

ETHIK-KODEX

K E R I N G



Inhalt

Vorwort von François-Henri Pinault
03

Verpflichtung des Kering-Vorstands
05

**I. Unsere ethischen Grundsätze und
Handlungsweisen bei Geschäftstätigkeiten**
07

**II. Unsere Grundsätze für
Geschäftstätigkeiten und das Verhalten
gegenüber unseren wichtigsten Partnern**
09

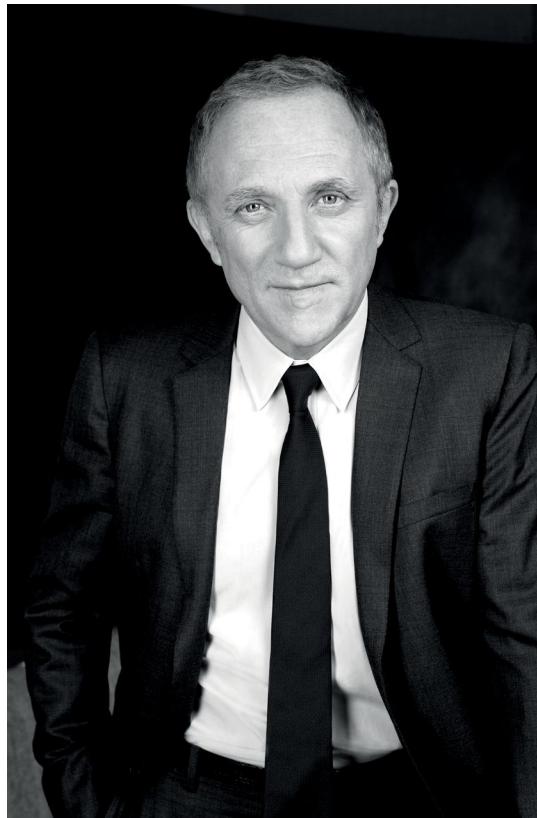
**III. Überwachung der Umsetzung des Kodex
und das Whistleblowing-System**
21



VORWORT VON FRANÇOIS-HENRI PINAULT

Ethik in den Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit zu stellen, ist eine große moralische Verpflichtung, und der Vertrauensgrundsatz ist für die nachhaltige Entwicklung unseres Geschäfts von wesentlicher Bedeutung. Diese Integritätskultur basiert natürlich auf der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, aber auch auf dem Bekenntnis zu den Werten der Gruppe. Sie muss von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Kering, unabhängig von Nationalität, Standort, Position oder Rang im Unternehmen, in ihrer täglichen Arbeit verankert werden.

Seit 2005, als unser Ethik-Kodex die 1996 erarbeitete Ethik-Charta ablöste, werden in unserem Ethik-Kodex die wichtigsten Grundsätze festgelegt, die unser tägliches Handeln bestimmen und lenken. Dieser Kodex gibt einen Rahmen dafür vor, was von uns allen bei unserer beruflichen Tätigkeit und beim Kontakt mit unseren Mitarbeitern, Kunden, Aktionären und Geschäftspartnern erwartet wird. Er definiert auch unser Engagement für die Umwelt, zu deren Schutz wir uns verpflichtet haben und auf die wir unsere Auswirkungen minimieren möchten, und für die Gesellschaft insgesamt, in der wir unsere Rolle als guter Unternehmensbürger engagiert und verantwortlich wahrnehmen wollen.



Dies ist die vierte Ausgabe unseres Ethik-Kodex seit 2005, die uns die Gelegenheit gibt, erneut zu formulieren, was unseren ethischen Ansatz in einer Zeit prägt, in der unsere Transformation zu einem *Pure Player* im Luxussegment vollzogen wurde.

Der Ethik-Kodex bekräftigt nachdrücklich unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte, nicht nur derer aller unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch der Menschen, die in unseren Lieferketten arbeiten und zu unserer Wertschöpfung beitragen. Wir mobilisieren



unsere gesamte Energie und Wachsamkeit, um Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel und die Ausbeutung der am stärksten gefährdeten Gruppen, insbesondere von Migranten, sowie jegliche Gewalt und Diskriminierung, insbesondere gegen Frauen, zu bekämpfen.

Diese aktualisierte Version ermöglicht es uns ebenfalls, an alle Fortschritte zu erinnern, die insbesondere seit 2015 bei der Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Einflussnahme sowie beim Aufbau unserer Compliance-Organisation und des internationalen Netzwerks von Brand Compliance Officers in unseren Häusern erzielt wurden. Sie überwachen die strikte Einhaltung aller anwendbaren Gesetze und Vorschriften in diesem Bereich, indem sie die erforderlichen Richtlinien und Verfahren festlegen und alle unsere Mitarbeiter entsprechend unterstützen. Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption, Einflussnahme und jeglicher Form von Betrug, und es ist von entscheidender Bedeutung, dass sich jeder von uns dessen bewusst ist.

Schließlich ist es besonders wichtig, daran zu erinnern, dass das ethische Whistleblowing-System, das Kering vor einigen Jahren eingerichtet hat und das es jedem Einzelnen ermöglicht, einen Verstoß oder einen mutmaßlichen Verstoß gegen unseren Kodex

und seine Grundsätze zu melden, jetzt nicht nur für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kering verfügbar ist, sondern auch für externe und temporäre Mitarbeiter der Gruppe bei allen Dienstleistern und externen Partnern, mit denen wir eine Vertragsbeziehung haben. Dieser Mechanismus ist von wesentlicher Bedeutung und ermöglicht es uns, mögliche Mängel bei der Einhaltung unserer Grundsätze sowie die erforderlichen Abhilfemaßnahmen zu erkennen. Diejenigen zu schützen, die uns solche Mängel selbstlos und in gutem Glauben mitteilen, ist eine wesentliche Verpflichtung in der gesamten Gruppe.

Dieser Kodex dient als Leitfaden für alle unsere Aktivitäten und zum Schutz von Kering, seinem Erfolg und seinem Fortbestand. Ich vertraue darauf, dass Sie sich damit vertraut machen und den Kodex täglich anwenden. Innerhalb der Gruppe wurde alles dafür vorbereitet, Sie bei der Erfüllung dieser Aufgabe zu unterstützen – ich zähle dabei auf Sie.



François-Henri Pinault
Vorstandsvorsitzender und CEO



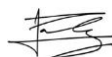
VERPFLICHTUNG DES KERING-VORSTANDS

Als Vorstandsmitglieder von Kering sind wir gemeinsam für die Führung der Geschäfte der Gruppe verantwortlich und uns unserer individuellen Verantwortung bewusst, die Grundsätze des Kering-Ethik-Kodex bei allen Aktivitäten der Gruppe und ihrer Häuser zu verbreiten, zu erklären und täglich zu leben, wo auch immer wir auf der Welt tätig sind. Dies ist ein moralisches Gebot und darüber hinaus eine Garantie für Kontinuität und Erfolg der Gruppe.

