيابة عن أنفسهم وأن وجهات نظرهم لا تعكس صورة أو موقف المجموعة بخصوص الموضوعات التي تم تناولها.

التدريب والتوعية بالأخلاقيات

تتاح برامج التدريب والتوعية بالأخلاقيات لجميع موظفي المجموعة في جميع أنحاء العالم. هذا البرنامج، الذي يتم تجديده كل عام، يمنح الجميع الأدوات اللازمة لفهم ما هو متوقع منهم وتوجيه تصرفاتهم في ظل الامتثال التام للمبادئ الأخلاقية للمجموعة من خلال استخدام سيناريوهات محددة وأمثلة ذات صلة. الحضور إلزامي.



أسهم Kering)، ومدونة قواعد السلوك التي تغطي التداول بناءً على معلومات داخلية، وإجراءات إدارة المعلومات الداخلية.

شركاؤنا في العمل ومنافسونا

نحن نلتزم في جميع الظروف بعلاقات تجارية نزيهة ومنصفة.

تقوم المجموعة بالإعلان عن مبادئها الأخلاقية التي يجب أن توجه سلوك موظفيها المتعلق بالأعمال، وكذلك شركائنا في الأعمال، وخاصة فيما يتعلق بالامتثال للقوانين واللوائح، ومنع أي شكل من أشكال الفساد، بما في ذلك استغلال النفوذ، وتضارب المصالح.

الفساد، استغلال النفوذ، والمدفوعات التسهيلية

تحظر Kering بشكل صارم الفساد بأي شكل من الأشكال، بما في ذلك استغلال النفوذ، وتعتزم منعه من خلال الامتثال لقوانين مكافحة الفساد المعمول بها في كل بلد تعمل فيها المجموعة، وعلى وجه الخصوص: التشريع الفرنسي المعمول به (بصيغته المعدلة من قبل قانون سابين 2)، والقانون الإيطالي، وقانون الممارسات الأجنبية الفاسدة في الولايات المتحدة الأمريكية، وقانون الفساد في المملكة المتحدة. لا تتسامح المجموعة مطلقاً في هذا الصدد.

يُكون الفساد النشاط من تقديم أو الوعد بتقديم ميزة بطريقة غير مشروعة لشخص في أي وقت، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، بهدف تحريض هذا الشخص على التصرف أو الامتناع عن التصرف. يشير مفهوم الفساد السلبي إلى حالة الشخص الفاسد. يخضع الفساد لعقوبات جنائية، سواء كان الشخص الفاسد يعمل في القطاع العام أو الخاص. «تقديم ميزة» تعني تقديم أي شيء ذي قيمة (أموال، بالطبع، ولكن أيضاً على سبيل المثال القسائم، وأنواع

لتجهيز نفسها بأفضل طريقة ممكنة لمكافحة خطر خرق البيانات، وضعت المجموعة سياسات السرية اللازمة بين علاماتها التجارية وإداراتها وكياناتها المختلفة، ومع مورديها داخل وخارج المنطقة الاقتصادية الأوروبية.

لقد وضعنا نهجاً متعدد الوظائف يشمل جميع الوظائف، وجميع البلدان وجميع العلامات التجارية الخاصة بالمجموعة تحت إشراف مسؤول خصوصية المجموعة، من أجل إدارة المخاطر المحتملة المتعلقة بالبيانات التي نتحكم فيها بأفضل شكل ممكن.

مساهموننا والأسواق المالية

معلومات صادقة

نمارس أسلوب حوكمة الشركات الذي يعكس أفضل الممارسات والمعايير الحالية. نعين علينا كسب ثقة ودعم مساهميننا والأسواق المالية من خلال استخدام موارد المجموعة بطريقة مسؤولة وفعالة. نحن مدينون لهم بتقديم معلومات مالية صادقة ومحددة ودقيقة. نحن نلتزم تماماً بجميع المعايير واللوائح المحاسبية والمالية والمتعلقة بالبورصة المعمول بها.

منع التداول بناءً على معلومات داخلية

نظراً لأننا شركة مدرجة في البورصة، فإننا نعطي اهتماماً خاصاً للامتثال للوائح سوق الأوراق المالية (خاصة وليس حصرياً لتلك الناتجة عن التوجيه الأوروبي بشأن سوء استخدام السوق) ولوائح التنفيذ وأراء وتوصيات هيئة الأسواق المالية الأوروبية وهيئة الأسواق المالية. من أجل منع التداول بناءً على معلومات داخلية، وضعت المجموعة برنامجاً للامتثال يشمل مختلف الكيانات والإجراءات، مثل لجنة الأخلاقيات، وجدول «فترات حظر التعامل» (لا يمكن خلالها لأشخاص معينين إجراء معاملات على



مختلفة من الدعوات، والهدايا، والتبرعات، والوعود بالعمل، وسداد نفقات السفر، وما إلى ذلك).

