



# مدونة الأخلاقيات الخاصة بمجموعة شركات

K E R I N G  






## المحتويات

---

مقدمة بواسطة فرانسوا هنري بينولت

03

الالتزام من قبل اللجنة التنفيذية لمجموعة

شركات KERING

05



مبادئنا الأخلاقية في ممارسة الأعمال

07

مبادئنا الخاصة بمبادرات وسلوك الأعمال تجاه

أصحاب المصلحة الرئيسيين لدينا

09

مراقبة تطبيق المدونة ونظام الإبلاغ عن المخالفات

21





## مقدمة بواسطة فرانسوا هنري بينولت



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

هذه النسخة المحدثة تعانينا أيضاً قادرين على التكثير بكل التقدم الذي تم إجراه في مجال منع الفساد واستغلال النفوذ والكشف عنهم بشكل أفضل، لا سيما منذ عام 2015، وإنشاء إدارة الامتثال الخاصة بنا والشبكة الدولية لمسؤولي الامتثال للعلامة التجارية داخل

وضع الأخلاقيات في قلب سلوكنا المتعلق بالأعمال هو التزام أخلاقي قوي، ومبدأ الثقة ضروري للتنمية المستدامة لأعمالنا. تعتمد ثقافة التزاهة 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 إطاراً لما هو متوقع من كل واحد منا في أنشطتنا المهنية، وعند تواصلنا مع موظفينا وعملائنا ومساهمينا وشركاء الأعمال لدينا. كما أنها تحدد التزامنا تجاه البيئة، التي نتفاني في حمايتها والتي نرغب في تقليل تأثيرنا عليها، وعلى المجتمع ككل، والذي نعتزم أن نؤدي فيه دورنا كاماً كمواطنين صالحين ومتشاركيين 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 رفيعة المستوى في قطاع الرفاهية.

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





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

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



فرانسوا هنري بېنولت  
رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي

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

أخيراً، 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 أيضاً للموظفين الخارجيين والمؤقتين الذين يعملون لصالح مجموعة الشركات من جميع مقدمي الخدمات والشركاء الخارجيين الذين تربطنا بهم علاقة تعاقدية. هذه الآلية ضرورية، ونمكنا من تحديد أي أوجه فساد محتملة في الالتزام بمبادئنا، وكذلك الخطوات التصحيحية الضرورية.

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 أثنا 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 مجموعة، وذلك من خلال قوّة الاقتداء بسلوك 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 Bouté  
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 وراجعتها من قبل مجلس إدارة Kering قبل تعميمها على جميع الموظفين في المجموعة.





## الحكمة

تطبيق الأجهزة الإدارية للمجموعة المبادئ التالية في جميع الأوراقات:

- يلتزم أعضاء المجلس التنفيذي للمجموعة ومديري المجموعة بالقواعد التي تحدها 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 الحكومة 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

المبادئ الأخلاقية التي نتشاركها جميعاً هي:

تتأكد مجموعة Kering من أنها تتصرّف بطريقة تسمى بالصدق والمسؤولية.

- التصرّف بنزاهة و الشعور بالمسؤولية.
- الامتثال للقوانين واللوائح.
- احترام كرامة و حقوق كل فرد.
- الصرف باحترام تجاه البيئة الطبيعية.
- استخدام أصول الشركة و مواردها لصالح المجموعة و مساهمتها.
- تشجيع موظفينا على القيام بالمشاركة المجتمعية و مبادرات الاستدامة.
- احترام سرية الأعمال.

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 والمجتمع المحلي. تم بناء هذه الثقة بمرور الوقت، ويجب كسبها كل يوم. تعطي الأخلاق في بيئه العمل العديد من الفضائل التي قد تبدو متناقضة في بعض الأحيان.