Es ist insbesondere unsere individuelle und kollektive Verantwortung, die umfassende Anwendbarkeit der ethischen Grundsätze, die die Führung unserer Gruppe bestimmen, täglich durch die Macht des persönlichen Vorbilds und Verhaltens zu demonstrieren.



François-Henri Pinault
Chairman and Chief Executive Officer



Jean-François Palus
Group Managing Director



Francesca Bellettini
President and Chief
Executive Officer,
Yves Saint Laurent



Albert Bensoussan
Chief Executive Officer of the
Watches and Jewelry Division



Marco Bizzarri
President and Chief
Executive Officer, Gucci



Grégory Boutté
Chief Client & Digital
Officer



Cédric CHARBIT
Chief Executive
Officer, Balenciaga



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



Jean-Marc Duplaix
Chief Financial Officer



Valérie Duport
Chief Communications & Image
Officer



Béatrice Lazat
Chief People Officer



Bartolomeo RONGONE
Chief Executive Officer,
Bottega Veneta



roberto vedovotto
President and Chief
Executive Officer, Kering
Eyewear

Der Kering-Ethik-Kodex wurde dem Kering-Vorstand vorgestellt und von diesem überprüft, bevor er an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe verteilt wurde.



UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die Leitungsgremien der Gruppe wenden jederzeit folgende Grundsätze an:

- Die Mitglieder des Vorstands und die Direktoren halten sich stets an die von der Gruppe festgelegten Regeln sowie die internen Vorschriften des Vorstands insbesondere in Bezug auf Interessenkonflikte, was durch regelmäßige Schulungen unterstützt wird.
- Das Ziel des Ausschusses für nachhaltige Entwicklung im Vorstand ist es, die Gruppe bei der Konzipierung, Umsetzung und Überwachung von guter Unternehmensführung im Einklang mit den strengen Anforderungen der Gruppe hinsichtlich nachhaltiger Entwicklung und Ethik zu unterstützen.
- Die Vergütung der Geschäftsführer umfasst eine variable Komponente, die auf der effektiven Förderung einer Leistungs- und Integritätskultur innerhalb der Gruppe basiert.



1

UNSERE ETHISCHEN GRUNDSÄTZE UND HANDLUNGSWEISEN BEI GESCHÄFTSTÄTIGKEITEN

Die Kering-Gruppe stellt stets ein ehrliches und verantwortungsvolles Verhalten sicher

Unter allen Umständen einen ethischen Geschäftsansatz zu verfolgen, ist eine Garantie für den Geschäftsfortbestand. Unser Erfolg und unsere nachhaltige Entwicklung auf unseren Märkten hängen vom Vertrauen unserer Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre, Geschäftspartner und der lokalen Gemeinschaften ab. Dieses Vertrauen wird im Lauf der Zeit aufgebaut und muss jeden Tag aufs Neue verdient werden. Ethik im Geschäftsleben nimmt unterschiedliche Formen an, die manchmal auf den ersten Blick sogar widersprüchlich erscheinen. Dies gilt ganz besonders für eine Gruppe, die auf allen Kontinenten in Ländern mit unterschiedlichen Kulturen und unterschiedlichen wirtschaftlichen Entwicklungsstadien vertreten ist.

Diese Unterschiede können aber rund um einige gemeinsame einfache und wegweisende Grundsätze angeordnet werden, die unser Handeln, geprägt durch Verantwortungsbewusstsein und gesunden Menschenverstand, leiten müssen. Der Kering-Ethik-Kodex wurde 2005 nach der ersten, im Jahr 1996 eingeführten Ethik-Charta der Gruppe ausgearbeitet. Er wird regelmäßig aktualisiert und verfolgt zwei Ziele:

- die ethischen Grundsätze der Gruppe einfach und methodisch darzulegen,
- alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe und darüber hinaus alle unsere Partner anzusprechen.

Die ethischen Grundsätze, die wir alle teilen, sind:

- Handeln mit Integrität und Verantwortungsbewusstsein
- Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften
- Achtung der Würde und der Rechte jedes Einzelnen
- Handeln unter Berücksichtigung der natürlichen Umwelt
- Nutzung der Güter und Ressourcen des Unternehmens im Interesse der Gruppe und ihrer Aktionäre
- Ermutigung der Mitarbeiter zu Initiativen für soziales Engagement und nachhaltige Entwicklung
- Einhaltung von Geheimhaltungsverpflichtung in geschäftlichen Angelegenheiten

Die ethischen Grundsätze für das Geschäftsgebahren der Gruppe zielen auf die Achtung folgender wichtiger internationaler Vereinbarungen ab:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und die Europäische Menschenrechtskonvention;
- diverse Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation, insbesondere die Übereinkommen 29, 105, 138, 182 (Kinderarbeit



und Zwangsarbeit), 155 (Arbeits- und Gesundheitsschutz für Arbeitnehmer), 111 (Diskriminierung), 100 (Lohnleichheit), 87 und 98 (Mitgliedschaft in Gewerkschaften, Organisationsrecht und Recht auf Tarifverhandlungen);

- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen;
- die Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen;
- die 10 Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und die damit verbundenen Ziele für nachhaltige Entwicklung;
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte;
- die *UN-Women's Empowerment Principles*.

Die Anwendung ethischer Grundsätze bei unseren täglichen Aktivitäten kann Fragen aufwerfen und muss durch Vorbildfunktion, fundierte Kenntnisse der Themen, Schulungen und das Recht auf Hinterfragen ständig gefördert und verstärkt werden.

Neben dem Ethik-Kodex, der Grundlage und Bezugsrahmen für das ethische Geschäftsgebaren der Gruppe ist, gibt es noch andere Dokumente, mit denen sich unbedingt vertraut gemacht werden muss und die korrekt angewendet werden müssen. Es liegt daher in der Verantwortung aller, ihren Wissensstand über die Themen, die sie betreffen, auf der Grundlage ihrer spezifischen Verantwortlichkeiten auszuweiten, indem die Dokumente, die den Kodex ergänzen, insbesondere das Compliance-Handbuch und die damit verbundenen Richtlinien und Verfahren, gelesen werden. In ähnlicher Weise müssen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe jedes Jahr an den obligatorischen Schulungen oder Ethikkursen teilnehmen, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe weltweit entwickelt wurden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kering müssen mit dem Kodex und seinen Grundsätzen vertraut sein und sich selbst hinterfragen, bevor sie handeln, insbesondere wenn sie Zweifel an ihrem Verhalten haben. Sie müssen wachsam sein und um Hilfe bitten, wenn sie nicht wissen, wie sie ein ethisches Dilemma, mit dem sie konfrontiert sind, lösen können, und Probleme oder Verstöße gegen den Kodex melden.

Wir verpflichten uns, Verstöße gegen den Ethik-Kodex der Gruppe zu verhindern und zu ahnden sowie gegebenenfalls alle erforderlichen Korrektur- und Abhilfemaßnahmen einzuleiten.



