

CÓDIGO DE ÉTICA

K E R I N G


Índice

Prefácio por François-Henri Pinault

03

Compromisso do Comitê Executivo da Kering

05

**I. Nossos princípios éticos na realização
de negócios**

07

**II. Nossos princípios de prática e
comportamento nos negócios em relação às
nossas principais stakeholders**

09

**III. Monitoramento da aplicação do Código e
do sistema de denúncia**

21

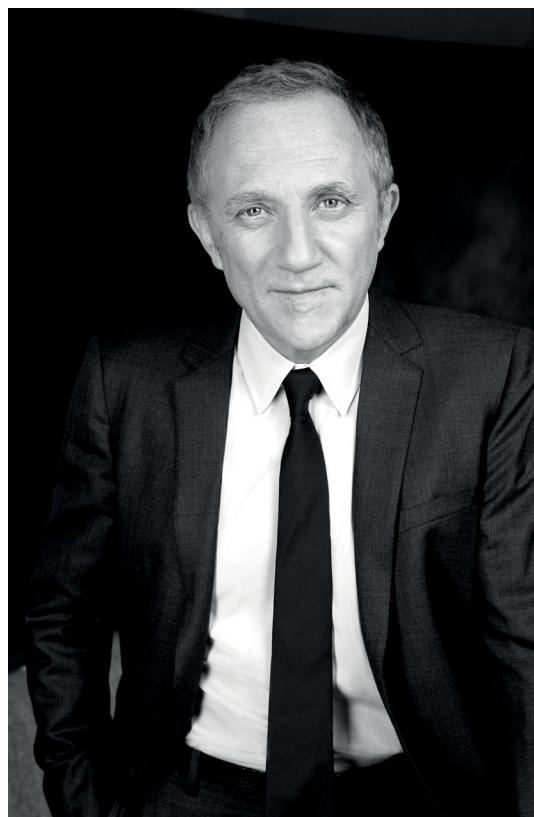


PREFÁCIO POR FRANÇOIS-HENRI PINAULT

Colocar a ética no âmago da realização de nossos negócios é um compromisso moral poderoso e o princípio de confiança é essencial para o desenvolvimento sustentável de nossos negócios. É claro que essa cultura de integridade é baseada na conformidade com leis e regulamentos, mas também no compromisso com os valores do Grupo. Ela deve ser incorporada por todos os funcionários da Kering em suas atividades diárias, independentemente de sua nacionalidade, localização, cargo ou senioridade nos negócios.

Desde 2005, quando nosso Código de ética substituiu o Estatuto de Ética que redigimos em 1996, nosso Código de ética definiu os princípios mais importantes que estruturam e orientam nossas ações diárias. Este Código fornece uma estrutura do que se espera de cada um de nós em nossas atividades profissionais e quando estamos em contato com nossos funcionários, clientes, acionistas e parceiros comerciais. Ele define também nosso compromisso com o meio ambiente, que estamos dedicados a proteger e no qual desejamos minimizar nosso impacto, e com a sociedade em geral, na qual desejamos desenvolver nosso papel plenamente como um bom cidadão corporativo, engajado e responsável.

Esta é a quarta edição de nosso Código de ética desde 2005 e ela oferece a oportunidade de reafirmar o que define nossa



abordagem ética no momento em que nossa transformação em um *pure player* no setor de luxo foi consolidada.

O Código de ética reafirma de forma vigorosa nosso compromisso em respeitar os direitos humanos, não apenas os de todos os nossos funcionários, mas também os de todos aqueles que trabalham em nossas cadeias de suprimentos e contribuem para nossa criação de valor. Mobilizamos toda a nossa energia e atenção para combater trabalho infantil, trabalho forçado, tráfico de pessoas e exploração dos grupos mais



vulneráveis, principalmente migrantes, assim como para combater toda e qualquer violência e discriminação, principalmente contra as mulheres.

Esta versão atualizada também permite rever todo o progresso realizado para melhor prevenir e detectar corrupção e tráfico de influência, principalmente desde 2015, e o estabelecimento de nossa Organização de Conformidade e da rede internacional de Brand Compliance Officers dentro de nossas Maisons. Eles supervisionam a conformidade estrita com todas as leis e regulamentos aplicáveis nessa área, definindo as políticas e os procedimentos necessários e apoiando todos os nossos funcionários conforme necessário. Praticamos tolerância zero em relação à corrupção, ao tráfico de influência e a qualquer forma de fraude e é vital que cada um de nós e todos nós estejamos cientes disso.

Por fim, é especialmente importante relembrar aqui que o sistema de denúncia ética que a Kering implantou há muitos anos e que permite que qualquer indivíduo relate uma violação ou suspeita de violação de nosso Código e seus princípios agora está disponível não apenas para os funcionários da Kering, mas também para a equipe

externa e temporária que trabalha para o Grupo em todos os fornecedores de serviços e parceiros externos com os quais temos uma relação contratual. Esse mecanismo é essencial e permite que identifiquemos quaisquer deficiências na adesão a nossos princípios, assim como as etapas reparadoras necessárias. Proteger aqueles que nos relatam sobre essas deficiências de forma abnegada e de boa-fé é um compromisso essencial de todo o Grupo.

Este Código é um guia que pretende fornecer uma estrutura para todas as nossas atividades e proteger a Kering, seu sucesso e longevidade. Tenho fé que você irá se familiarizar com ele e aplicá-lo em seu dia a dia. Tudo foi organizado dentro do Grupo para apoiá-lo e ajudá-lo a cumprir essa necessidade. Conto com você.



François-Henri Pinault
Presidente e Diretor Administrativo
Executivo



COMPROMISSO DO COMITÊ EXECUTIVO DA KERING

Como membros do Comitê Executivo da Kering, somos coletivamente responsáveis pela conduta dos negócios do Grupo e estamos plenamente cientes de nossa responsabilidade individual em disseminar, explicar e vivenciar todos os dias os princípios do Código de ética da Kering em todas as atividades do Grupo e suas Maisons, onde quer que operemos no mundo. É uma exigência moral e, além disso, uma garantia da continuidade e do sucesso do Grupo.

Especificamente, é nossa responsabilidade individual e coletiva demonstrar todos os dias, por meio do poder do exemplo e da conduta pessoal, a aplicabilidade abrangente dos princípios éticos que guiam a gerência de nosso Grupo.

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 Bouteé
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

O Código de ética da Kering foi apresentado à Diretoria da Kering e revisado por ela antes de ser distribuído a todos os funcionários do Grupo.



GOVERNANÇA

Os órgãos de gestão do Grupo aplicam os princípios a seguir sempre:

- Os membros da Diretoria Executiva do Grupo e os diretores do Grupo cumprem as regras definidas pelo Grupo e os regulamentos internos da Diretoria, tendo o apoio de cursos de treinamento regulares, principalmente em questões referentes a conflitos de interesse.
- Na Diretoria, a meta do Comitê de Desenvolvimento Sustentável é auxiliar o Grupo no projeto, implantação e monitoramento de uma boa governança, de acordo com as rígidas exigências do Grupo na área de desenvolvimento sustentável e ética.
- A remuneração dos diretores executivos inclui um componente variável baseado na promoção efetiva de uma cultura de desempenho e integridade dentro do Grupo.