ينطبق ذلك بشكل خاص على مجموعة شركات تعامل في جميع الفارات، 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 والمنظف السليم. تم إعداد مدونة الأخلاقيات الخاصة بمجموعة Kering عام 2005 بعد أول ميثاق أخلاقي للمجموعة تم إدخاله في عام 1996. يتم تحديثها بالانتظام وتشمل تحقيق طموح مزدوج:

- تحديد المبادئ الأخلاقية للمجموعة ببساطة وبشكل منهجي، - ومخاطبة

جميع موظفي المجموعة، بالإضافة إلى جميع أصحاب المصلحة لدينا.

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 و التفافهم الجماعي )؛





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 بالبيظة، 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، وتتفيد جميع الإجراءات التصحيحية والعلاجية الازمة.

• 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 يثير تطبيق المبادئ الأخلاقية في أنشطتنا اليومية أسئلة، ويجب تشجيعها باستمرار وتعزيزها من خلال السلوك الذي يمكن الاقتداء به، والمعرفة المتنعة بالموضوعات، والتربية 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، استناداً 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 تربوية إلزامية عن الأخلاقيات، يتم تطويرها لجميع موظفي المجموعة في جميع أنحاء العالم.





# 2

## مبادئنا الخاصة بمارسات وسلوك الأعمال تجاه أصحاب المصلحة الرئيسيين لدينا

بالإضافة إلى المرجع المذكورة أعلاه، ترى مجموعة Kering أنه من المهم ذكر وتوضيح مبادئ ممارسات وسلوك الأعمال المشتركة بيننا جميعاً، والمتوفقة من كل فرد فيما يتعلق بالجماهير المختلفة وأصحاب المصلحة الذين تكون على اتصال بهم بشكل منتظم أو على فترات متباينة.

لهذا فإن ذلك يشير مخاوف كل من:

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

تعهد باحترام وتطبيق القيم والقواعد التالية في علاقتنا المهنية:

موظفي مجموعة KERING

المديرون: دور رئيسي في احترام قواعدها الأخلاقية وتعزيز ثقافة

النزاهة

لبينا التزام بشأن التصرف بنزاهة وولاء وشعور بالمسؤولية. وعلى وجه الخصوص، سوف نتأكد من عدم تورطنا في مواقف قد ثبتت 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 بأشطتنا المهنية، في مكان عملنا المعتمد أو عندما نسافر في عمل، سوف نتأكد من احترامنا للمبادئ الأخلاقية للمجموعة، وحماية مصالح وصورة المجموعة وشركاتها.

من أجل مساعدة جميع الموظفين على النجاح في أداء واجباتهم وفقاً لقواعد والمبادئ الأخلاقية للمجموعة، يتحمل المديرون مسؤولية محددة تتلخص في تمجيد 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 شكركم وأسئلتهم بحرية.





## احترام حقوق الإنسان والقوانين

أفعال أو إيماءات تعرض كرامة الشخص أو سلامته النفسية للخطر وتنسب 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 التخريب أو الإكراه نحو الطابع الجنسي، والوعد غير المرغوب فيه أو غير المناسب بالكافأة مقابل خدمات جنسية. قد يشمل هذا سلسلة من الإجراءات تتراوح من الانتهاكات البسيطة إلى الاستغلال الجنسي أو الاعتداء الجنسي.

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

نحن مدينون لزملائنا وموظفينا بالاحترام والمعاملة العادلة، وضمان بيئة عمل تحفيزية تحترم كرامة وحقوق جميع الأفراد، وتعزز التنمية والرفاهية. سنقوم بتعزيز سياسة للموارد البشرية تساهم في المهنية والتحفيز والرضا الوظيفي للجميع من خلال توفير فرص التدريب والتثقيف والتأهيل، 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 الحرجة لحقوق النقابات في سياق القوانين واللوائح المحلية.

## بيئة عمل خالية من جميع أشكال المضايقة

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

لا تتسامح مجموعة Kering مع أي نوع من التحرش أو التمييز أو التخريب أو البلطجة أو السلوك المهنئ، 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 المهنئ، سواء في شكل تعليقات شفهية أو





## حماية بيانات الموظف الشخصية

## النجاح في العمل، والتوازن بين العمل والحياة

لقد ظللنا دائمًا ندرك قيمة بيانات موظفينا، وبناءً عليه فإننا نحترم ونحمي خصوصياتهم.