2

UNSERE GRUNDSÄTZE FÜR GESCHÄFTSTÄTIGKEITEN UND DAS VERHALTEN GEGENÜBER UNSEREN WICHTIGSTEN PARTNERN

Neben den bereits genannten internationalen Vereinbarungen ist es für Kering wichtig, die Grundsätze für Geschäftstätigkeiten und Verhaltensweisen, die von uns allen geteilt und von jedem Einzelnen in Bezug auf die verschiedenen Ziel- und Interessengruppen erwartet werden, mit denen wir regelmäßig oder gelegentlicher Kontakt haben, in Erinnerung zu rufen und klarzustellen.

Dies betrifft

- die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe,
- unsere Kunden und Verbraucher,
- unsere Aktionäre und die Finanzmärkte,
- unsere Geschäftspartner und Wettbewerber,
- die Umwelt und
- die Gesellschaft in ihrer Gesamtheit.

DIE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER DER KERING-GRUPPE

Manager haben eine Schlüsselrolle bei der Einhaltung unserer ethischen Regeln und der Förderung einer Integritätskultur

Um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei zu unterstützen, ihre Aufgaben gemäß den Regeln und ethischen Grundsätzen der Gruppe zu erfüllen, haben die Manager die besondere Verantwortung, die ethischen Werte und Grundsätze der Gruppe zu verkörpern, indem sie ein persönliches Vorbild sind und sicherstellen, dass der Ethik-Kodex richtig angewendet und von ihren Teams respektiert wird. Sie sind Garanten für die Verbreitung von Schlüsselbotschaften und bewährten Praktiken innerhalb der Gruppe. Sie stehen an vorderster Front, wenn es darum geht, ihren Teams zuzuhören und sie zu unterstützen, wenn eine ethische Frage oder ein ethisches Dilemma auftritt, und sie zu ermutigen, ihre Zweifel und Fragen frei zu äußern.

Wir verpflichten uns, die folgenden Werte und Regeln in unseren beruflichen Beziehungen zu respektieren und umzusetzen:

Integrität, Loyalität und Verantwortung

Wir müssen mit Integrität, Loyalität und Verantwortungsbewusstsein handeln. Insbesondere werden wir darauf achten, uns nicht in Situationen zu begeben, die sich als betrügerisch oder böswillig erweisen könnten (Korruption, Interessenkonflikte, Unterschlagung, Weitergabe betrügerischer Informationen usw.).

Generell müssen wir bei unseren täglichen Handlungen in Verbindung mit unserer Geschäftstätigkeit, an unserem Arbeitsplatz oder bei Geschäftsreisen sicherstellen, die ethischen Grundsätze der Gruppe einzuhalten und die Interessen und das Image der Gruppe und ihrer Häuser zu schützen.



Einhaltung der Menschenrechte und Gesetze

Wir schulden unseren Kolleginnen und Kollegen, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Respekt und Unparteilichkeit und müssen uns um die Schaffung eines motivierenden Arbeitsumfelds bemühen, das die Würde und die Rechte aller respektiert und ihre Entwicklung und ihr Wohlergehen fördert. Wir werden eine Personalpolitik fördern, die zur Professionalität, Motivation und Arbeitszufriedenheit aller beiträgt, indem sie die Möglichkeit zu Aus- und Weiterbildung, Mobilität und innerbetrieblichem Aufstieg bietet sowie die Beschäftigungsfähigkeit eines jeden Einzelnen ausbaut.

Wir bieten ein Arbeitsumfeld, das die Menschenrechte und das Arbeitsrecht achtet und die Gesetze und Vorschriften in den Bereichen Umwelt, Gesundheit und Sicherheit in allen Ländern, in denen wir tätig sind, einhält.

Wir verbieten Kinderarbeit und Zwangsarbeit.

Wir fördern die Meinungsfreiheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe.

Wir fördern den Dialog und respektieren die Ausübung der gewerkschaftlichen Freiheiten im Rahmen der lokal geltenden Gesetze und Vorschriften.

Ein Arbeitsumfeld frei von jeglicher Belästigung

Kering toleriert keinerlei Belästigung, Diskriminierung, Einschüchterung, Mobbing oder erniedrigendes Verhalten, sei es psychologisch, sexuell oder Machtmissbrauch. Es liegt in der Verantwortung aller, sich nicht auf eine Weise zu verhalten, die zur Verletzung der Würde und der Rechte anderer führen könnte.

Belästigung meint jedes sich wiederholende, freiwillige Muster feindseligen, missbräuchlichen oder erniedrigenden Verhaltens, sei es in Form mündlicher Kommentare, Handlungen oder Gesten, die die Würde oder das psychologische Wohlbefinden einer Person gefährden und eine Verschlechterung des Arbeitsumfelds verursachen. Sie kann verschiedene

Formen annehmen (erniedrigende, anstößige oder obszöne Kommentare, Gerüchte oder Spott, Drohungen, Aufforderungen zum Ausführen erniedrigender Aufgaben, Ausschluss und Isolation von Personen usw.).

Bei sexueller Belästigung handelt es sich um eine Einschüchterung oder Nötigung sexueller Natur und um das unerwünschte oder unangemessene Versprechen einer Belohnung im Austausch für sexuelle Gefälligkeiten. Dies kann eine Reihe von Handlungen umfassen, die von geringfügigen Verstößen bis hin zu sexuellem Missbrauch oder sexuellen Übergriffen reichen.

Belästigung kann disziplinarrechtliche Sanktionen nach sich ziehen und in vielen Ländern strafrechtlich verfolgt werden.

Nichtdiskriminierung, Vielfalt und Chancengleichheit

Bei Kering glauben wir, dass Vielfalt eine Quelle von Kreativität und Innovation und damit wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit ist. Wir sind darauf bedacht, einen inklusiven Ansatz zu entwickeln, bei dem alle Unterschiede berücksichtigt werden, sodass jede Person die Möglichkeit hat, sie selbst zu sein. Deshalb achten wir darauf, eine Kultur der Gleichberechtigung auf allen Organisationsebenen zu verbreiten und bieten unseren Teams ein offenes und anregendes Arbeitsumfeld ohne Diskriminierung, das zum Erfolg der Gruppe beiträgt. Wir fördern Chancengleichheit und Gleichbehandlung. In diesem Zusammenhang bekräftigen wir unser Bekenntnis zu mehr Vielfalt und Geschlechterparität auf allen Positionen sowie Hierarchieebenen in der Gruppe, indem wir insbesondere dem Verlust weiblicher Talente entlang der Hierarchie ein Ende setzen.

Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Work-Life-Balance

Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein gutes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben haben, und um das Wohlergehen aller bei der Arbeit zu fördern, möchte Kering ein



fürsorgliches und produktives Arbeitsumfeld fördern. Zu diesem Zweck setzt die Gruppe Richtlinien und Mechanismen in Kraft, die den Alltag jedes Einzelnen erleichtern und die Qualität im Berufsleben verbessern sollen: Fernarbeit, Elternzeit, Portallösung für das optimale Management der Work-Life-Balance, psychologische Betreuung, Wellnessstage usw.