1

NOSSOS PRINCÍPIOS ÉTICOS NA REALIZAÇÃO DE NEGÓCIOS

O Grupo Kering assegura ter um comportamento honesto e responsável.

Ter uma abordagem ética em relação aos negócios em todas as circunstâncias é uma garantia da continuidade dos negócios. Nossa sucesso e desenvolvimento sustentável em nossos mercados dependem da confiança de nossos clientes, funcionários, acionistas, parceiros de negócios e comunidades locais. Essa confiança é construída ao longo do tempo e deve ser adquirida todos os dias. A ética em um ambiente de negócios abrange muitas questões que podem às vezes parecer contraditórias. Isso ocorre principalmente em um Grupo que opera em todos os continentes, em países com diferentes culturas em estágios diversos de desenvolvimento econômico.

No entanto, essas diferenças podem ser estruturadas em torno de alguns princípios compartilhados simples, mas poderosos, que devem guiar nossas ações com um espírito de responsabilidade e bom senso. O Código de ética da Kering foi redigido em 2005 após o primeiro Estatuto de Ética do Grupo introduzido em 1996. Ele é atualizado regularmente e tem uma dupla ambição:

- determinar os princípios éticos do Grupo de forma simples e sistemática,
- dirigir-se a todos os funcionários do Grupo e, acima e além deles, a todas as nossas stakeholders.

Os princípios éticos que todos nós compartilhamos são:

- agir com integridade e senso de responsabilidade.
- cumprir as leis e os regulamentos.
- respeitar a dignidade e os direitos de cada indivíduo.
- respeitar o meio ambiente.
- usar os ativos e os recursos da empresa para os interesses do Grupo e seus acionistas.
- incentivar nossos funcionários em suas iniciativas de envolvimento e sustentabilidade da comunidade.
- respeitar a confidencialidade dos negócios.

Os princípios éticos de conduta nos negócios do Grupo têm como objetivo respeitar as principais referências internacionais a seguir:

- A Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e a Convenção Europeia sobre Direitos Humanos;
- Diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho, principalmente as convenções 29, 105, 138, 182 (trabalho infantil



e trabalho forçado), 155 (saúde e segurança do trabalho), 111 (discriminação), 100 (igualdade de remuneração), 87 e 98 (liberdade de associação, proteção do direito de organização e negociação coletiva);

- As Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais;
- A Convenção dos Direitos da Criança das Nações Unidas;
- Os 10 Princípios do Pacto Global das Nações Unidas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) associados;
- O UNGP (*Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas*);
- Os Princípios de Empoderamento das Mulheres das Nações Unidas.

A aplicação de princípios éticos em nossas atividades diárias pode dar origem a questionamentos e deve ser constantemente incentivada e reforçada por meio de exemplo, conhecimento profundo dos assuntos, treinamento e o direito de questionar.

Além do Código de ética, que é a base e a estrutura de referência para a conduta ética nos negócios do Grupo, há outros documentos com os quais é essencial estar familiarizado e que devem ser aplicados corretamente. Portanto, cada indivíduo é responsável por aprimorar seu conhecimento nos tópicos que o afetam, com base em suas responsabilidades específicas, lendo os documentos que complementam o Código, principalmente o Manual de Conformidade e suas políticas e procedimentos associados. De forma semelhante, todo ano, cada funcionário do Grupo deve realizar o curso ou cursos de treinamento obrigatórios sobre ética desenvolvidos para todos os funcionários do Grupo em todo o mundo.

Todo funcionário da Kering deve estar familiarizado com o Código e seus princípios e deve se questionar antes de agir, principalmente se tiver quaisquer dúvidas sobre sua conduta, estar atento, pedir ajudar se não souber como resolver o dilema ético que o confronta e relatar qualquer problema ou violação do Código.

Nós nos comprometemos em evitar e penalizar qualquer violação do Código de ética do Grupo e por em prática todas as ações corretivas e reparadoras necessárias.



2

NOSSOS PRINCÍPIOS DE PRÁTICA E COMPORTAMENTO NOS NEGÓCIOS EM RELAÇÃO ÀS NOSSAS PRINCIPAIS STAKEHOLDERS

Além das referências listadas acima, o Grupo Kering considera importante rever e esclarecer os princípios de prática e comportamento compartilhados por todos nós e esperados de todo indivíduo em relação aos diferentes públicos e stakeholders com os quais estamos em contato regular ou ocasional.

Isso, portanto, diz respeito:

- aos funcionários do Grupo,
- aos nossos clientes e consumidores,
- aos nossos acionistas e mercados financeiros,
- aos nossos parceiros comerciais e nossos concorrentes,
- ao meio ambiente,
- à sociedade em geral.

OS FUNCIONÁRIOS DO GRUPO KERING

Gerentes: uma função-chave no respeito às nossas regras éticas e na promoção de uma cultura de integridade

Para ajudar todos os funcionários a obterem sucesso em suas obrigações de acordo com as regras e os princípios éticos do Grupo, os Gerentes têm a responsabilidade específica de incorporá-los definindo um exemplo pessoal e assegurando que o Código de ética seja aplicado de forma apropriada e respeitado por suas equipes. Eles são responsáveis pela disseminação de mensagens importantes e das boas práticas dentro do Grupo. Eles estão na linha de frente para ouvir e apoiar suas equipes caso uma questão ou dilema ético surja, incentivando-as a expressar suas dúvidas e questionamentos livremente.

Nós nos comprometemos a respeitar e implantar os valores e regras a seguir em nossas relações profissionais:

Integridade, lealdade e responsabilidade

Temos a obrigação de agir com integridade, lealdade e um senso de responsabilidade. Especificamente, vamos assegurar nosso não envolvimento em situações que possam se comprovar fraudulentas (corrupção, conflitos de interesse, apropriação indébita de ativos, comunicação de informações fraudulentas, etc.) ou maliciosas.

De forma geral, em nossas ações diárias associadas a nossas atividades profissionais, em nosso local de trabalho habitual ou quando estamos viajando a negócios, vamos assegurar o respeito aos princípios éticos do Grupo, a proteção dos interesses e da imagem do Grupo e de suas Maisons.



Respeito pelos direitos humanos e pelas leis

Devemos respeito e tratamento justo aos nossos colegas e funcionários e a garantia de um ambiente de trabalho motivador que respeite a dignidade e os direitos de todos os indivíduos, incentivando o desenvolvimento e o bem-estar. Promoveremos uma política de Recursos Humanos que contribua com o profissionalismo, a motivação e a satisfação no trabalho para todos, oferecendo oportunidades de treinamento, mobilidade e promoção interna e desenvolvendo a empregabilidade de cada indivíduo.