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 تنسى بعد مغادرتهم للشركة، شريطة استيفاء الشروط الالزمة.

نظرًا لأن Kering تعمل في قطاع السلع الفاخرة، فقد ينال بعض موظفيها بيانات ذات قيمة سوقية عالية محتملة. تدرك مجموعة Kering مخاطر خرق البيانات، وبالتالي تعهد أيضًا بتعزيز أمان البيانات.

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 بالعلانية والإنتاجية. لهذا الغرض، تطبق المجموعة سياسات وأدوات تسهيل 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.

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

## سرية الأعمال

في عمليات التبادل والتقاعلات اليومية مع أصحاب المصلحة الداخليين أو الخارجيين للمجموعة، يتهدى 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 قلقة 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 المسؤول لأصول المجموعة

يتهدى كل موظف بتجنب إساءة استخدام جميع موارد المجموعة أو إهارها أو استخدامها بشكل غير مناسب. على وجه الخصوص، بالنسبة لجميع الموارد المادية (الهاتف، السيارة، الكمبيوتر، وما إلى ذلك)، يتهدى جميع الموظفين بالامثل 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 لا يؤثر ذلك سلباً على الأداء الصحيح للأنشطة المهنية.





## 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 واللائح الحالية من حيث الجودة والسلامة وحقوق الملكية الصناعية والفكرية، وتوفير معلومات عالية الجودة تتسم بالشفافية والموثوقية والنزاهة.

تعتمد علاقاتنا العامة وإعلاناتنا على الصدق والنزاهة، كما أنها دائمًا تضع سلامة العملاء والمستهلكين في الاعتبار.

### حماية البيانات الشخصية والسرية

يحفظ عملاؤنا بالقدرة على اتخاذ القرارات بشأن المعلومات التي يبعدهن عنها إلينا، وضمن الحفاظ على الطبيعة السرية لبياناتهم الخاصة من خلال احترام الالتزامات التي قدمناها لهم ووفقًا للقوانين المعول بها.

نحن نحترم حق الأفراد في استرداد البيانات أو تصحيحها أو محوها، واستخدام أجهزة النسخ الاحتياطي (المادية وال الرقمية على حد سواء) لبيانات 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. إنداً ما لنظر حدوث خرق لبيانات، ركزت المجموعة ليس فقط على الامتثال للأنظمة حماية البيانات العامة، ولكن أيضًا على ضمان توفير أفضل حماية ممكنة لبيانات عملائها.

### الاستخدام المعمول لشبكات التواصل الاجتماعي والموقع

#### الشخصية

نحن نشجع الموظفين ليكونوا سفراء للمجموعة وأو شركتهم. ومع ذلك، يستطع فقط الأشخاص المخولون بذلك حسب الأصول داخل المجموعة وأو الشركات التواصل نيابة عن المجموعة وأو 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 والموقع الشخصية. ولهذا فإننا ملتزمون بالتصريف 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 تتأكد 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 ومناسبات الفعاليات، أن يذكروا أنهن 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 الازمة لفهم ما هو متوقع منهم وتجويده 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 لإدارة المعلومات الداخلية.

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

## شركاؤنا في العمل ومنافسونا

نحن نلتزم في جميع الظروف بعلاقات تجارية نزيهة ومنصفة.

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

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

## مساهمونا والأسواق المالية

### معلومات صادقة

#### الفساد، استغلال النفوذ، والمدفوعات التسويية

تحظر Kering بشكل صارم الفساد بأي شكل من الأشكال، بما في ذلك استغلال النفوذ، وتعترض منه من خلال الامتثال لقوانين مكافحة الفساد المعهود بها في كل بلد تعمل فيها المجموعة، وعلى وجه الخصوص: التشريع الفرنسي المعهود 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.

نمارس أسلوب حوكمة الشركات الذي يعكس أفضل الممارسات والمعايير الحالية يتبعنا كسب ثقة ودعم مساهمينا 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 والمتصلة بالبورصة المعمول بها.