Da sich die Gruppe schon seit langem mit ihrer Stiftung der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen verpflichtet hat und von ihrer Verantwortung überzeugt ist, das Unternehmen zu einem sicheren und einladenden Ort für Frauen zu machen, bietet sie darüber hinaus ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Aufklärungskampagnen über häusliche Gewalt und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt an.

Geschäftsgeheimnisse

Bei ihren täglichen Kontakten und Interaktionen mit internen oder externen Partnern der Gruppe verpflichten sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

- Geschäftsgeheimnisse zu schützen, indem unterzeichnete Vereinbarungen und Grundsätze der Vertraulichkeit eingehalten werden, die eine unbefugte Offenlegung verbieten,
- die Weitergabe von Informationen ausschließlich auf die betroffenen und ordnungsgemäß befugten Personen zu beschränken,
- alle vertraulichen Daten, für die sie verantwortlich sind, sicher aufzubewahren und zu schützen,
- hinsichtlich der Preisgabe schriftlicher und/oder mündlicher Informationen im öffentlichen Raum besonders achtsam zu sein.

Schutz der personenbezogenen Daten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wir haben seit jeher den Wert der Daten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anerkannt und respektieren und schützen deren Privatsphäre.

Daher haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kering-Gruppe folgende Rechte:

- das Recht auf faire und transparente Informationen vor einer erneuten Verarbeitung von Daten und, wenn angebracht, das Recht auf vorherige Zustimmung,
- das Recht, der Verarbeitung zu widersprechen, wenn ein berechtigtes Interesse daran besteht,
- das Recht auf Zugriff auf und Korrektur von Daten,
- das Recht der Beschränkung des Zugriffs auf ihre Daten auf eine begrenzte Anzahl von Personen und
- das Recht auf Vergessenwerden, nachdem sie das Unternehmen verlassen haben, sofern die erforderlichen Voraussetzungen dafür erfüllt sind.

Da Kering im Luxussegment tätig ist, stehen einigen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglicherweise Daten mit einem potenziell hohen Marktwert zur Verfügung. Die Kering-Gruppe ist sich der Gefahr von Datenschutzverletzungen bewusst und verpflichtet sich daher auch zur Erhöhung der Datensicherheit.

Verantwortungsbewusster Umgang mit den Vermögenswerten der Gruppe

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich, den Missbrauch, die Verschwendung oder die unangemessene Verwendung jeglicher Ressourcen der Gruppe zu vermeiden. Insbesondere verpflichten sie sich, die für ihre Verwendung aller materiellen Ressourcen (Telefon, Fahrzeug, Computer usw.) geltenden Regeln einzuhalten. Bei immateriellen Ressourcen (Internet, E-Mail usw.) kann die private Nutzung gelegentlich toleriert werden, sofern dies die korrekte Ausübung der beruflichen Tätigkeiten nicht beeinträchtigt.



Angemessene Nutzung sozialer Netzwerke und persönlicher Websites

Wir ermutigen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Botschafter der Gruppe und/oder ihres Hauses zu sein. Jedoch dürfen nur die dazu berechtigten Personen innerhalb der Gruppe und/oder der Häuser im Namen der Gruppe und/oder ihrer Häuser kommunizieren. Über die Gruppe zu sprechen, ist zulässig, jedoch nicht im Namen der Gruppe.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten die professionellen Werte der Gruppe im öffentlichen und privaten Bereich, auch in sozialen Netzwerken und auf persönlichen Websites. Wir sind daher verpflichtet, mit Integrität und professionellem Urteilsvermögen zu handeln, wenn wir unsere Ansichten zu Themen äußern, die direkt oder indirekt mit der Gruppe verbunden sind, um das Image und den Ruf von Kering zu bewahren. Wir müssen sicherstellen, dass keine Verwechslung zwischen unseren Meinungen und persönlichen Interessen und denen der Gruppe möglich ist. Aus diesem Grund müssen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter ihrer wahren Identität auftreten oder deren Identität in sozialen Netzwerken und Diskussionsforen mit ihrem Arbeitsplatz in Verbindung gebracht wird, deutlich angeben, dass sie in ihrem eigenen Namen handeln und ihre Ansichten zu den diskutierten Themen nicht das Image oder die Haltung der Gruppe widerspiegeln.

Schulungen und ethisches Bewusstsein

Schulungen und Sensibilisierungsprogramme zum ethischen Bewusstsein stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gruppe weltweit zur Verfügung. Diese Programme, die jährlich aktualisiert werden, geben allen die Mittel an die Hand zu verstehen, was von ihnen erwartet wird, und sie lernen anhand spezifischer Szenarien und relevanter Beispiele, wie sie in voller Übereinstimmung mit den ethischen Grundsätzen der Gruppe zu handeln haben. Die Teilnahme ist verpflichtend.

UNSERE KUNDEN UND VERBRAUCHER

Aufrichtigkeit, Sicherheit und Qualität

Wir bieten unseren Kunden und Verbrauchern die besten professionellen Dienstleistungen, um ihre Zufriedenheit sicherzustellen und ihr Vertrauen zu gewinnen. Über ihre Häuser entwickelt und vertreibt die Gruppe Produkte und Dienstleistungen, die den aktuell geltenden Normen und Vorschriften hinsichtlich Qualität, Sicherheit sowie gewerblicher und geistiger Eigentumsrechte entsprechen, und stellt transparente, zuverlässige und faire Informationen hoher Qualität bereit.

Unsere Öffentlichkeitsarbeit und Werbekommunikation basiert auf Ehrlichkeit und Fairness und berücksichtigt stets die Sicherheit von Kunden und Verbrauchern.

Schutz personenbezogener und vertraulicher Daten

Unsere Kunden entscheiden selbst, welche persönlichen Informationen sie uns anvertrauen, und wir stellen sicher, dass ihre privaten Daten vertraulich bleiben, indem wir die ihnen gegenüber eingegangenen Verpflichtungen und die geltenden Gesetze einhalten.

Wir respektieren das Recht der betroffenen Personen, ihre Daten abzufragen, zu korrigieren oder zu löschen, und verwenden Geräte zur Sicherung (physisch und digital) der erhobenen Daten.

Die Gruppe erkennt den Wert der Daten an, die ihre Kunden und Kontakte ihr anvertrauen. Da die Gruppe im Luxussegment tätig ist, verfügt sie über Kundendaten mit einem potenziell hohen Marktwert. Da sich die Gruppe der Gefahr von Datenschutzverletzungen bewusst ist, hat sie sich nicht nur auf die Einhaltung der Datenschutz-Grundverordnung konzentriert, sondern auch sichergestellt, dass die Daten ihrer Kunden bestmöglich geschützt werden.

Um sich bestmöglich gegen die Gefahr von Datenschutzverletzungen zu rüsten, hat die Gruppe die erforderlichen Datenschutzrichtlinien festgelegt,



die für ihre Marken, deren verschiedene Abteilungen und Organisationseinheiten sowie ihre Lieferanten innerhalb und außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums gelten.