نظراً لأن قيمة الهدايا لا تؤدي تلقائياً إلى استنتاج وجود تعارض في المصالح أو عمل من أعمال الفساد، فنحن ندعو كل موظف للتزويد إدارته العليا بأدلة على الشفافية واليقظة فيما يتعلق بسبب وشريحة العرض.

وبالمثل يجب أن تكون التبرعات وصفقات الرعاية شفافة ومبررة حسب الأصول. أي مبلغ مخطط له للتبرع به لمؤسسة خيرية يجب تدقيقه والموافقة عليه مسبقاً.

في حالة الشك، يجب على الموظف الاتصال بالمدير التنفيذي المباشر له والرجوع إلى الإجراءات المحلية المعمول بها.

تعارض المصالح

يجب ألا يضع موظفو Kering أنفسهم في المواقف التي قد تتعارض فيها مصالحهم الشخصية أو مصالح أسرهم أو أقاربهم، مع مصالح شركتهم أو مصالح المجموعة، أو قد تتسبب في الإضرار باستقلالهم في الحكم أو نزاهتهم المهنية أو صورة أو سمعة المجموعة. هذا هو ما يسمى بموقف تعارض المصالح.

قد تؤدي المواقف التالية إلى تعارض المصالح ويجب تجنبها، لأنها تتعارض مع مصالح المجموعة:

- العمل لمصالح جهة خارجية لها مصالح تتعارض مع مصالح Kering، حتى وإن كان ذلك على أساس تطوعي.
- الحفاظ على المصالح الشخصية أو المالية أو التجارية وتعزيز المواقف التي يمكن أن تتداخل مع الإجراءات و/ أو صنع القرار في Kering.

بقدر ما يتعلق الأمر بـ «استغلال النفوذ»، يتكون هذا من عروض أو عود أو تبرعات أو هدايا أو مزايا من أي نوع يتم تقديمها بشكل مباشر أو غير مباشر لشخص لنفسه أو لشخص آخر، لتشجيعه على سوء استغلال، أو لأنه قام بالفعل بإساءة استغلال، تأثيره الحقيقي أو المفترض لغرض الحصول على الميزات أو الوظائف أو العقود أو أي قرار آخر بمحسوبية من سلطة عامة أو إدارة عامة.

نحن نحظر الدفعات التسهيلية في جميع أنحاء المجموعة، والتي يعني بها دفع مبلغ غير رسمي من المال بهدف تسهيل أو ضمان أو تسريع تنفيذ قرار إداري.

يحظر تماماً تمويل المنظمات السياسية أو النقابات أو المنظمات الثقافية أو الخيرية باسم أو نيابة عن المجموعة بغرض الحصول على ميزة مادية أو تجارية أو شخصية، سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر.

الهدايا والفوائد العينية والترفيه والتبرعات والرعاية

يجب على كل موظف أن يسأل نفسه ما إذا كان هدفه من الهدية أو المعروف أو الدعوة - سواء المستلمة أو المعروضة - هو التأثير على الشخص الذي يتسلمها.

يجب على موظفي Kering والشركاء في العمل عدم الوعد بـ أو عرض أو تقديم أو طلب أو قبول سلع أو خدمات مثل الهدايا أو الخدمات أو الترفيه لغرض الحصول على ميزة أو ممارسة أي تأثير على الإطلاق.

طلب أو قبول أو تشجيع منح الهدايا من الموردين الحاليين أو المحتملين أو العملاء أو الشركاء قد يترتب عليه تعارض في المصالح أو عمل من أعمال الفساد.



• الحفاظ على علاقات عمل غير لائقة مع الرؤساء المباشرين أو المرؤوسين.

• تلقي الهدايا أو الدعوات التي يمكن أن تؤثر على الحكم الشخصي.

• التأثير على تحديد أو اختيار مزود الخدمة لتعزيز المصالح الشخصية أو مصالح الأقارب.

إذا كان الموظف يواجه خطر تعارض المصالح، فعليه إبلاغ رئيسه المباشر أو غير المباشر على الفور، أو أي جهة أو إدارة أخرى ذات صلة (إدارة الموارد البشرية، إدارة التدقيق الداخلي، إدارة الامتثال، مسؤول الامتثال) والامتناع عن أي تدخل في العلاقات التي تحتفظ بها شركته أو المجموعة مع الجهة الخارجية المعنية حتى يتم التوصل إلى حل.

المنافسة الحرة

يهدف قانون المنافسة إلى ضمان مشاركة جميع الشركات في منافسة نزيهة من أجل تقديم منتجات وخدمات عالية الجودة بأفضل الأسعار. نحن نؤمن بالمنافسة الحرة والمفتوحة والنزيهة كعامل للتقدم الاقتصادي والاجتماعي فيما يتعلق بالأسعار ونوعية العرض ونطاقه، بما يحقق مصلحة المستهلك. نحن نعتزم الامتثال بشكل صارم للوائح السارية على المنافسة في جميع الأسواق التي تعمل فيها المجموعة.