Fornecemos um ambiente de trabalho que respeite os direitos humanos e as leis trabalhistas e cumpra as leis e os regulamentos ambientais, de saúde e segurança em todos os países em que operamos.

Proibimos o trabalho infantil e o trabalho forçado.

Incentivamos a liberdade de expressão dos funcionários do Grupo.

Incentivamos o diálogo e respeitamos o livre exercício dos direitos dos sindicatos no contexto das leis e dos regulamentos locais.

Um ambiente de trabalho livre de todas as formas de assédio

A Kering não tolera qualquer tipo de assédio, discriminação, intimidação, bullying ou comportamento humilhante, seja psicológico, sexual ou que constitua abuso de poder. É responsabilidade de cada indivíduo não se comportar de maneira que possa prejudicar a dignidade e os direitos dos outros.

Assédio significa qualquer padrão voluntário repetitivo de comportamento hostil, abusivo ou humilhante, seja na forma de comentários verbais, ações ou gestos que comprometam a dignidade ou o bem-estar psicológico de uma pessoa e que causem a deterioração do ambiente de trabalho. Ele pode tomar diversas formas (comentários

degradantes, ofensivos ou obscenos, boato ou escárnio, ameaças, solicitações para realizar tarefas degradantes, exclusão e isolamento das pessoas, etc.).

Especificamente, o assédio sexual é a intimidação ou a coerção de natureza sexual e a promessa indesejável ou imprópria de recompensa por favores sexuais. Pode incluir diversas ações que variam de transgressões menores a abuso sexual ou agressão sexual.

Assédio pode estar sujeito a penalidades disciplinares e, em muitos países, a processos criminais.

Não discriminação, diversidade e igualdade de oportunidade

Na Kering, acreditamos que a diversidade seja uma fonte de criatividade e inovação e, portanto, de desempenho econômico. Tomamos o cuidado para desenvolver uma abordagem inclusiva na qual todas as diferenças são levadas em consideração, de forma que todos tenham a oportunidade de ser eles mesmos. Por isso, tomamos o cuidado de difundir uma cultura de igualdade em todos os níveis da organização e oferecemos às nossas equipes um ambiente de trabalho aberto e estimulador, livre de qualquer discriminação, o que contribui para o sucesso do Grupo. Promovemos a igualdade de oportunidade e de tratamento. Nesse contexto, afirmamos nosso compromisso com mais diversidade e paridade de gênero em todas as funções e cargos e em todos os níveis na hierarquia do Grupo, principalmente colocando um fim no desperdício do talento feminino em toda a cadeia de comando.

Bem-estar no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e trabalho

Para assegurar que nossos funcionários mantenham um bom equilíbrio entre suas vidas profissionais e pessoais e para promover o bem-



estar de cada indivíduo no trabalho, a Kering busca promover um ambiente de trabalho acolhedor que seja atencioso e produtivo. Para tal propósito, o Grupo implanta políticas e mecanismos para facilitar a vida diária de cada indivíduo e melhorar a qualidade de vida no trabalho: trabalho remoto, licença-paternidade e maternidade, solução de portal para melhor gerenciar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, serviço de apoio psicológico, dias de bem-estar, etc.

Além disso, como o Grupo é comprometido há muito tempo em combater a violência contra a mulher por meio de sua Fundação, ele fornece treinamento de conscientização sobre violência doméstica para funcionários do Grupo e o impacto dessa violência no mundo profissional, estando convencido de sua responsabilidade em tornar a empresa um local seguro e acolhedor para as mulheres.

Confidencialidade dos negócios

Em suas trocas e interações diárias com as stakeholders internas ou externas do Grupo, todos os funcionários comprometem-se em:

- proteger a confidencialidade dos negócios, respeitando acordos assinados e os princípios de confidencialidade que proíbem qualquer divulgação não autorizada;
- limitar rigidamente a divulgação de informações exclusivamente às pessoas envolvidas e devidamente autorizadas;
- manter e proteger todos os dados confidenciais pelos quais são responsáveis;
- prestar atenção especial a informações por escrito e/ou orais divulgadas em espaços públicos.

Proteção de dados pessoais dos funcionários

Sempre reconhecemos o valor dos dados de nossos funcionários e, assim, respeitamos e protegemos sua privacidade.

Para tal fim, todos os funcionários do Grupo Kering se beneficiam dos seguintes direitos:

- informações justas e transparentes antes de qualquer processamento de dados e consentimento prévio, se apropriado,
- direito a se opor ao processamento se houver um interesse legítimo,
- direito a acessar e corrigir dados,
- acesso aos dados limitado a um número restrito de pessoas,
- direito de serem esquecidos após saírem da empresa, desde que as condições necessárias tenham sido atendidas.

Como a Kering opera no setor de luxo, alguns de seus funcionários podem ter acesso a dados com um valor de mercado potencialmente alto. O Grupo Kering está ciente do risco das violações de dados e, portanto, também assume o compromisso de aprimorar a segurança dos dados.

Uso responsável dos ativos do Grupo

Cada funcionário se compromete em evitar o uso indevido, o desperdício ou o uso impróprio de todos os recursos do Grupo. Especificamente, em relação a todos os recursos materiais (telefones, veículos, computadores, etc.), todos os funcionários se comprometem a cumprir as regras de uso sobre as quais foram informados. Em relação a recursos intangíveis (Internet, e-mail, etc.), o uso pessoal poderá ser tolerado de forma ocasional, desde que não afete de forma adversa o desempenho das atividades profissionais.



Uso razoável de redes sociais e sites pessoais

Incentivamos os funcionários a serem embaixadores do Grupo e/ou de sua Maison. No entanto, somente as pessoas devidamente autorizadas a fazer isso dentro do Grupo e/ou das Maisons poderão se comunicar em nome do Grupo e/ou de suas Maisons. Falar sobre o Grupo é permitido, mas não em nome do Grupo.

Todo funcionário representa os valores profissionais do Grupo nas esferas pública e privada, inclusive em redes sociais e em sites pessoais. Nós, portanto, temos a obrigação de agir com integridade e discernimento profissional quando expressamos nossos pontos de vista sobre assuntos direta ou indiretamente ligados ao Grupo para preservar a imagem e a reputação da Kering. Devemos assegurar que não haja nenhuma possível confusão entre nossas opiniões e interesses pessoais e aqueles do Grupo. Por essa razão, os funcionários que estiverem agindo sob sua identidade real ou cuja identidade esteja associada a seu local de trabalho em redes sociais e fóruns de discussão deverão mencionar que estão agindo por conta própria e que seus pontos de vista não refletem a imagem ou a posição do Grupo em relação aos tópicos abordados.