Wir verfolgen einen funktionsübergreifenden Ansatz, der alle Funktionen, alle Länder und alle Marken der Gruppe unter der Aufsicht eines Konzerndatenschutzbeauftragten zusammenfasst, um potenzielle Risiken in Bezug auf die von uns kontrollierten Daten optimal steuern zu können.

UNSERE AKTIONÄRE UND DIE FINANZMÄRKTE

Aufrichtigkeit der Information

Unsere Unternehmensführung erfüllt höchste Standards und die geltenden Bestimmungen. Wir müssen uns das Vertrauen und die Unterstützung unserer Aktionäre und der Finanzmärkte verdienen, indem wir die Ressourcen der Gruppe verantwortungsbewusst und effizient einsetzen. Wir sind es ihnen schuldig, aufrichtige, präzise und exakte Finanzinformationen bereitzustellen. Wir halten uns an die geltenden Normen und Vorschriften für Buchhaltung, Finanzaufstellungen und Börsenhandel.

Verhinderung von Insiderhandel

Als börsennotiertes Unternehmen achten wir besonders auf die Einhaltung der Börsenvorschriften (insbesondere, aber nicht beschränkt auf diejenigen, die sich aus der europäischen Richtlinie über Marktmissbrauch ergeben) und deren Durchführungsbestimmungen sowie der Ansichten und Empfehlungen der Europäischen Finanzmarktaufsichtsbehörde und der Finanzmarktaufsicht. Um Insiderhandel zu verhindern, hat die Gruppe ein Compliance-Programm aufgestellt, das verschiedene Gremien und Verfahren umfasst wie z. B. einen Ethikausschuss, einen Zeitplan für „Handelssperrezeiten“ (während denen bestimmte Personen keine Transaktionen mit Kering-Aktien tätigen können), einen Verhaltenskodex für

Insiderhandel und ein Verfahren zum Umgang mit Insiderinformationen.

UNSERE GESCHÄFTSPARTNER UND WETTBEWERBER

Wir setzen uns unter allen Umständen für ausgewogene und ehrliche Geschäftsbeziehungen ein.

Die Gruppe macht ihre ethischen Grundsätze bekannt, die für das Geschäftsgebaren ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihrer Geschäftspartner vor allem hinsichtlich der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, der Verhinderung jeglicher Form von Korruption, einschließlich Einflussnahme, sowie von Interessenkonflikten gelten müssen.

Korruption, Einflussnahme, Bestechungszahlungen

Kering untersagt ausdrücklich Korruption in jeglicher Form, auch in Form von Einflussnahme, und beabsichtigt, diese durch die Einhaltung der in jedem Land, in dem die Gruppe tätig ist, geltenden Antikorruptionsgesetze durchzusetzen. Diese Gesetze umfassen insbesondere die geltenden französischen Rechtsvorschriften (in der durch das Gesetz Sapin II geänderten Fassung), italienisches Recht, den Foreign Corrupt Practices Act der USA und den Corruption Act des Vereinigten Königreichs. Die Gruppe verfolgt in dieser Hinsicht eine Null-Toleranz-Politik.

Aktive Korruption bedeutet, einer Person illegalerweise direkt oder indirekt einen Vorteil anzubieten oder zu versprechen mit dem Ziel, diese Person zu einer Handlung oder Unterlassung zu bewegen. Das Konzept der passiven Korruption bezieht sich auf die Situation einer korrumpierten Person. Korruption unterliegt strafrechtlichen Sanktionen, unabhängig davon, ob die betreffende Person im öffentlichen oder privaten Sektor arbeitet. „Einen Vorteil anbieten“ bedeutet, etwas Wertvolles anzubieten (dies umfasst natürlich Geld, aber auch Gutscheine, verschiedene Arten von Einladungen, Geschenke, Spenden, Versprechen einer Anstellung, Reisekostenerstattungen usw.).



Bei „Einflussnahme“ handelt es sich um Angebote, Zusagen, Spenden, Geschenke oder Vorteile jeglicher Art, die einer Person direkt oder indirekt für sie selbst oder für eine andere Person angeboten werden, um sie dazu zu motivieren, ihren tatsächlichen oder vermuteten Einfluss zur Erlangung von Auszeichnungen, Arbeitsplätzen, Verträgen oder sonstigen günstigen Entscheidungen einer Behörde oder öffentlichen Verwaltung zu missbrauchen oder für einen solchen Missbrauch zu belohnen.

Wir verbieten in der gesamten Gruppe Bestechungszahlungen, d. h. die Zahlung eines inoffiziellen Geldbetrags mit dem Ziel, die Durchführung einer Verwaltungsentscheidung zu erlangen, zu garantieren oder zu beschleunigen.

Die Finanzierung politischer Organisationen, Gewerkschaften, kultureller oder gemeinnütziger Organisationen im Namen oder im Auftrag der Gruppe zum Zweck der Erlangung materieller, geschäftlicher oder persönlicher Vorteile, ob direkt oder indirekt, ist ebenfalls strengstens verboten.

Geschenke, Sachleistungen, Unterhaltung, Spenden und Sponsoring

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich die Frage stellen, ob der Erhalt oder das Angebot eines Geschenks, eines Gefallens oder einer Einladung von der anbietenden Person dazu beabsichtigt ist, die empfangende Person zu beeinflussen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Geschäftspartner von Kering dürfen niemals Waren oder Dienstleistungen wie Geschenke, Dienste oder Unterhaltungsangebote versprechen, anbieten, übergeben, erbeten oder annehmen, um sich einen Vorteil zu verschaffen oder Einfluss zu nehmen.

Die Tatsache, dass Geschenke von bestehenden oder potenziellen Lieferanten, Kunden oder Partnern erbeten, angenommen oder angeregt werden, kann zu einem Interessenkonflikt oder sogar zu einer Korruptionshandlung führen.

Da der Wert von Geschenken nicht automatisch zu der Schlussfolgerung führen kann, dass ein Interessenkonflikt oder eine Korruptionshandlung vorliegt, sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihren Vorgesetzten gegenüber Transparenz und Wachsamkeit hinsichtlich des Grundes und der Rechtmäßigkeit eines Angebots nachzuweisen.

Spenden und Sponsoringaktivitäten müssen ebenfalls transparent und ordnungsgemäß begründet sein. Jede geplante Spende an eine gemeinnützige Organisation muss vorab geprüft und genehmigt worden sein.

Im Zweifelsfall müssen sich die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Vorgesetzten in Verbindung setzen und die entsprechenden lokalen Verfahren zu Rate ziehen.

Interessenkonflikte

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen vermeiden, sich in eine Situation zu begeben, in der ihre eigenen Interessen oder die von ihnen nahestehenden Personen in einen Konflikt mit den Interessen ihres Hauses oder der Gruppe geraten können oder die ihrer unabhängigen Urteilsfähigkeit, geschäftlichen Integrität sowie dem Image oder Ruf der Gruppe schaden können. Eine solche Situation wird als Interessenkonflikt bezeichnet.