الالتزامات من قبل مورديننا ومقاولينا من الباطن

يمثل احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية التزامات Kering الأخلاقية الأساسية ويجب دعمها من قبل جميع موظفيها وأصحاب المصلحة. تحقيقاً لهذه الغاية، تعتمد مدونة الأخلاقيات لدينا على المراجع الدولية الرئيسية حول الأخلاقيات وحقوق الإنسان.

نطلب من مورديننا الامتثال للمبادئ المحددة في ميثاق موردي مجموعة الشركات. نحن نحظر عمالة الأطفال والسخرة. نقوم المجموعة بتنفيذ إجراءات التحقق ولا تعمل - عن قصد - مع شركاء لا يشاركون هذه المبادئ الأساسية في صميم أعمالهم وفي اختيار مزودي الخدمات لهم.

لذلك تلتزم المجموعة بإجراء تقييم دوري لمورديها الرئيسيين؛ وتقدم Kering وشركتها الدعم والمشورة لهم (برنامج تدريبي، تطوير المهارات، تبادل الممارسات الجيدة، وما إلى ذلك) لضمان امتثالهم لمدونة الأخلاقيات وميثاق الموردين.

الاحتيال

بوجه عام، يشير الاحتيال إلى عمل خداعي ضد فرد أو شركة من أجل تحريض الشخص أو الشركة على توريد المال أو البضائع أو الموارد الرئيسية الأخرى (مثل المعلومات القيمة) بشكل غير قانوني.

أمثلة متكررة لغطاء الاحتيال:

• التزوير؛

• سرقة الهوية؛

• التحريكات البنكية المزيفة أو الاحتيالية؛

• الهجمات الإلكترونية السيبرانية.

مكافحة الاحتيال هي مهمة أخلاقية أساسية من أجل



وضعت المجموعة مبادئ الاستدامة التي يتم توصيلها بشكل منهجي إلى كل مورد تربطه علاقة تعاقدية بالمجموعة؛ وتعيد هذه المبادئ صياغة جميع المبادئ الأساسية والتوجيهية التي تكمل وتحدد المبادئ الرئيسية لميثاق الموردين، وهي متاحة على موقع المجموعة على الإنترنت.

مع الأخذ في الاعتبار الأنشطة الخاصة بصناعة السلع الفاخرة، والمشاكل المحددة المرتبطة بالنمذجة، وضعت مجموعة Kering - علاوة على ذلك - ميثاقاً بشأن علاقات العمل ورفاهية النماذج التي تعزز المعايير العالية للنزاهة والمسؤولية والاحترام تجاه الأشخاص المعنيين.

وأخيراً، تضع المجموعة بياناتها حول العبودية الحديثة على الإنترنت على موقعها الإلكتروني.

تتوافق التزاماتنا تجاه مورديننا والمقاولين من الباطن مع متطلبات احترام حقوق الإنسان المنشورة من قبل الأمم المتحدة والمذكورة في مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال وحقوق الإنسان (UNGP).



ميثاق موردي مجموعة KERING

يُقصد بمصطلح «السخرة أو العمل الإجباري» أي عمل أو خدمة مطلوبة من شخص ما تحت تهديد من أي نوع من أنواع العقوبة أو بدون أجر، وبسبب ذلك لا يتم توفير العمل طوعاً. تشكل الممارسة غير القانونية لعمالة الأطفال أو السخرة أو العمل الإجباري عنصراً من شأنه إبطال أي علاقة عمل بين Kering وشركاتها وأي شريك في الأعمال.

• لحظر أي نوع من الأعمال التي - بطبيعتها أو الظروف التي تنفذ فيها - من المحتمل أن تؤدي إلى تعريض الصحة أو السلامة أو النزاهة أو الأخلاق للخطر (أماكن عمل نظيفة وآمنة، الوصول إلى مياه الشرب، مرافق صحية، وما إلى ذلك)؛

• لحظر أي سلوك يتعارض مع الكرامة والنجاح في العمل، وخاصة أي ممارسة تتعارض مع لوائح العمل، ولا سيما فيما يتعلق بالأجر والحق في الأجر المعيشي، وساعات العمل (ساعات العمل القصوى، الاستراحات وفترات الراحة) وظروف العمل؛

• احترام حق الموظفين المطبق مباشرة في التمثيل وحرية التعبير والحرية النقابية والتفاوض الجماعي للأجور؛

• حظر جميع أشكال التمييز، لا سيما التمييز العنصري والعنصري والجنسي أو المرتبط بالإعاقة، وتعزيز ظروف العمل التي تعزز التنوع؛

• حظر جميع أشكال المضايقة النفسية، وخاصة التحرش الجنسي، ولا سيما أي شكل من أشكال التخويف أو التهديد أو الإكراه ذي الطبيعة الجنسية أو أي وعد بالمكافأة مقابل خدمات جنسية؛

1 تعلن Kering وشركاتها عن التزامها باحترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وأحكام منظمة العمل الدولية (ILO)، لا سيما اتفاقيات القضاء على عمل الأطفال وإلغاء العبودية والسخرة أو العمل الإجباري، وحماية البيئة. علاوة على ذلك، تود المجموعة التأكيد على دفاعها عن المبادئ العشرة للميثاق العالمي، والتي كانت أحد الموقعين عليها منذ عام 2008.