### منع التداول بناءً على معلومات داخلية

يتكون الفساد الناشط 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 السليبي 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 القسام، وأنواع

نظرأ لأننا شركة مدرجة في البورصة، فإننا نعطي اهتماماً خاصاً للامتثال للوائح سوق الأوراق المالية) خاصة وليس حصرياً لذلك الناتجة عن التوجيه الأوروبي بشأن سوء استخدام السوق (ولوائح التقنية وآراء ونوصيات 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





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

وبالنيل يجب أن تكون التبرعات وصفقات الرعاية شفافة ومبنية حسب الأصول. أي مبلغ مخطط له للتبرع به لمؤسسة خيرية يجب تنفيذه والموافقة عليه مسبقاً.

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

تعارض المصالح

يجب لا 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 تنتسب 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 لصالح جهة خارجية لها مصالح تعارض مع مصالح Kering، حتى وإن كان ذلك على أساس تطوعي.
  - الحفاظ على المصالح الشخصية أو المالية أو التجارية وتعزيز المواقف التي يمكن أن تتدخل مع الإجراءات و/أو صنع القرار في Kering.

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

بقدر ما يتعلّق الأمر بـ«استغلال النفوذ»، يكون هذا من عروض أو  
وعود أو تبرّعات أو هدايا أو مزايا من أي نوع يتم تقديمها بشكل  
مباشر أو غير مباشر لشخص نفسه أو لشخص آخر، لتشجيعه على سوء  
استغلال، أو لأنّه قام  
بالغفل بإياسة استغلال، تأثيره الحقيقي أو المفترض لغرض الحصول على  
الميزات أو الوظائف أو العقود أو أي قرار آخر بمحسوبية من سلطة  
عامة أو إدارة عامة.

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

يُحضر 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 يتسللها.

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 الترفية لغرض الحصول على ميزة أو ممارسة أي تأثير على الاطلاع.

طلب أو قبول أو تشجيع من الهدايا من الموردين الحاليين أو المحتلين أو العمال أو الشركاء قد يتربّط عليه تعارض في المصالح أو عمل من أعمال الفساد.





ممارسة السلوك السليم في أعمالنا، فالبيضة المستمرة مطلوبة. أي عمل احتيالي هو سلوك مشين، ويمكن اتخاذ تدابير تأثيرية ضده.

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

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

### 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 والنزيفة كعامل للتقدم الاقتصادي والاجتماعي فيما يتعلق بالأسعار ونوعية العرض ونطاقه، بما يحقق مصلحة المستهلك. نحن نلتزم الامتثال بشكل صارم للوائح السارية على المنافسة في جميع الأسواق التي تعمل فيها المجموعة.

- 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 تحيط بها شركته أو المجموعة مع الجهة الخارجية المعنية حتى يتم التوصل إلى حل.

### اللتزامات من قبل موردينا ومقاولينا من الباطن

بمثل احترام حقوق الإنسان والحربيات الأساسية للتزامات Kering الأخلاقية الأساسية ويجب دعمها من قبل جميع موظفيها وأصحاب المصلحة. تتحقق لهذه الغاية، تعتمد مدونة الأخلاقيات لدينا على المراجع الدولية الرئيسية حول الأخلاقيات وحقوق الإنسان.

نطلب من موردينا الامتثال للمبادئ المحددة في ميثاق موردي مجموعة الشركات. نحن نحظر عمالة الأطفال والسخرة. تقول 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 وشركائها الدعم والمشورة لهم [برنامج تدريبي، تطوير المهارات، تبادل الممارسات الجيدة، وما إلى ذلك] (لضمان امتثالهم لمدونة الأخلاقيات وميثاق الموردين).

### الاحتيال

بواسطة عام، يشير الاحتيال إلى عمل خداعي ضد فرد أو شركة من أجل تحريف 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؛

- التحويلات البنكية المزيفة أو الاحتيالية؛

- الوجبات الإلكترونية السيبرانية.