Folgende Situationen können zu einem Interessenkonflikt führen und sind zu vermeiden, da sie den Interessen der Gruppe zuwiderlaufen:

- Arbeit, selbst auf ehrenamtlicher Basis, für einen Dritten, dessen Interessen im Widerspruch zu denen von Kering stehen,
- Wahrung persönlicher, finanzieller oder kommerzieller Interessen und Förderung von Situationen, die die Handlungen und/oder die Entscheidungsfindung von Kering beeinträchtigen könnten,
- Unterhaltung unangemessener Arbeitsbeziehungen mit unmittelbaren Vorgesetzten oder Untergebenen,



- Entgegennahme von Geschenken oder Einladungen, die das persönliche Urteilsvermögen beeinflussen könnten, oder
- Beeinflussung der Auswahl eines Dienstleisters zur Förderung persönlicher Interessen oder derjenigen naher Verwandter.

Wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit dem Risiko eines Interessenkonflikts konfrontiert sind, müssen sie unverzüglich ihren direkten oder indirekten Vorgesetzten oder eine andere zuständige Stelle oder Person (Personalabteilung, Innenrevisionsabteilung, Compliance-Organisation, Compliance-Beauftragter) informieren und sich jeglicher Beteiligung an den Beziehungen, die ihr Haus oder die Gruppe mit dem betroffenen Dritten unterhält, enthalten, bis eine Lösung gefunden wurde.

Betrug

Betrug bezieht sich im Allgemeinen auf eine Täuschungshandlung zum Nachteil einer Einzelperson oder eines Unternehmens mit dem Ziel, die Person oder das Unternehmen dazu zu bringen, Geld, Waren oder andere wichtige Ressourcen (z. B. wertvolle Informationen) illegal auszuhandigen.

Häufige Beispiele für Betrug:

- Fälschung
- Identitätsdiebstahl
- gefälschte oder betrügerische Banküberweisungen
- Cyberangriffe

Die Bekämpfung und Verhütung von Betrug ist ein wesentliches ethisches Unterfangen bei der ordnungsgemäßen Führung unserer Geschäfte, und daher ist ständige Wachsamkeit erforderlich. Jede betrügerische Handlung ist verwerflich, und es können Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden.

Freier Wettbewerb

Das Wettbewerbsrecht soll gewährleisten, dass alle Unternehmen in einem fairen Wettbewerb stehen, um qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen zu besten Preisen anbieten zu können. Wir glauben an einen freien, offenen und fairen Wettbewerb als einen Faktor für den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt in Bezug auf die Preise und die Qualität und den Umfang des Angebots im Interesse der Verbraucher. Wir beabsichtigen, in allen Märkten, in denen die Gruppe tätig ist, die für den Wettbewerb geltenden Bestimmungen und Vorschriften strikt einzuhalten.

Verpflichtungen unserer Lieferanten und Subunternehmer

Die Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten stellt die wichtigste ethische Verpflichtung von Kering dar. Diese Rechte und Freiheiten müssen von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Partnern von Kering gewahrt werden. Zu diesem Zweck stützt sich unser Ethik-Kodex auf wichtige internationale Vereinbarungen zu Ethik und Menschenrechten.

Wir verlangen von unseren Lieferanten, dass sie die in der Zulieferer-Charta der Gruppe festgelegten Grundsätze einhalten. Wir verbieten Kinderarbeit und Zwangsarbeit. Die Gruppe führt Überprüfungsverfahren durch und arbeitet nicht wissentlich mit Partnern zusammen, die diese wesentlichen Grundsätze bei ihrer Geschäftstätigkeit und bei der Auswahl ihrer eigenen Dienstleister nicht teilen.

Die Gruppe hat sich daher verpflichtet, ihre Hauptlieferanten regelmäßig zu überprüfen. Die Kering-Gruppe und ihre Häuser bieten ihnen Unterstützung und Beratung (Schulungsprogramme, Entwicklung von Fähigkeiten, Austausch bewährter Praktiken usw.) um sicherzustellen, dass sie den Ethik-Kodex und die Zulieferer-Charta einhalten.

Des Weiteren hat die Gruppe Nachhaltigkeitsgrundsätze festgelegt, die systematisch jedem Lieferanten mitgeteilt werden, mit dem die Gruppe eine vertragliche Beziehung hat. Diese umfassen alle Grundprinzipien



und Richtlinien, die die wichtigsten Grundsätze der Zulieferer-Charta ergänzen und spezifizieren und auf der Website der Gruppe verfügbar sind.

Unter Berücksichtigung der spezifischen Aktivitäten im Luxussegment und der spezifischen Probleme beim Einsatz von Models hat die Kering-Gruppe außerdem eine Charta für Arbeitsbeziehungen mit und das Wohlergehen von Models entwickelt, die einen hohen Standard an Integrität, Verantwortung und Respekt gegenüber den betroffenen Personen fördert.

Schließlich veröffentlicht die Gruppe ihre Erklärung zur modernen Sklaverei auf ihrer Website.

Unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Lieferanten und Unterauftragnehmern entsprechen den von den Vereinten Nationen veröffentlichten und in den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) niedergelegten Anforderungen zur Achtung der Menschenrechte.



ZULIEFERER-CHARTA DER KERING-GRUPPE

1

Die Kering-Gruppe und ihre Häuser erklären ihre Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten, zur Einhaltung der Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), insbesondere der Abkommen zur Abschaffung von Kinderarbeit, Sklaverei und Zwangsarbeit sowie zum Schutz der Umwelt. Die Gruppe möchte ferner darauf hinweisen, dass sie seit 2008 zu den Unterzeichnern von Global Compact gehört und sich damit zu den zehn Grundsätzen von Global Compact bekennt.

2

In diesem Rahmen verlangen die Kering-Gruppe und ihre Häuser von ihren Lieferanten, sich zu folgenden Grundprinzipien zu verpflichten, die insgesamt die Zulieferer-Charta der Kering-Gruppe darstellen:

- Verbot der Arbeit von Kindern unter 15 Jahren, sofern keine Ausnahmeregelungen der ILO die Arbeit von Kindern ab 14 Jahren zulassen;
- Verbot der Nutzung jeglicher Form von Sklaverei, Menschenhandel, Knechtschaft auf Grund von Verschuldung und Zwangsarbeit sowie von Waren oder Dienstleistungen, die auf diese Art hergestellt oder erbracht wurden;
- Kategorien von Arbeitnehmern, die anfällig für Ausbeutung sind, insbesondere Migranten, besondere Aufmerksamkeit schenken, indem ihnen diskriminierungsfreie Rekrutierungs- und Beschäftigungspraktiken, Freizügigkeit und Entgelte garantiert werden und gleichzeitig sichergestellt wird, dass sie sich ihrer Rechte bewusst sind;

Unter „Zwangsarbeit“ ist jede Art von Arbeit und Dienstleistung zu verstehen, die von einer Person unter Androhung einer Strafe oder ohne die Bereitstellung einer Vergütung verlangt wird und für welche die Arbeitsleistung nicht freiwillig erbracht wird. Die unrechtmäßige Praxis von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit stellt ein Element dar, das jegliche Geschäftsbeziehungen zwischen der Kering-Gruppe und ihren Häusern und einem Geschäftspartner aufheben würde.