2 لذلك تطلب Kering وشركاتها من مورديها الالتزام بالمبادئ الأساسية التالية التي تشكل جميعها ميثاق موردي مجموعة Kering:

• حظر عمل الأطفال دون سن 15 عاماً، باستثناء الحالات التي ينطبق فيها شرط إعفاء منظمة العمل الدولية (ILO) الذي يسمح بعمل الأطفال الذين تزيد أعمارهم عن 14 عاماً؛

• حظر اللجوء، بأي شكل من الأشكال، إلى العبودية والاتجار بالبشر وعبودية الدين واستخدام السخرة أو العمل الإجباري، واللجوء إلى المنتجات أو الخدمات التي تم إنشاؤها باستخدام هذه الوسائل؛

• إعطاء اهتمام خاص لفئات العمال المعرضين للاستغلال، لا سيما المهاجرين، من خلال ضمان ممارسات التعيين والتوظيف غير التمييزية لهم، وحرية التنقل والأجر، مع ضمان فهمهم الجيد لحقوقهم؛



الصحيح لشروط هذا الميثاق. يمكن تكرار زيارات التفتيش هذه كلما كان ذلك مناسباً.

يجب أن تكون هذه الزيارات موضوع تقارير التقييم وفقاً لمعايير صارمة. تحتفظ Kering بالحق في تداول هذه التقارير كلما كان ذلك مناسباً.

4 خلال مدة سريان العقد، يجوز لممثلي Kering و/ أو شركاتها، أو أي شريك خارجي بتكليف من Kering و/ أو شركاتها القيام - دون إشعار مسبق - بالتحقق من امتثال الموردين للتعهدات الواردة في هذا الميثاق. يجب على المورد تسهيل الوصول إلى جميع الوثائق الإدارية أو الأفراد، وإلى مكان العمل ومحل الإقامة المعيشية.

5 بالنسبة لأي مقاول تابع لمجموعة Kering أو شركاتها، وعلى الرغم من أي شرط تعاقد، يشكل الامتثال لهذا الميثاق شرطاً أساسياً للعلاقة التجارية. في حالة حدوث فشل كبير في الامتثال للميثاق، تحدد Kering و/ أو شركاتها التدابير التصحيحية التي يجب اتخاذها، إذا لزم الأمر، للسماح باستمرار علاقة العمل بشكل عام، سوف تضمن Kering وشركاتها تقديم الدعم والمشورة لجميع الموردين لمساعدتهم على تحسين ممارساتهم بغرض تلبية الأهداف المحددة في هذا الميثاق.

6 تتوقع مجموعة Kering من مورديها أن يحترموا القوانين المحلية والدولية وأن ينصرفوا بالامتثال التام لها، لا سيما فيما يتعلق بقانون الأعمال والضرائب.

• معاملة جميع الرجال والنساء بمساواة ونزاهة واحترام في العمل، مع إعطاء اهتمام خاص للقضاء على جميع أشكال التخويف أو التحرش أو العنف أو عدم المساواة في المعاملة، خاصة فيما يتعلق بأجور النساء.

• الامتثال للوائح البيئية المعمول بها مباشرة، وعلاوة على ذلك، السعي إلى تنفيذ المبادئ الثلاثة للميثاق العالمي والمتعلقة بحماية البيئة:

- تطبيق نهج وقائي فيما يتعلق بالمشاكل البيئية؛
- القيام بمبادرات تهدف إلى تعزيز قدر أكبر من المسؤولية البيئية؛
- التشجيع على تطوير ونشر التقنيات الصديقة للبيئة.

• نشر وتجديد مبادئ هذا الميثاق - كلما دعت الضرورة - بطريقة مناسبة لجميع موظفي المجموعة، بجميع اللغات وبكل الوسائل اللازمة لضمان فهمه بشكل صحيح من قبل الجميع، ونقل إجراءات الإبلاغ عن المخالفات الموجودة في مجموعة Kering؛

• اتخاذ الخطوات المناسبة لتطبيق مبادئ هذا الميثاق بفعالية على موردي المجموعة والمقاولين من الباطن؛

• تنبيه Kering و/ أو شركاتها بإخلاص بأي صعوبة شديدة تواجه تطبيق هذا الميثاق، أو أي انتهاك كبير له.