مكافحة الاحتيال هي مهمة أخلاقية أساسية من أجل





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

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

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

نتوافق التزاماً تجاه موردينا والمقاولين من الباطن مع متطلبات احترام حقوق الإنسان المنصورة من قبل الأمم المتحدة والمذكورة في مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال وحقوق الإنسان (UNGPs).





## 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، وسبب ذلك لا يتم توفير العمل طوعاً. تشكل الممارسة غير القانونية لعمل الأطفال أو السخرة أو العمل الإجباري عنصراً من شأنه إبطال أي علاقة عمل بين Kering وشركاتها وأي شريك في الأعمال.

1 تعلن Kering وشركتها عن التزامها باحترام حقوق الإنسان والحربيات الأساسية، وأحكام منظمة العمل الدولية (ILO)، لا سيما اتفاقيات الضاء على عمل الأطفال وإنفاذ 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.

- حظر أي نوع من الأعمال التي - بطبيعتها أو الظروف التي تنفذ فيها من المحتل أن تؤدي إلى تعريض الصحة أو السلامة أو التزاهة أو الأخلاق للخطر (أماكن عمل نظيفة وآمنة، الوصول إلى مياه الشرب، مرافق صحية، وما إلى ذلك)؛
- حظر أي سلوك يتعرض مع الكرامة والنجاح في العمل، وخاصة أي ممارسة تتعارض مع لواحة 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 التثليل وحرية التعبير والحرية التلقائية والتلاوض الجماعي للأجر؛
- حظر جميع أشكال التمييز، لا سيما التمييز العنصري والعرقي والجنسى أو المرتبط بالإعاقة، وتعزيز ظروف العمل التي تعزز التنوع؛
- حظر جميع أشكال المضايقة النفسية، وخاصة التحرش الجنسي، ولا سيما أي شكل من أشكال التخريب أو التهديد أو الإكراه ذي الطبيعة الجنسية أو أي وعد بالكافأة مقابل خدمات جنسية؛

2 لذلك تطلب Kering وشركتها 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 وعوبديّة الذين واستخدام السخرة أو العمل الإجباري، واللجوء إلى المنتجات أو الخدمات التي تم إنشاؤها باستخدام هذه الوسائل؛

• إعطاء اهتمام خاص لفئات العمل 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. تحفظ Kering بالحق في نداول هذه التقارير كلما كان ذلك مناسباً.

- معاملة جميع الرجال والنساء بمساواة ونزعها واحترام في العمل، مع إعطاء اهتمام خاص للقضاء على جميع أشكال التحريف أو التحرش أو العنف أو عدم المساواة في المعاملة، خاصة فيما يتعلق بأجر النساء.

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

- تطبيق نهج وقائي فيما يتعلق بالمشاكل البيئية؛

- القيام بمبادرات تهدف إلى تعزيز قدر أكبر من المسؤولية البيئية؛

- التشجيع على تطوير ونشر التدريبات الصديقة للبيئة.

- نشر وتحديث 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 Kering مجموعة؛

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

- اتخاذ الخطوات المناسبة لتطبيق مبادئ هذا الميثاق بفعالية على موردي المجموعة والمقاولين من الداخل؛

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

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

قبل أن يدخل أي كيان قانوني في مجموعة Kering في أي علاقة تعاقدية لشراء السلع والخدمات، يكون لممثلي Kering وأسراً شركاتها، وربما برفقة مراقبي خارجيين، حق الوصول غير المقيد إلى الوثائق الإدارية والموظفين والإنتاج ومواقع التعبئة ونقل المنتجات أو الخدمات التي سيتم التعاقد عليها من أجل تقييم الامتثال



- 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.

بالنسبة لكل مادة وعملية إنتاج أساسية، تحدد هذه المعايير أفضل الممارسات لأنفسها، مع مراعاة تأثيرها الاجتماعي، وتأثيرها على البيئة، ومكانية تتبع الماد، ورعاية الحيوان، والتخلص التدريجي من المواد الكيميائية الخطيرة إن معايير Kering عامة ومناسبة للجميع، بهدف التشجيع على استخدامها - على أوسع نطاق ممكن - في صناعة الرفاهية وما بعدها.