- Verbot jeder Art von Arbeit, die auf Grund ihrer Art oder der Bedingungen, unter denen sie ausgeübt wird, der Gesundheit, der Sicherheit, der Unversehrtheit oder der Moral schadet (saubere und sichere Räume, Zugang zu Trinkwasser, sanitäre Einrichtungen usw.);
- Verbot jeglicher Verhaltensweisen, die der persönlichen Würde und dem Wohlergehen der Arbeitnehmer zuwiderlaufen, insbesondere aller Praktiken, die gegen Arbeitsvorschriften verstoßen und insbesondere das Entgelt, das Recht auf einen existenzsichernden Lohn, die Arbeitszeiten (maximale Arbeitszeit, Pausen und Ruhezeiten) und die Arbeitsbedingungen betreffen;
- Einhaltung des unmittelbar anwendbaren Rechts der Arbeitnehmer auf Vertretung und freie Meinungsäußerung, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen;
- Verbot aller Formen von Diskriminierung, insbesondere von Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht oder im Zusammenhang mit Behinderung, sowie Förderung von Arbeitsbedingungen, die die Vielfalt fördern;
- Verbot jeglicher Form von psychologischer Belästigung, vor allem sexueller Belästigung, insbesondere jeglicher Form von Einschüchterung, Drohung oder Nötigung sexueller Natur oder dem



Versprechen einer Vergütung als Gegenleistung für sexuelle Gefälligkeiten;

- Gleicher, fairer und respektvoller Umgang mit Männern und Frauen bei der Arbeit, wobei der Beseitigung jeglicher Form von Einschüchterung, Belästigung, Gewalt oder Ungleichbehandlung, insbesondere im Hinblick auf die Bezahlung von Frauen, besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird.
- Einhaltung der direkt anwendbaren Umweltschutzbestimmungen und darüber hinaus Umsetzung der drei Grundsätze von Global Compact im Bereich des Umweltschutzes:
 - Anwendung des Vorsichtsprinzips gegenüber umweltspezifischen Problemen,
 - Ergreifen von Initiativen zur Förderung eines größeren Verantwortungsbewusstseins im Bereich des Umweltschutzes,
 - Förderung der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.
- Verbreitung und so oft wie nötig Aktualisierung der Grundsätze dieser Charta unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Sprachen und mit allen Mitteln, die erforderlich sind um sicherzustellen, dass sie von allen ordnungsgemäß verstanden werden, sowie die Kommunikation des bestehenden Whistleblowing-Verfahrens in der Kering-Gruppe;
- Ergreifung angemessener Maßnahmen für die effektive Umsetzung der Grundsätze der Charta bei eigenen Zulieferern und Unterauftragnehmern;
- loyale Unterrichtung der Kering-Gruppe und/oder ihrer Häuser über jegliche ernsthaften Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Charta oder eine wesentliche Verletzung derselben.

3

Vor jeder vertraglichen Beziehung im Bereich der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen jeder Gesellschaft der Kering-Gruppe müssen Vertreter der Kering-Gruppe und/oder ihrer Häuser, eventuell in Begleitung externer Beobachter, freien Zugang zu den Verwaltungsunterlagen, den

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Produktions-, Verpackungs- und Transportstandorten für die vertragsgegenständlichen Produkte oder Dienstleistungen erhalten, um die Einhaltung der Charta angemessen prüfen zu können. Diese Besuche können so oft wiederholt werden, wie es angemessen erscheint.

Diese Besuche sind Gegenstand von Beurteilungsberichten anhand genau festgelegter Kriterien. Kering behält sich das Recht vor, diese Berichte in angemessenem Umfang zu verbreiten.

4

Während der Laufzeit des jeweiligen Vertrags können Vertreter der Kering-Gruppe und/oder ihrer Häuser oder ein von der Kering-Gruppe und/oder ihren Häusern beauftragter externer Partner ohne Vorankündigung die Einhaltung der in dieser Charta enthaltenen Verpflichtungen durch die Zulieferer kontrollieren. Der Zulieferer muss den Zugang zu jedem Verwaltungsdokument, zu jeder Person sowie zu den Arbeits- und Aufenthaltsräumen ermöglichen.

5

Für jeden Auftragnehmer der Kering-Gruppe oder ihrer Häuser stellt die Einhaltung dieser Charta ungeachtet eventueller Vertragsklauseln eine entscheidende Voraussetzung für eine Geschäftsbeziehung dar. Im Fall wesentlicher Verstöße gegen die Charta werden die Kering-Gruppe und/oder ihre Häuser festlegen, welche Korrekturmaßnahmen ergriffen werden müssen, um gegebenenfalls die Aufrechterhaltung der geschäftlichen Beziehungen zu ermöglichen. Im Allgemeinen werden die Kering-Gruppe und ihre Häuser sicherstellen, dass sie alle Lieferanten unterstützen und beraten, damit sie ihre Praktiken verbessern können, um die in dieser Charta festgelegten Ziele zu erreichen.

6

Die Kering-Gruppe erwartet von ihren Lieferanten, dass sie die lokalen und internationalen Gesetze, insbesondere das Wirtschafts- und Steuerrecht, respektieren und in vollem Umfang einhalten.



UNSERE UMWELT

Wir wollen den Luxus von morgen gestalten und dabei den Planeten und seine natürlichen Ressourcen schonen und unsere Auswirkungen auf den Klimawandel und den Verlust der Artenvielfalt für zukünftige Generationen durch Innovationen reduzieren.

Nachhaltigkeit auch außerhalb unserer eigenen Geschäftstätigkeiten

Nachhaltigkeit steht im Mittelpunkt unserer Gruppenstrategie: Sie ist ein Schlüsselement im Wertschöpfungsprozess.

Wir ermutigen unsere Häuser, neue Geschäftsmodelle zu entwickeln, die zur Verbesserung des Umweltschutzes, der Wirtschaft und der Gesellschaft beitragen.

Vor diesem Hintergrund verpflichtet sich die Gruppe, die Folgen ihrer Aktivitäten auf den Schutz von Naturkapital und Artenvielfalt zu bewerten, und zwar nicht nur in ihrem direkten Umfeld, sondern darüber hinaus auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette bis hin zur Rohstoffproduktion und der Vermarktung der Waren und Dienstleistungen, die die Häuser der Gruppe ihren Kunden anbieten.

Getreu seinem Bekenntnis zu Transparenz und Austausch veröffentlicht die Kering-Gruppe die Ergebnisse ihrer Umwelt-Gewinn- und Verlustrechnung (EP&L) sowie ihre Methoden, um eine große Zahl von Organisationen dazu verpflichten, Kering im Kampf für den Umweltschutz zu folgen.