قبل أن يدخل أي كيان قانوني في مجموعة Kering

3 في أي علاقة تعاقدية لشراء السلع والخدمات، يكون لممثلي Kering و/ أو شركاتها، وربما برفقة مراقبين خارجيين، حق الوصول غير المقيد إلى الوثائق الإدارية والموظفين والإنتاج ومواقع التعبئة ونقل المنتجات أو الخدمات التي سيتم التعاقد عليها من أجل تقييم الامتثال



بيئتنا

- استخدام الموارد بطريقة تحترم الحدود العالمية من خلال منهج علمي، بهدف خفض انبعاثات ثاني أكسيد الكربون الناتجة عن أنشطة المجموعة بنسبة 50%؛
- تقليل نسبة الربح والخسارة البيئية للمجموعة بنسبة 40%، والعمل بشكل خاص على وضع معايير شراء مسؤولة للمواد الخام وعمليات الإنتاج.

نحن نسعى جاهدين لتشكيل الرفاهية المستقبلية مع مراعاة الحفاظ على الكوكب وموارده الطبيعية، والحد من تأثيرنا على تغير المناخ وفقدان التنوع البيولوجي من خلال الابتكار لدعم الأجيال القادمة.

قياس تأثيرنا لما هو أبعد من عملياتنا

تمثل الاستدامة جوهر استراتيجية مجموعتنا: إنها عنصر أساسي في عملية خلق القيمة.

نحن نشجع شركائنا على إنشاء نماذج أعمال جديدة تساهم في تحسين البيئة والاقتصاد والمجتمع.

في ضوء ذلك، تتعهد المجموعة بقياس تأثير أنشطتها على حماية رأس المال الطبيعي والتنوع البيولوجي، ليس فقط في المناطق التي تعمل فيها مباشرة، ولكن أبعد من ذلك، من خلال سلاسل التوريد المختلفة الخاصة بها، بدءاً من إنتاج المواد الخام وحتى تسويق السلع والخدمات التي تقدمها الشركات الموجودة في المجموعة لعملائها.

وفاء بالتزامها بالشفافية والمشاركة، تنشر Kering نتائج حساب الربح والخسارة البيئية الخاص بها (EP&L) وتجعل وسائلها المستخدمة علنية، من أجل إلزام أكبر عدد من المنظمات باتباعها في معركة حماية البيئة.

انخفاض كبير في بصمتنا البيئية

توضح إستراتيجية التنمية المستدامة الخاصة بالمجموعة - مع إطار زمني يمتد حتى عام 2025 - طموحات Kering فيما يتعلق بحماية البيئة:

مجموعة Kering هي رائدة التنمية المستدامة في قطاع الصناعات الفاخرة

لقد وضعنا لأنفسنا أهدافاً طموحة للحد من بصمتنا البيئية، سواء ضمن نطاق عملياتنا أو عبر جميع أنحاء سلاسل التوريد الخاصة بنا.

نحن نشجع الحوار وننفذ أفضل الممارسات، معتبرين أنها جزء إيجابي من إستراتيجية الإدارة لدينا.

بما أننا ندرك أن الانتلافات الواسعة للجهات الفاعلة والملتزمة فقط هي القادرة على إحداث التغيير، في مواجهة تحديات البيئة في العقود القادمة، فإننا نتعاون مع أولئك الأكثر استعداداً للمشاركة، ومع جميع أصحاب المصلحة الخارجيين الذين يرغبون في القيام بذلك (شراكات مع الجامعات والعلماء ومراكز البحوث، والحوار مع المنظمات البيئية غير الحكومية، والمشاركة مع الجهات العاملة في صناعات الرفاهية والصناعات متعددة القطاعات وما إلى ذلك) لتعزيز التفكير والمعرفة، وتطوير حلول مبتكرة استجابة للتحديات البيئية.



إن سياسة المصادر المفتوحة لدينا هي شهادة على الأهمية الكبرى التي نوليها لحماية البيئة ضمن التحديات الضرورية للمنافسة.

المبدأ الوقائي

أخيراً، نحن نعتمد تطبيق المبدأ الوقائي في الأمور المتعلقة بحماية البيئة، وببني إجراءات تقييم المخاطر لتطبيق تدابير مؤقتة ومناسبة إذا كان التسبب في حدوث ضرر محتمل قد يؤثر على البيئة بطريقة شديدة ولا رجعة فيها، وذلك في ظل الحالة الراهنة للمعرفة العلمية.

المجتمع المدني

الحوار مع أصحاب المصلحة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية

نعيد تأكيد التزامنا بحقوق الإنسان ونعتمد أن نتصرف كشركة مسؤولة اجتماعياً أينما نعمل. لن نتسامح مع التهديدات أو التخويف أو الهجمات، سواء الجسدية أو القانونية، ضد المدافعين عن حقوق الإنسان.

نستمع إلى المخاوف التي تعرب عنها المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية وممثلو المجتمع المدني، ونرغب في تشجيع الحوار معهم.

نحن نحترم ثقافات البلدان التي نعمل فيها. ونريد على وجه الخصوص المساهمة بنشاط في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات المحلية التي نحصل منها على موادنا الخام.