Treinamento e conscientização sobre ética

Programas de treinamento e conscientização sobre ética estão disponíveis para todos os funcionários do Grupo em todo o mundo. Esses programas, que são renovados a cada ano, fornecem a todos as ferramentas para entender o que é esperado deles e para guiar suas ações em plena conformidade com os princípios éticos do Grupo por meio do uso de cenários específicos e exemplos relevantes. A participação é obrigatória.

NOSSOS CLIENTES E CONSUMIDORES

Honestidade, segurança e qualidade

Fornecemos a nossos clientes e consumidores o melhor serviço profissional de todos para assegurar que estejam satisfeitos e ganhar sua confiança. Por meio de suas Maisons, o Grupo projeta e comercializa produtos ou serviços que estão em conformidade com as normas e regulamentações atuais em termos de qualidade, segurança, direitos de propriedade industrial e intelectual, além de fornecer informações transparentes, confiáveis e justas de alta qualidade.

Nossas ações de relações públicas e propaganda são baseadas em honestidade e justiça e sempre têm em mente a segurança de clientes e consumidores.

Proteção de dados pessoais e confidenciais

Nossos clientes detêm o poder de tomar decisões sobre as informações que confiam a nós e nós asseguramos que a natureza confidencial de seus dados privados seja preservada, respeitando os compromissos que assumimos perante eles e de acordo com as leis aplicáveis.

Respeitamos o direito dos indivíduos de recuperar, corrigir ou apagar dados e usar dispositivos de backup (tanto físico quanto digital) para os dados coletados.

O Grupo reconhece o valor dos dados que seus clientes e contatos confiaram a ele. Operando no setor de Luxo, o Grupo possui dados de clientes com um valor de mercado potencialmente alto. Estando ciente do risco de violações de dados, o Grupo tem focado não apenas em cumprir a Regulamentação Geral de Proteção de Dados, mas também em assegurar que forneça a melhor proteção possível para os dados de seus clientes.

Para se equipar da melhor maneira possível para combater o risco de violações de dados, o Grupo



definiu as políticas de confidencialidade necessárias entre suas marcas, seus diferentes departamentos e entidades e com seus fornecedores, tanto dentro quanto fora do Espaço Econômico Europeu.

Determinamos uma abordagem multifuncional que envolve todas as funções, todos os países e todas as marcas do Grupo sob supervisão de um Diretor de Privacidade do Grupo para melhor gerenciar qualquer risco em potencial referente a dados que controlamos.

NOSSOS ACIONISTAS E OS MERCADOS FINANCEIROS

Informações honestas

Praticamos um estilo de governança corporativa que reflete as melhores práticas e normas atuais. Precisamos ganhar a confiança e o apoio de nossos acionistas e dos mercados financeiros usando os recursos do Grupo de maneira responsável e eficiente. Devemos a eles o fornecimento de informações financeiras honestas, precisas e exatas. Cumprimos plenamente todas as normas e regulamentações contábeis, financeiras e do mercado de ações.

Prevenção contra Uso de Informações Privilegiadas

Como uma empresa com ações na bolsa, prestamos atenção especial à conformidade com as regulamentações do mercado de ações (principalmente, mas não exclusivamente, aquelas resultantes da Diretiva Europeia sobre Abuso de Mercado) e suas regulamentações de implantação, as visões e recomendações da Autoridade Europeia de Mercados Financeiros e da Autoridade de Mercados Financeiros. Para evitar o uso de informações privilegiadas, o Grupo definiu um programa de conformidade que inclui vários órgãos e procedimentos, como um comitê de ética, um cronograma de “períodos de restrição”

(durante os quais determinadas pessoas não podem realizar transações com ações da Kering), um Código de Conduta que abrange o uso de informações privilegiadas e um procedimento para a gestão de informações privilegiadas.

NOSSOS PARCEIROS COMERCIAIS E NOSSOS CONCORRENTES

Estamos comprometidos em todas as circunstâncias com relações comerciais justas e igualitárias.

O Grupo divulga seus princípios éticos que devem guiar a conduta de negócios por seus funcionários, assim como por seus parceiros de negócios, principalmente em relação à conformidade com leis e regulamentações, à prevenção contra qualquer forma de corrupção, incluindo tráfico de influência e conflitos de interesse.

Corrupção, tráfico de influência, pagamentos de facilitação

A Kering proíbe rigidamente a corrupção de qualquer forma que seja, incluindo tráfico de influência, e pretende impedi-la cumprindo leis anticorrupção aplicáveis em cada país em que o Grupo opera, principalmente: a legislação francesa aplicável (conforme aditamento pela lei Sapin II), a lei italiana, a Lei de Práticas Estrangeiras de Corrupção dos EUA e a Lei de Corrupção do Reino Unido. O Grupo exerce tolerância zero a esse respeito.

A corrupção ativa consiste em oferecer ou prometer de forma ilegal vantagem a uma pessoa a qualquer momento, seja direta ou indiretamente, incitando essa pessoa a agir ou deixar de agir. O conceito de corrupção passiva refere-se à situação da pessoa corrompida. A corrupção está sujeita a penalidades criminais, independentemente de se a pessoa corrompida trabalha no setor público



ou privado. “*Oferecer uma vantagem*” significa oferecer qualquer coisa de valor (dinheiro, é claro, mas também, por exemplo, vouchers, diversos tipos de convites, presentes, doações, promessas de emprego, reembolso de despesas de viagem, etc.).

Em relação ao “*tráfico de influência*”, isso consiste em ofertas, promessas, doações, presentes ou vantagens de qualquer tipo oferecidos direta ou indiretamente a uma pessoa para ela mesma ou para outra pessoa para incentivá-la a abusar ou porque ela abusou de sua influência real ou assumida para o propósito de obter diferenciações, trabalhos, contratos ou qualquer outra decisão favorável de uma autoridade pública ou administração pública.

Nós proibimos pagamentos de facilitação em todo o Grupo, o que significa o pagamento de uma soma de dinheiro não oficial com o objetivo de facilitar, garantir ou acelerar a execução de uma decisão administrativa.

O financiamento de organizações políticas, sindicatos, organizações culturais ou de caridade em nome ou por conta do Grupo para o propósito de obter vantagem material, comercial ou pessoal, seja direta ou indireta, também é totalmente proibido.

Presentes, benefícios em espécie, entretenimento, doações e patrocínio

Cada funcionário deve se perguntar se um presente, favor ou convite, seja recebido ou oferecido, tem a intenção da pessoa que o oferece de influenciar a pessoa que o recebe.

Os funcionários e parceiros comerciais da Kering nunca devem prometer, oferecer, dar, solicitar ou aceitar bens ou serviços, como presentes, serviços ou entretenimento com o propósito de obter uma vantagem ou exercer qualquer influência que seja.

O fato específico de solicitar, aceitar ou incentivar a concessão de presentes de fornecedores, clientes

ou parceiros existentes ou em potencial pode acarretar um conflito de interesses ou até mesmo um ato de corrupção.