### **مجموعة Kering هي رائدة التنمية المستدامة في قطاع الصناعات الفاخرة**

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

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

بما أننا ندرك أن الاختلافات الواسعة للجهات الفاعلة والمترتبة فقط هي القادر على إحداث التغيير، في مواجهة تحديات البيئة في الغد القادم، فإننا نتعاون مع أولئك الأكثر استعداداً للمشاركة، ومع جميع أصحاب المصلحة الخارجيين الذين يرغبون في القيام بذلك [شراكات مع الجامعات والعلماء ومرتكز البحث، 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 استجابةً للتحديات البيئية.

بيانا

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 عمليتنا**

تتمثل الاستدامة جوهر استراتيجية مجموعة: إنها عنصر أساسي في عملية خلق القيمة.

نحن نشجع شركتنا على إنشاء نماذج أعمال جديدة تسهم 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 أيضاً 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.

وفاءً بالتزامها بالشفافية والمشاركة، تنشر Kering نتائج حساب الربح والخسارة البيئية الخاص بها (EP&L) وتحل محلها 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:





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

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

### المبدأ الوقائي

أخيراً، نحن نعترم تطبيق المبدأ الوقائي في الأمور المتعلقة بحماية البيئة، ونبني إجراءات تقييم المحاطر لتطبيق تدابير مؤقتة ومتتبعة إذا كان النسب في حدوث ضرر محتمل قد يؤثر على البيئة بطريقة شديدة ولا رجعة فيها، وذلك في ظل الحالة الراهنة للمعرفة العلمية.

### Kering مؤسسة

في إطار إستراتيجيتها للتنمية المستدامة، تشجع Kering شركاتها وموظفيها على توجيه الجهود التي تعود بالفائدة 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 ونشر موظفي المجموعة فيها.

### المجتمع المدني

#### الحوار مع أصحاب المصلحة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية

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

نسعى إلى المخالفين الذين يتعصبون لبعض المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية وممثلو المجتمع المدني، ونرحب في تشجيع الحوار معهم.

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

### نشاط جماعات الضغط

لا شريك المجموعة في تمويل الحياة السياسية في البلدان التي نعمل فيها كشركة رائدة في صناعة الرفاهية، تتوقع 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 سباقاً في تطوير سياسة المجموعة وإجراءاتها في مجال التنمية المستدامة والأخلاقية.

تكون عضوية لجنة الأخلاقيات من ممثلين عن شركات المجموعة وموظفي Kering (موظفي مجموعة Kering أو موظفي لجنة أخلاقيات آسيا والمحيط الهادئ)(APAC) (أو لجنة أخلاقيات الأميركيتين في Kering). تعتبر طبيعتهم الإقليمية جزءاً من سياسة توسيع المسؤولية داخل المجموعة، والتي تضمن تقديم الإجابات المناسبة للأسئلة المطروحة. إن دورهم كمحكمين نهايين تحت سلطة لجنة أخلاقيات المجموعة التي يقومون بقارير إليها، يضمن تطبيق المبادئ الأخلاقية بشكل منتفق 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 العالمة التجارية (BCO) (المعينين 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 للشريعة الجديدة المعول بها.

تطبيق 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 المعول 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.