نحن نشارك في مشاريع المجتمع والتعليم، أو المبادرات التي تروج للثقافة والصحة، في معظم البلدان التي نعمل فيها. على وجه الخصوص، نقوم بتطوير برامج تعليمية مع مجتمع الطلاب بهدف تدريب «مصممي المستقبل»، لتشجيع الإبداع وتغذية الحوار مع الطلاب، وزيادة وعيهم بالتحديات التي يواجهها قطاع الرفاهية في السنوات القادمة، وخاصة فيما يتعلق بالأخلاقيات والتنمية المستدامة.

مؤسسة Kering

في إطار إستراتيجيتها للتنمية المستدامة، تشجع Kering شركاتها وموظفيها على توجيه الجهود التي تعود بالنفع على المرأة، لا سيما من خلال مؤسسة Kering التي تكافح العنف ضد المرأة. تدعم المؤسسة المشروعات التي تديرها منظمات غير حكومية محلية (NGOs)، وتساعد رواد الأعمال الاجتماعيين، وتنظم حملات توعية وتشرك موظفي المجموعة فيها.

الضرائب

بصفتها شركة مسؤولة اجتماعياً، تتعهد مجموعة Kering بالامتثال للقوانين الضريبية والمعايير الدولية أينما نعمل، ودفع جميع الضرائب والرسوم المستحقة.

نشاط جماعات الضغط

لا نشارك المجموعة في تمويل الحياة السياسية في البلدان التي نعمل فيها. كشركة رائدة في صناعة الرفاهية، نتوقع المجموعة مع ذلك أن تكون قادرة على المشاركة في الحوار وتبادل الآراء والمناظرات التي تسهم في تطوير اللوائح في البلدان التي نعمل فيها.



3

مراقبة تطبيق المدونة ونظام الإبلاغ عن المخالفات

• أن تكون سابقة في تطوير سياسة المجموعة وإجرائاتها في مجال التنمية المستدامة والأخلاقية.

تتكون عضوية لجنة الأخلاقيات من ممثلين عن شركات المجموعة وموظفي Kering (موظفي مجموعة Kering أو موظفي لجنة أخلاقيات آسيا والمحيط الهادئ) APAC (أو لجنة أخلاقيات الأمريكتين في Kering). تعتبر طبيعتهم الإقليمية جزءاً من سياسة تفويض المسؤولية داخل المجموعة، والتي تضمن تقديم الإجابات المناسبة للأسئلة المطروحة. إن دورهم كمحكمين نهائيين تحت سلطة لجنة أخلاقيات المجموعة التي يقدمون التقارير إليها، يضمن تطبيق المبادئ الأخلاقية بشكل متسق في جميع أنحاء المجموعة.

علاوة على ذلك، فقد تم - منذ عام 2015 - إنشاء إدارة الامتثال، برئاسة كبير مسؤولي الامتثال في المجموعة (CCO). بدعم من شبكة دولية من مسؤولي امتثال العلامة التجارية (BCO) المعيّنين من قبل رئيس كل شركة، تساعد هذه المنظمة وتوجه الموظفين على جميع مستويات المجموعة لضمان الامتثال للقوانين الحالية، وخاصة تلك المتعلقة بمكافحة الفساد وذات الصلة بقانون المنافسة.

يتم تحديث جميع الإجراءات في برنامج الامتثال بانتظام استجابةً للتشريعات الجديدة المعمول بها.

تطبق مدونة الأخلاقيات Kering على كل موظف في المجموعة. ويتم توفيرها لكل موظف جديد في المجموعة، في كل مكان في العالم، وهي جزء لا يتجزأ من اللوائح الداخلية لشركات Kering الفرنسية، من أجل ضمان امتثال Kering تماماً للقوانين واللوائح الفرنسية الحالية، وذلك لكونها شركة تعمل بموجب القوانين المعمول بها في فرنسا.

يمكن تنزيل المدونة عبر الإنترنت باللغات الأكثر شيوعاً في المجموعة من موقع Kering على الويب (www.kering.com) ومن الشبكة الداخلية الخاصة بالمجموعة.