Como o valor dos presentes não leva automaticamente à conclusão de que um conflito de interesses ou um ato de corrupção existe, cada funcionário fica convidado a fornecer à sua gerência de linha comprovação de transparência e atenção em relação à razão e à legitimidade da oferta.

Doações e negociações de patrocínio devem, de forma semelhante, ser transparentes e devidamente justificadas. Qualquer doação planejada para uma organização de caridade deve ser auditada e aprovada com antecedência.

Em caso de dúvida, o funcionário deve entrar em contato com seu gerente de linha e consultar os procedimentos locais aplicáveis.

Conflitos de interesse

Os funcionários da Kering não devem se colocar em situações em que seus interesses pessoais, ou aqueles de suas famílias ou parentes próximos, possam conflitar com os interesses de sua Maison ou do Grupo ou afetar sua independência de julgamento, sua integridade profissional ou a imagem ou reputação do Grupo. Isso é o que consideramos uma situação de conflito de interesses.

As situações a seguir podem acarretar um conflito de interesses e devem ser evitadas, pois são contrárias aos interesses do Grupo:

- trabalhar, mesmo de forma voluntária, para um terceiro com interesses que conflitam com aqueles da Kering.
- manter interesses pessoais, financeiros ou comerciais e apoiar situações que possam interferir nas ações e/ou na tomada de decisão da Kering.



- manter relações de trabalho indevidas com superiores ou subordinados imediatos.
- receber presentes ou convites que possam influenciar o julgamento pessoal.
- influenciar a seleção ou a escolha de um prestador de serviço para promover interesses pessoais ou aqueles de parentes próximos.

Se um funcionário se deparar com o risco de um conflito de interesses, ele ou ela deverá informar imediatamente ao seu superior direto ou indireto ou a qualquer outro órgão ou direção relevante (Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Auditoria Interna, Organização de Conformidade, Diretor de Conformidade) e evitar qualquer envolvimento nas relações em que sua Maison ou Grupo mantém com o terceiro em questão até uma solução ser encontrada.

Fraude

Fraude geralmente refere-se a um ato de engano contra um indivíduo ou uma empresa para incitar a pessoa ou a empresa a fornecer dinheiro, mercadorias ou outros recursos importantes (como informações valiosas) de forma ilegal.

Exemplos frequentes de disfarce de fraude:

- falsificação;
- roubo de identidade;
- transferências bancárias falsificadas ou fraudulentas;
- ataques cibernéticos.

O combate à fraude é um compromisso ético essencial para a condução apropriada de nossos negócios e a atenção constante se faz necessária. Qualquer ato fraudulento é repreensível e medidas disciplinares podem ser tomadas.

Livre concorrência

A lei da concorrência tem a intenção de garantir que todas as empresas participem de concorrência justa para oferecer produtos e serviços de alta qualidade pelos melhores preços. Acreditamos na concorrência livre, aberta e justa, um fator do progresso econômico e social em termos de preços, qualidade e escopo da oferta em interesse do consumidor. Temos a intenção de estar em conformidade estrita com as regulamentações aplicáveis à concorrência em todos os mercados em que o Grupo opera.

Compromissos de nossos fornecedores e subcontratados

O respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais é um compromisso ético central da Kering e deve ser defendido por todos os seus funcionários e stakeholders. Nesse sentido, nosso Código de ética reúne as principais referências internacionais sobre ética e direitos humanos.

Exigimos que nossos fornecedores cumpram os princípios definidos no Estatuto dos Fornecedores do Grupo. Proibimos o trabalho infantil e o trabalho forçado. O Grupo realiza procedimentos de verificação e não trabalha conscientemente com parceiros que não compartilham esses princípios essenciais no âmago de seus negócios e na escolha de seus próprios prestadores de serviço.

Portanto, o Grupo compromete-se em avaliar regularmente seus principais fornecedores; a Kering e suas Maisons fornecem suporte e aconselhamento a eles (programa de treinamento, desenvolvimento de habilidades, compartilhamento de boas práticas, etc.) para assegurar que eles estejam em conformidade com seu Código de ética e o Estatuto dos Fornecedores.

O Grupo ainda determinou os Princípios de Sustentabilidade que são comunicados sistematicamente a cada fornecedor com o qual o



Grupo tem uma relação contratual; eles reafirmam todos os princípios e diretrizes fundamentais que complementam e especificam os princípios mais importantes do Estatuto dos Fornecedores e estão disponíveis no site do Grupo.

Levando em consideração as atividades específicas do setor de Luxo e problemas específicos associados à profissão de modelo, o Grupo Kering ainda desenvolveu um estatuto sobre as relações de trabalho e o bem-estar de modelos que promove altos padrões de integridade, responsabilidade e respeito em relação às pessoas envolvidas.

Por fim, o Grupo coloca sua Declaração sobre Escravidão Moderna em seu site.

Nossos compromissos com nossos fornecedores e subcontratados estão alinhados com as exigências de respeito aos direitos humanos publicadas pelas Nações Unidas e incluídas nos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (UNGP).



ESTATUTO DOS FORNECEDORES DO GRUPO KERING

1

A Kering e suas Maisons declaram seu compromisso em respeitar os direitos humanos e as liberdades fundamentais em relação às disposições da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e, principalmente, em relação às convenções sobre a erradicação de trabalho infantil e a abolição da escravidão e do trabalho forçado ou compulsório, além da proteção do meio ambiente. O Grupo ainda deseja enfatizar sua defesa aos 10 princípios do Pacto Global, do qual é signatário desde 2008.

2

A Kering e suas Maisons exigem, portanto, que seus fornecedores se comprometam com os seguintes princípios básicos que, como um todo, constituem o Estatuto dos Fornecedores do Grupo Kering:

- Proibir trabalho de crianças abaixo dos 15 anos de idade, exceto quando a cláusula de exceção da OIT que permite trabalho de crianças acima de 14 anos de idade se aplicar;
- Proibir a utilização, em qualquer forma que seja, de escravidão, tráfico de pessoas, servidão por dívidas e o uso de mão de obra forçada ou compulsória, além de produtos e serviços criados por esses meios;
- Prestar atenção especial às categorias de trabalhadores vulneráveis à exploração, principalmente migrantes, garantindo a eles práticas de recrutamento e emprego não discriminatórias, liberdade de deslocamento e remuneração, enquanto asseguram que eles tenham um bom entendimento de seus direitos;

O termos “trabalho forçado ou compulsório” significa qualquer trabalho ou serviço requerido de um indivíduo sob ameaça de qualquer tipo de penalidade ou sem remuneração e para o qual o trabalho não é prestado voluntariamente. A prática ilegal de trabalho infantil ou de trabalho forçado ou compulsório constitui um elemento que tornaria nula qualquer relação comercial entre a Kering e suas Maisons e um parceiro comercial.