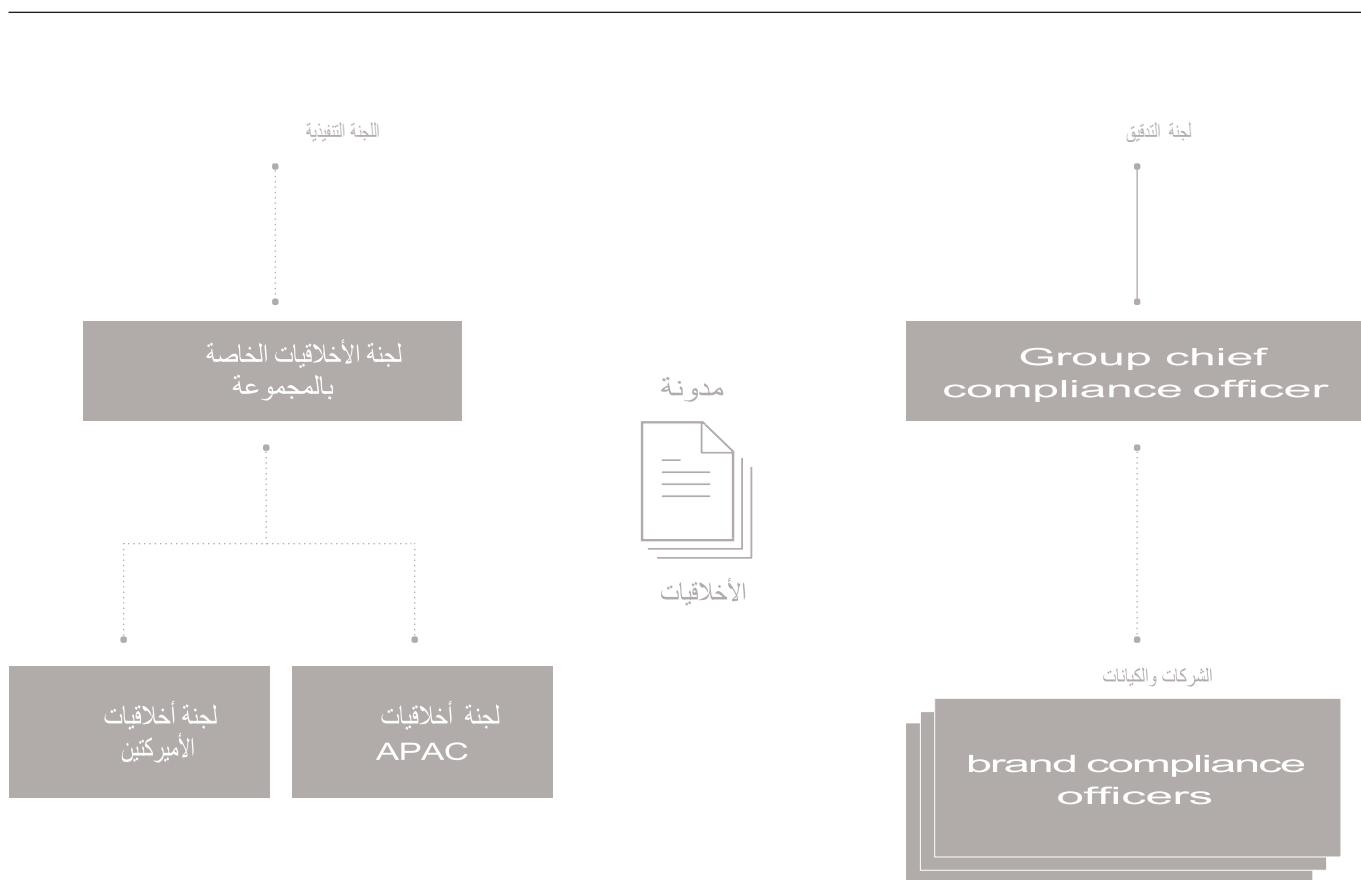
بالتوافق مع توزيع المدونة منذ عام 2005، تعمل لجنة الأخلاقيات الخاصة بمجموعة Kering، والتي تكملها الآن لجنة أخلاقيات إفريقياً: لجنة أخلاقيات آسيا والمحيط الهادئ(APAC) (ولجنة أخلاقيات الأميركيتين، بالإضافة إلى خط ساخن عالمي مجاني يمكن الوصول إليه من قبل الجميع، باللغات الأكثر استخداماً في المجموعة).