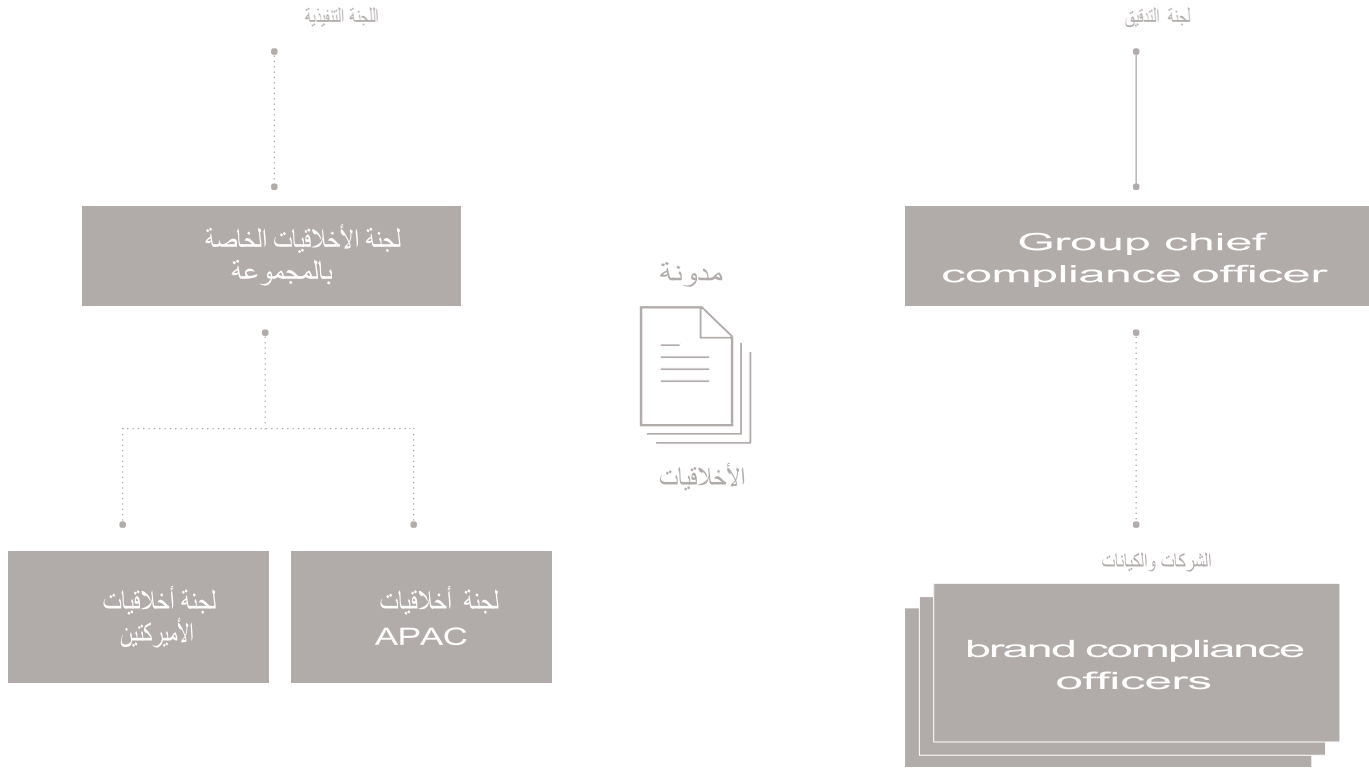
بالتوازي مع توزيع المدونة منذ عام 2005، تعمل لجنة الأخلاقيات الخاصة بمجموعة Kering، والتي تكملها الآن لجان أخلاقيات إقليمية: لجنة أخلاقيات آسيا والمحيط الهادئ (APAC) ولجنة أخلاقيات الأمريكتين، بالإضافة إلى خط ساخن عالمي مجاني يمكن الوصول إليه من قبل الجميع، باللغات الأكثر استخداماً في المجموعة.

تفي لجان الأخلاقيات بثلاثة تفويضات، وهي:

• مراقبة التوزيع والتنفيذ المناسبين لمدونة الأخلاقيات والمبادئ التي تدافع عنها؛

• الرد على استفسارات أي موظف في المجموعة، بداية من الطلب المباشر للتوضيح أو السؤال حول تفسير المدونة وتطبيقها، ووصولاً إلى الشكوى (الإحالة) المعروضة على اللجنة بشأن الاشتباه في عدم الامتثال لأحد المبادئ الأخلاقية للمجموعة؛





ومن الناحية العملية، يجب على جميع الموظفين معالجة أي طلب للتوضيح أو سؤال يتعلق بتفسير المدونة أو الفصل المشتبه في تطبيقها إلى رئيسهم المباشر. ويمكنهم أيضاً إثارة الموضوع مع ممثلي الموظفين، أو قسم الشؤون القانونية، أو إدارة التدقيق الداخلي، أو إدارة الموارد البشرية.

وإذا كانوا يفضلون ذلك، ودون الحاجة إلى تبرير مثل هذا الإجراء، قد يختار الموظفون الاتصال بإحدى لجان الأخلاقيات الثلاث: لجنة المجموعة، أو لجنة APAC، أو لجنة الأميركتين. ولا تتعامل هذه اللجان من حيث المبدأ مع الطلبات المجهولة، ما لم يكن عليها التزام قانوني للقيام بذلك. ولهذا يُطلب من أي شخص يتصل بلجنة الأخلاقيات أن يحدد هويته. ومع ذلك، إذا كان يبدو أن الادعاءات المطروحة على لجنة الأخلاقيات مثيرة للقلق الشديد، وإذا كانت التفاصيل والوثائق المقدمة ذات أساس كافٍ للسماح بإجراء تحقيق، فقد

نظام الإبلاغ عن المخالفات: لجان الأخلاقيات، وإدارة الامتثال والخط الساخن

من خلال نظام الإبلاغ عن المخالفات يمكنك الإبلاغ عن أي:

- جريمة أو مخالفة جنائية،
- خرق خطير وواضح للقانون أو اللوائح،
- سلوك أو مواقف مخالفة لمدونة أخلاقيات المجموعة،
- تهديد أو أضرار جسيمة للمصلحة العامة.