- Proibir qualquer tipo de trabalho que, por sua natureza ou pelas condições sob as quais é realizado, provavelmente comprometerá a saúde, a segurança, a integridade ou a moralidade (instalações limpas e seguras, acesso à água potável, instalações sanitárias, etc.);
- Proibir qualquer comportamento contrário à dignidade e ao bem-estar no trabalho, principalmente qualquer prática contrária às regulamentações trabalhistas e, principalmente, em relação à remuneração e ao direito a um salário digno, horário de trabalho (número máximo de horas de trabalho, intervalos e períodos de descanso) e condições de trabalho;
- Respeitar o direito de representação e liberdade de expressão, de liberdade de associação e de negociação coletiva de salário diretamente aplicáveis dos funcionários;
- Proibir todas as formas de discriminação, principalmente a discriminação racial, étnica e de gênero ou associada à deficiência, e favorecer condições de trabalho que promovam a diversidade;



- Proibir todas as formas de assédio psicológico, sobretudo o assédio sexual, especialmente qualquer forma de intimidação, ameaça ou coerção de natureza sexual ou qualquer promessa de recompensa por favores sexuais;
- Tratar todos os homens e mulheres de forma igualitária, justa e respeitosa no trabalho, prestando atenção especial à erradicação de todas as formas de intimidação, assédio, violência ou tratamento desigual, principalmente em relação ao salário das mulheres.
- Cumprir regulamentações ambientais diretamente aplicáveis e, além disso, empenhar-se para implantar os três princípios do Pacto Global relacionados à proteção ambiental:
 - Aplicar uma abordagem preventiva em relação a problemas ambientais;
 - Assumir iniciativas voltadas à promoção de mais responsabilidade ambiental;
 - Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ecológicas.
- Disseminar e renovar, o quanto for necessário, os princípios deste Estatuto de maneira apropriada a todos os seus funcionários, em todos os idiomas e com todos os meios necessários para garantir que sejam devidamente compreendidos por todos, além de comunicar o procedimento de denúncia existente no Grupo Kering;
- Seguir os passos apropriados para aplicar de forma efetiva os princípios deste Estatuto em seus próprios fornecedores e subcontratados;
- Alertar a Kering e/ou suas Maisons fielmente sobre qualquer dificuldade séria em aplicar este Estatuto ou sobre qualquer infração significativa do mesmo.

3 Antes que qualquer pessoa jurídica do Grupo Kering ingresse em qualquer relação contratual para a aquisição de bens e serviços, os representantes da Kering e/ou de suas Maisons,

possivelmente acompanhados de observadores externos, deverão ter acesso irrestrito a documentos administrativos, funcionários e localidades de produção, de embalagem e de transporte de produtos ou serviços a serem contratados para avaliarem a correta conformidade com as condições deste Estatuto. Essas visitas de inspeção poderão ser repetidas com a frequência que for considerada apropriada.

Essas visitas deverão ser o assunto de relatórios de avaliação de acordo com critérios rígidos. A Kering reserva-se o direito de distribuir esses relatórios conforme apropriado.

4 Durante a vigência do contrato, os representantes da Kering e/ou suas Maisons ou um parceiro externo comissionado pela Kering e/ou pelas Maisons poderão, sem aviso prévio, verificar se os fornecedores estão cumprindo os compromissos contidos neste Estatuto. O fornecedor deverá facilitar o acesso a todos os documentos ou pessoas da área administrativa, ao local de trabalho e aos alojamentos.

5 Para qualquer contratado da Kering ou de suas Maisons, não obstante qualquer cláusula contratual, a conformidade com este Estatuto constitui uma condição essencial da relação comercial. Caso ocorra falha significativa no cumprimento deste Estatuto, a Kering e/ou suas Maisons deverão determinar quais medidas corretivas devem ser aplicadas, se necessário, para permitir que a relação comercial continue. De forma geral, a Kering e suas Maisons vão assegurar o fornecimento de suporte e aconselhamento a todos os fornecedores para ajudá-los a melhorar suas práticas com o propósito de satisfazer os objetivos determinados neste Estatuto.

6 O Grupo Kering espera que seus fornecedores respeitem e ajam em plena conformidade com as leis locais e internacionais, principalmente em relação às leis comerciais e à tributação.



NOSSO MEIO AMBIENTE

Nós nos empenhamos em modelar o Luxo do futuro enquanto permanecemos atentos à preservação do planeta e seus recursos naturais e em reduzir nosso impacto na mudança climática e na perda da biodiversidade, inovando para apoiar as gerações futuras.

Medição de nosso impacto além de nossas próprias operações

A sustentabilidade está no âmago da estratégia de nosso Grupo: é um elemento-chave no processo de criação de valor.

Incentivamos nossas Maisons a estabelecerem novos modelos de negócios que contribuam para o aprimoramento do meio ambiente, da economia e da sociedade.

Nesse contexto, o Grupo compromete-se em medir o impacto de suas atividades para a proteção do capital natural e da biodiversidade, não apenas nas áreas em que opera diretamente, mas além, por meio de suas várias cadeias de suprimentos, da produção de matérias-primas até a comercialização dos bens e serviços oferecidos pelas Maisons do Grupo a seus clientes.

Fiel a seu compromisso de transparência e compartilhamento, a Kering publica os resultados de sua Conta de Perdas e Lucros Ambientais (EP&L, sigla do termo em inglês) e torna seus métodos públicos para envolver o maior número de organizações para segui-la na batalha para proteger o meio ambiente.

Redução significativa em nossa pegada ambiental

A estratégia de Desenvolvimento Sustentável do Grupo, com metas para 2025, expõe claramente as ambições da Kering em relação à proteção ambiental:

- Usar recursos de maneira que respeite os limites globais por meio de uma abordagem científica, com a intenção de reduzir as emissões de CO₂ das atividades do Grupo em 50%;
- Reduzir a EP&L do Grupo em 40%, trabalhando principalmente para implantar normas de aquisição responsáveis referentes a matérias-primas e processos de produção.

Para cada material-chave e processo de produção, essas normas definem as melhores práticas a estabelecer, levando em consideração o impacto social, o impacto ambiental, a rastreabilidade de materiais, o bem-estar animal e a eliminação progressiva de substâncias químicas perigosas. As normas da Kering são públicas e estão disponíveis para todos com o objetivo de incentivar a adoção mais ampla possível das mesmas no setor de Luxo e fora dele.

Kering, líder em desenvolvimento sustentável no setor de Luxo

Definimos metas ambiciosas para nós mesmos para reduzir nossa pegada ambiental, seja em nossa esfera de operações ou ao longo de nossas cadeias de suprimentos.

Incentivamos o diálogo e a implantação de melhores práticas, considerando isso como uma parte positiva de nossa estratégia de gestão.

Como estamos cientes de que somente alianças amplas de players compromissados serão capazes de fazer a diferença, diante dos desafios ambientais das décadas futuras, nós colaboramos com aqueles que estão mais dispostos a participar e todas as stakeholders externas que desejem fazer isso (parcerias com universidades, cientistas e centros de pesquisa, diálogo com organizações ambientalistas não governamentais, participação em grupos de trabalho no setor de Luxo e em indústrias de diversos setores, etc.) para promover o pensamento e o conhecimento e desenvolver



soluções inovadoras em resposta aos desafios ambientais.