تقى لجان الأخلاقيات بثلاثة تقويضات، وهي:

- مراقبة التوزيع والتتنفيذ المناسبين لمدونة الأخلاقيات والمبادئ التي تدفع 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 للتصريح أو سؤال يتعلق بتفصير المدونة أو الفشل

المشتبه في تطبيقها إلى رئيسهم المباشر. يمكنهم أيضًا إثارة الموضوع مع ممثلين للموظفين، أو قسم الشؤون القانونية، أو إدارة التدقيق الداخلي، أو إدارة الموارد البشرية.

وإذا كانوا يفضلون ذلك، دون الحاجة إلى تبرير مثل هذا الإجراء، قد يختار الموظفون الاتصال بإحدى لجان الأخلاقيات الثلاث: لجنة المجموعة، أو لجنة APAC، أو لجنة الأميركيتين. ولا تتعامل هذه اللجان من حيث المبدأ مع الطلبات المجهولة، مالم يكن عليها التزام فانوني القيام بذلك. ولهذا يتطلب 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 الوثائق المقدمة ذات أساس كافٍ للسماع 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 واضح للقانون أو اللوائح،

• سلوك أو مواقف مخالفة لمدونة أخلاقيات المجموعة،

• تهديد أو أضرار جسيمة للمصلحة العامة.





## خط ساخن للجميع

بالتوافق مع لجان الأخلاقيات ومنظمة الامتثال، يجوز لأي شخص أيضًا اختيار الاتصال المباشر بالخط الساخن العالمي للأخلاقيات الذي أنشئ لتسجيل القضايا المحالة إليه، وإحالتها إلى لجنة(أجان) (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، خاصةً إذا كانت حياة شخص ما معرضة للخطر، ستتم معالجتها بالشكل العاجل المناسب.

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

يجب أن يكون لدى الشخص الذي يحمل الموضوع [والذي يسمى أيضًا بـ «المبلغ عن المخالفات»] معرفة شخصية بالواقع أو السلوكات التي تمثل موضوع الإحالة ويجب أن يتصرف بحسن نية وبدون أنانية.

ذلك 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، وإخاء الهيئة 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 المبادىء التوجيهية الخاصة بأدلة التحقيق، والتي توفر إصدارات عديدة منها لكي تضمن أن المحتوى يأخذ في الاعتبار أي اشتراطات محلية في البلدان التي تعمل فيها المجموعة.

## سرية وحماية من يقوم بالإبلاغ عن المخالفات

السرية الصارمة المرتبطة بهوية المبلغ عن المخالفات والمعلومات المنسوبة، 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 الواقع، فإن يكون المبلغ عن المخالفات والذي تصرف بحسن نية أي سبب يدعو للقلق، وسيتم حمايته إذا تعرض للتخييب.

تصدر لجان الأخلاقيات توصيات سيتم إرسالها إلى الأشخاص الذين هم في أفضل وضع يمكنهم من تنفيذها في الكيان المتاثر بالإحالة. إنهم متضiquون على الاستماع إلى المشورة وتقديرها. إنهم يتأكدون أن أي موظف في المجموعة يشاهد حالة من حالات عدم الامتثال لأحد المبادئ الأخلاقية التي يتم الدفاع عنها في مدونة أخلاقيات المجموعة لديه فرصة للإلمام بها، إذا كان هناك ما يبرر ذلك، وأن يرى أن التحقق في الطلب يتم بطريقة سريعة.

قد يقرر أي موظف أيضًا الاتصال بإدارة الامتثال، دون الحاجة إلى تقديم أي مبرر، سواءً كان هذا يعني كبير مسؤول الامتثال في المجموعة مباشرةً، 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 سالين 2. في تطبيق هذا الإجراء الجديد، أصبح نظام الإبلاغ عن المخالفات مقرحاً الآن للمتدربين والموظفين الذين يعملون بأجر في مجموعة Kering، وكذلك للموظفين الخارجيين والموسميين الذين يعملون لدى أي مقدم خدمة أو شريك خارجي تربطه بالمجموعة وأو شركاتها علاقات تعاقدية.





Empowering Imagination