خط ساخن للجميع

بالتوازي مع لجان الأخلاقيات ومنظمة الامتثال، يجوز لأي شخص أيضاً اختيار الاتصال المباشر بالخط الساخن العالمي للأخلاقيات الذي أنشئ لتسجيل القضايا المحالة إليه، وإحالتها إلى لجنة (لجان) الأخلاقيات المعنية ومنظمة الامتثال، عن طريق أشخاص تم تحديدهم ومصرح لهم بضمان سرية وأمن المعلومات التي يتم الحصول عليها. وتقوم اللجنة التي تم الاتصال بها أو إدارة الامتثال بالاتصال بصاحب الشكوى لتأكيد تلقيه للإحالة.

يرد هذا الخط الساخن على الموظفين باللغات الأكثر استخداماً في المجموعة، وهو خط سري.

تجدر الإشارة إلى أن حالات الطوارئ الواضحة، خاصة إذا كانت حياة شخص ما معرضة للخطر، ستتم معالجتها بالشكل العاجل المناسب.

سرية وحماية من يقوم بالإبلاغ عن المخالفات

السرية الصارمة المرتبطة بهوية المبلغ عن المخالفات والمعلومات المنقولة، بما في ذلك هوية الشخص المستهدف من التقرير، وحظر اتخاذ أي إجراءات انتقامية ضد المبلغ عن المخالفات الهدف منها هو ضمان حمايته. أي شخص يتخذ أي إجراءات انتقامية سوف يخضع لعقوبات تأديبية. يعني ذلك أنه حتى لو لم يتم إثبات الوقائع، فلن يكون للمبلغ عن المخالفات والذي تصرف بحسن نية أي سبب يدعو للقلق، وسيتم حمايته إذا تعرض للتحقيق.

تصدر لجان الأخلاقيات توصيات سيتم إرسالها إلى الأشخاص الذين هم في أفضل وضع يمكنهم من تنفيذها في الكيان المتأثر بالإحالة. إنهم منفتحون على الاستماع إلى المشورة وتقديمها. إنهم يؤكدون أن أي موظف في المجموعة يشاهد حالة من حالات عدم الامتثال لأحد المبادئ الأخلاقية التي يتم الدفاع عنها في مدونة أخلاقيات المجموعة لديه فرصة للاستماع إليه، إذا كان هناك ما يبرر ذلك، وأن يرى أن التحقيق في الطلب يتم بطريقة سرية.

تقرر اللجنة التعامل مع هذا الطلب على الرغم من عدم الكشف عن هوية مقدمه.

يجب أن يكون لدى الشخص الذي يحيل الموضوع (والذي يُسمى أيضاً بـ «المبلغ عن المخالفات») معرفة شخصية بالوقائع أو السلوكيات التي تمثل موضوع الإحالة ويجب أن يتصرف بحسن نية وبدون أنانية.

تلك اللجان تضمن السرية التامة في معالجة القضايا المقدمة إليها (فحص الدعوى في غياب ممثل الشركة التي ينتمي إليها الكيان المتضرر من الشكوى، وقيام لجنة الأخلاقيات بطلب موافقة مقدم الشكوى قبل اتخاذ أي إجراء من جانب الجهة المعنية، وإخفاء الهوية للحالات التي يتم النظر فيها من قبل لجنة الأخلاقيات في أي تقرير وما إلى ذلك). باستثناء الحالات الخاصة، تتم معالجة الإحالات خلال فترة ثلاثة أشهر، وتتبع التحقيقات المبادئ التوجيهية الخاصة بأدلة التحقيق، والتي تتوفر إصدارات عديدة منها لكي تضمن أن المحتوى يأخذ في الاعتبار أي اشتراطات محلية في البلدان التي تعمل فيها المجموعة.

قد يقرر أي موظف أيضاً الاتصال بإدارة الامتثال، دون الحاجة إلى تقديم أي مبرر، سواء كان هذا يعني كبير مسؤولي الامتثال في المجموعة مباشرة، أو مسؤول الامتثال للعلامة التجارية للجهة أو الشركة التي ينتمي إليها الموظف.

منذ عام 2018 تم تعزيز نظام الإبلاغ عن المخالفات وتغطيته بواسطة إجراء جديد لتلبية جميع متطلبات قانون سابين 2. في تطبيق هذا الإجراء الجديد، أصبح نظام الإبلاغ عن المخالفات مفتوحاً الآن للمتدربين والموظفين الذين يعملون بأجر في مجموعة Kering، وكذلك للموظفين الخارجيين والموسمين الذين يعملون لدى أي مقدم خدمة أو شريك خارجي تربطه بالمجموعة و/أو شركاتها علاقات تعاقدية.



Empowering Imagination