Nossa política de código aberto é um testemunho da maior importância que damos à proteção ambiental em relação aos desafios necessários da concorrência.

Princípio de prevenção

Por fim, temos a intenção de aplicar o princípio de prevenção em questões relacionadas à proteção ambiental, adotando procedimentos de avaliação de risco para implantar medidas temporárias e proporcionais se, no estado atual de conhecimento científico, a ocorrência de danos em potencial puder afetar o meio ambiente de maneira séria e irreversível.

SOCIEDADE CIVIL

Diálogo com stakeholders e desenvolvimento econômico e social

Nós reafirmamos nosso compromisso com os direitos humanos e temos a intenção de nos portarmos como uma empresa socialmente responsável onde quer que operemos. Não toleraremos ameaças, intimidações ou ataques, sejam físicos ou jurídicos, contra defensores dos direitos humanos.

Ouvimos as preocupações expressadas por organizações internacionais, organizações não governamentais e representantes da sociedade civil e desejamos incentivar o diálogo com eles.

Respeitamos as culturas dos países nos quais operamos. Queremos principalmente contribuir ativamente para o desenvolvimento econômico e social das comunidades locais das quais obtemos nossas matérias-primas.

Participamos de projetos da comunidade e de educação ou em iniciativas que promovem cultura e saúde na maioria dos países em que operamos. Em particular, desenvolvemos programas educativos com a comunidade de estudantes com o objetivo de treinar os “designers do futuro”, para incentivar a criatividade e nutrir o diálogo com os estudantes, conscientizando-os sobre os desafios do setor de Luxo nos próximos anos, principalmente em termos de ética e desenvolvimento sustentável.

Fundação Kering

Na estrutura de sua estratégia de desenvolvimento sustentável, a Kering incentiva suas Maisons e funcionários a mobilizar esforços que beneficiem mulheres, principalmente por meio da Fundação Kering, que combate a violência contra mulheres. A Fundação apoia projetos realizados por ONGs locais, auxilia empresários sociais, organiza campanhas de conscientização e envolve funcionários do Grupo nessas ações.

Tributação

Como um cidadão corporativo responsável, o Grupo Kering compromete-se em cumprir as leis fiscais e as normas internacionais onde quer que opere e em pagar todos os impostos e taxas devidos.

Atividade de lobbying

O Grupo não participa de financiamento da vida política nos países nos quais opera. Como líder do setor de Luxo, o Grupo, no entanto, espera poder participar do diálogo, troca de pontos de vista e debates que contribuam para o desenvolvimento de regulamentações nos países em que está presente.



3

MONITORAMENTO DA APLICAÇÃO DO CÓDIGO E DO SISTEMA DE DENÚNCIA

O Código de ética da Kering se aplica a todo funcionário do Grupo. Ele é entregue a cada nova pessoa recrutada para o Grupo, em todas as partes do mundo, e é parte integrante dos regulamentos internos das empresas francesas da Kering para assegurar que a Kering, uma empresa regida sob as leis francesas, cumpra plenamente as leis e regulamentações francesas atuais.

O Código pode ser baixado on-line nos idiomas mais comumente falados no Grupo a partir do site da Kering (www.kering.com) e da intranet do Grupo.

Um Comitê de Ética do Grupo Kering trabalha em paralelo com a distribuição do Código desde 2005, que agora foi complementado com dois comitês de ética regionais: o Comitê de Ética da Ásia-Pacífico (APAC) e o Comitê de Ética das Américas, além de uma linha direta mundial gratuita e acessível a todos nos idiomas mais falados no Grupo.

Os Comitês de Ética cumprem três missões:

- monitorar a distribuição e a implantação apropriadas do Código de ética e dos princípios que defende;
- responder a indagações de qualquer funcionário do Grupo, desde uma solicitação direta para esclarecimento ou uma pergunta sobre interpretação do Código e sua aplicação até uma reclamação (consulta) colocada perante o Comitê referente à suspeita de não conformidade com um dos princípios éticos do Grupo;

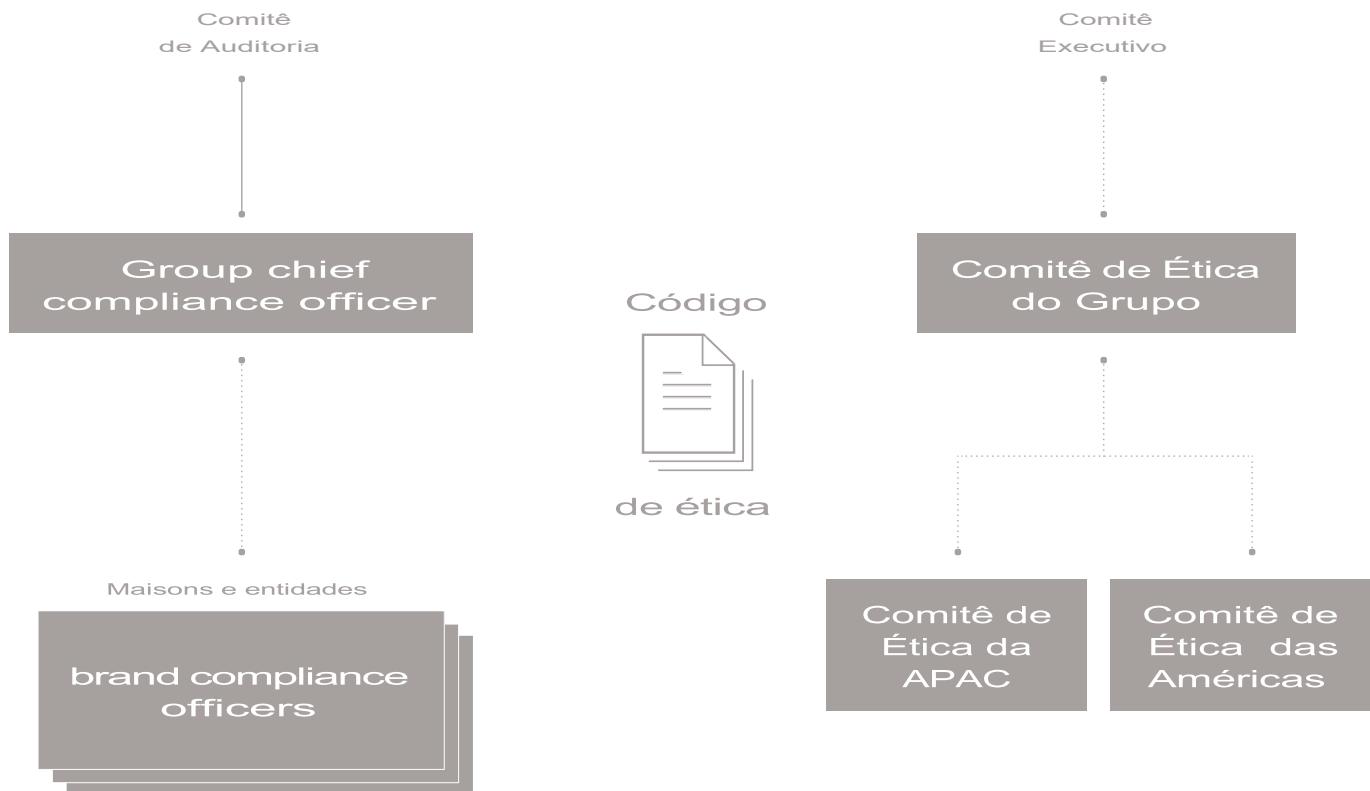
- ser proativos no desenvolvimento da política e das ações do Grupo na área de desenvolvimento sustentável e ético.

Os membros do Comitê de Ética são representantes das Maisons do Grupo e funcionários da Kering (pessoal do Grupo Kering ou da Kering APAC ou da Kering Américas). Sua natureza regional faz parte da política de delegação de responsabilidade do Grupo, que assegura que as respostas mais apropriadas são dadas a perguntas feitas. Sua função como árbitros finais sob a autoridade do Comitê de Ética do Grupo ao qual eles estão subordinados garante que os princípios éticos sejam aplicados de forma consistente em todo o Grupo.

Além disso, desde 2015, uma Organização de Conformidade está em vigor, liderada por um Group Chief Compliance Officer (CCO) do Grupo. Com o apoio de uma rede internacional de Brand Compliance Officers (BCO) nomeados pelo Presidente de cada Maison, essa organização ajuda e guia os funcionários de todos os níveis no Grupo a assegurar conformidade com as leis atuais, principalmente aquelas referentes à luta contra corrupção e relativas à lei de concorrência.

Todos os procedimentos no programa de Conformidade são atualizados regularmente para responderem às novas legislações aplicáveis.





Sistema de denúncia: os Comitês Éticos, a Organização de Conformidade e a linha direta

O sistema de denúncia possibilita relatar:

- um crime ou uma contravenção penal,
- uma violação séria e clara da lei ou de regulamentações,
- conduta ou situações contrárias ao Código de ética do Grupo,
- uma ameaça ou dano sério ao interesse público.

Na prática, todos os funcionários devem endereçar a seu gerente de linha qualquer solicitação de esclarecimento ou pergunta referente à interpretação do Código ou suspeita de falha em aplicá-lo. Eles também podem levantar a questão junto a representantes dos funcionários, ao Departamento Jurídico, ao Departamento de Auditoria Interna ou ao Departamento de Recursos Humanos.

Se preferível e sem precisar justificar tal ação, o funcionário poderá optar por entrar em contato com um dos três comitês de ética: o Comitê do Grupo, o Comitê da APAC ou o Comitê das Américas. Esses comitês, a princípio, não lidam com solicitações anônimas, a menos que tenham uma obrigação legal em fazê-lo. Qualquer pessoa



que entrar em contato com um Comitê de Ética precisará, portanto, se identificar. No entanto, se as alegações trazidas à atenção de um Comitê de Ética aparentarem ser de natureza especialmente perturbadora e se os detalhes e os documentos fornecidos forem suficientemente bem fundamentados para permitir uma investigação, o Comitê poderá optar por lidar com tal solicitação apesar de seu anonimato.

A pessoa que estiver encaminhando a questão (também chamada de “denunciante”) deverá ter tido conhecimento pessoal dos fatos ou comportamentos que são objeto da consulta e deverá agir de boa-fé e desinteressada.

Os Comitês garantem confidencialidade rígida no manuseio dos casos enviados a eles (exame de uma alegação na ausência do representante da Maison à qual a entidade afetada pela reclamação pertence, concordância necessária do reclamante antes que qualquer ação pela entidade envolvida seja solicitada pelo Comitê de Ética, anonimato de casos lidados pelo Comitê de Ética em qualquer relatório, etc.). Exceto em casos especiais, as consultas são tratadas em um período de três meses e as investigações seguem as diretrizes de manuais de investigação, dos quais várias versões estão disponíveis para assegurar que o conteúdo leve em consideração quaisquer exigências locais nos países nos quais o Grupo opera.

Qualquer funcionário também pode decidir entrar em contato com a Organização de Conformidade, sem precisar fornecer qualquer justificação, seja o Group Chief Compliance Officer diretamente ou o Brand Compliance Officer da entidade ou da Maison à qual o funcionário pertence.

Desde 2018, esse sistema de denúncia foi fortalecido e abrangido por um novo procedimento para atender a todos os requisitos da lei Sapin II. Na aplicação desse novo procedimento, o sistema de denúncia agora está aberto a funcionários e estagiários remunerados do Grupo Kering, assim como a funcionários externos e ocasionais que trabalham para qualquer prestador de serviço ou parceiro externo com o qual o Grupo e/ou suas Maisons mantêm relações contratuais.

Uma linha aberta para todos

Em paralelo aos Comitês de Ética e à Organização de Conformidade, qualquer pessoa também poderá optar por fazer contato direto com a linha direta global de Ética implantada para registrar e gravar questões encaminhadas a ela, e passá-las ao(s) Comitê(s) de Ética envolvido(s) e à Organização de Conformidade por meio de pessoas identificadas e autorizadas a garantir a confidencialidade e a segurança das informações recebidas. O Comitê contatado ou a Organização de Conformidade entrará então em contato com o reclamante para confirmar que recebeu a consulta.

Essa linha direta responde aos funcionários nos idiomas mais falados no Grupo e é confidencial.

Deve ser observado que emergências óbvias, principalmente se a vida de alguém estiver em risco, serão tratadas com a urgência apropriada.

Confidencialidade e proteção do denunciante

A rígida confidencialidade ligada à identidade do denunciante e às informações passadas, incluindo a identidade da pessoa à qual o relatório do denunciante diz respeito, e a proibição contra qualquer represália contra o denunciante têm a intenção de garantir sua proteção. Qualquer pessoa que venha a cometer represálias estará sujeita a penalidades disciplinares. Isso significa que, mesmo se os fatos não forem comprovados, um denunciante agindo de boa-fé não terá que se preocupar e estará protegido se for objeto de intimidação.

O Comitê de Ética emite recomendações que serão enviadas às pessoas mais bem posicionadas para implantá-las na entidade afetada pela consulta. Elas estão abertas para ouvir e fornecer aconselhamento. Elas asseguram que qualquer funcionário do Grupo que testemunhe uma falha de conformidade com um dos princípios éticos defendidos no Código de ética do Grupo tenha a oportunidade de ser ouvido, se justificado, e ver que a solicitação é investigada de maneira confidencial.



Empowering Imagination