Deutliche Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks

In unserer Strategie für nachhaltige Entwicklung mit einem Zeithorizont von 2025 werden die Ambitionen von Kering hinsichtlich des Umweltschutzes klar definiert:

- Ressourcen so einsetzen, dass globale Grenzwerte durch einen wissenschaftlichen Ansatz eingehalten

werden, mit dem Ziel, die CO₂-Emissionen durch die Aktivitäten der Gruppe um 50 % zu senken;

- Reduzierung der EP&L der Gruppe um 40 %, wobei insbesondere daran gearbeitet wird, verantwortungsbewusste Beschaffungsstandards für Rohstoffe und Produktionsverfahren einzuführen.

Diese Standards legen für jeden wichtigen Rohstoff und jedes wichtige Produktionsverfahren unter Berücksichtigung der sozialen Auswirkungen, Umweltauswirkungen, der Rückverfolgbarkeit von Materialien, des Tierschutzes und des Austretens gefährlicher chemischer Substanzen die besten Praktiken fest. Diese Standards von Kering sind öffentlich und für alle zugänglich mit dem Ziel, eine möglichst breite Akzeptanz in der Luxusbranche und darüber hinaus zu fördern.

Kering geht bei der nachhaltigen Entwicklung in der Luxusbranche voran

Wir haben uns ehrgeizige Ziele gesetzt, um unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren, sei es in unserem eigenen Geschäftsbereich oder in unseren Lieferketten.

Wir fördern den Dialog und die Umsetzung von bewährten Verfahren und betrachten dies als positiven Teil unserer Managementstrategie.

Da wir wissen, dass nur breite Koalitionen engagierter Akteure angesichts der Umweltprobleme der kommenden Jahrzehnte etwas bewegen können, arbeiten wir mit denjenigen zusammen, die am meisten dazu bereit sind, sowie allen externen Beteiligten, die dies wünschen (Partnerschaften mit Universitäten, Wissenschaftlern und Forschungszentren, Dialog mit nichtstaatlichen Umweltorganisationen, Teilnahme an Arbeitsgruppen in der Luxusbranche und branchenübergreifenden Ausschüssen usw.), um das Denken und Wissen zu fördern und innovative Lösungen zu entwickeln, um den Herausforderungen der Umwelt zu begegnen.



Unsere Open-Source-Politik ist ein Beweis für die erhöhte Bedeutung, die wir dem Umweltschutz gegenüber den notwendigen Herausforderungen des Wettbewerbs einräumen.

Vorsorgeprinzip

Schließlich beabsichtigen wir, das Vorsorgeprinzip bei Umweltschutzangelegenheiten anzuwenden, indem wir Risikobewertungsverfahren einführen, um temporäre und verhältnismäßige Maßnahmen ergreifen zu können, wenn nach dem derzeitigen Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse ein möglicher Schaden die Umwelt ernsthaft und irreversibel beeinträchtigen könnte.

DIE ZIVILGESELLSCHAFT

Dialog mit Partnern und Beteiligten und wirtschaftliche und soziale Entwicklung

Wir bestätigen unser Engagement für die Menschenrechte und wollen überall, wo wir tätig sind, als sozial verantwortliches Unternehmen agieren. Wir werden Drohungen, Einschüchterungen oder Angriffe gegen Menschenrechtsaktivisten, seien sie physischer oder juristischer Art, nicht tolerieren.

Wir haben ein offenes Ohr für die Anliegen von internationalen Organisationen, Nichtregierungsorganisationen und Vertretern der Zivilgesellschaft und wollen den Dialog mit ihnen fördern.

Wir respektieren die Kulturen der Länder, in denen wir tätig sind. Insbesondere möchten wir aktiv zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der lokalen Gemeinschaften beitragen, von denen wir unsere Rohstoffe beziehen.

Wir engagieren uns in den meisten Ländern, in denen wir tätig sind, aktiv in Gemeinschafts- und Bildungsprojekten oder Initiativen zur Förderung von Kultur und Gesundheit. Insbesondere

entwickeln wir gemeinsam mit der Studentenschaft Bildungsprogramme mit dem Ziel, die „Designer von morgen“ auszubilden, die Kreativität zu fördern und den Dialog mit den Studierenden zu pflegen, um sie für die Herausforderungen der Luxusbranche in den kommenden Jahren zu sensibilisieren, insbesondere hinsichtlich der Ethik und der nachhaltigen Entwicklung.

Kering-Stiftung

Im Rahmen ihrer Strategie für nachhaltige Entwicklung hält die Kering-Gruppe ihre Häuser und Mitarbeiter dazu an, Anstrengungen zu unternehmen, die Frauen zugutekommen, insbesondere durch die Kering-Stiftung, die Gewalt gegen Frauen bekämpft. Die Stiftung unterstützt Projekte von lokalen Nichtregierungsorganisationen und soziale Unternehmer, organisiert Aufklärungskampagnen und bindet die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe in diese ein.

Steuern

Als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger verpflichtet sich die Kering-Gruppe, die Steuergesetze und internationalen Standards, wo immer sie tätig ist, einzuhalten und alle Steuern und Abgaben zu zahlen.

Lobbyarbeit

Die Gruppe beteiligt sich nicht an der Finanzierung des politischen Lebens in den Ländern, in denen sie tätig ist. Als führendes Unternehmen der Luxusbranche erwartet die Gruppe jedoch, am Dialog, Meinungs austausch und an den Diskussionen teilnehmen zu können, die zur Entwicklung von Regelungen und Rechtsvorschriften in den Ländern beitragen, in denen sie vertreten ist.



3

ÜBERWACHUNG DER UMSETZUNG DES KODEX UND DAS WHISTLEBLOWING-SYSTEM

Kerings Ethik-Kodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe. Er wird allen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Gruppe weltweit zur Verfügung gestellt und ist ein integraler Bestandteil der internen Vorschriften der französischen Kering-Gesellschaften um sicherzustellen, dass Kering, eine Gesellschaft nach französischem Recht, die geltenden französischen Gesetze und Vorschriften in vollem Umfang einhält.

Der Kodex kann in den wichtigsten in der Gruppe vertretenen Sprachen von der Kering-Webseite (www.kering.com) und aus dem Intranet der Gruppe heruntergeladen werden.

Parallel zur Verbreitung des Kodex seit 2005 wurde ein Ethikausschuss in der Kering-Gruppe eingerichtet. Dieser wurde mittlerweile um zwei regionale Ethikausschüsse ergänzt: den Ethikausschuss für den Asien-Pazifik-Raum (APAC) und den Ethikausschuss für Amerika (Americas), sowie um eine internationale, gebührenfreie und für alle zugängliche Hotline in den in der Gruppe am meisten gesprochenen Sprachen.

Die Ethikausschüsse erfüllen drei Aufträge:

- Überwachung der angemessenen Verbreitung und Anwendung des Ethik-Kodex und der darin vertretenen Grundsätze,
- Beantwortung der Anfragen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe, unabhängig davon, ob es sich um einen einfachen Klärungsbedarf, eine Frage zur Auslegung des Kodex und seiner Anwendung oder um eine Beschwerde (Anrufung) des Ausschusses wegen eines mutmaßlichen Verstoßes gegen einen ethischen Grundsatz der Gruppe handelt,

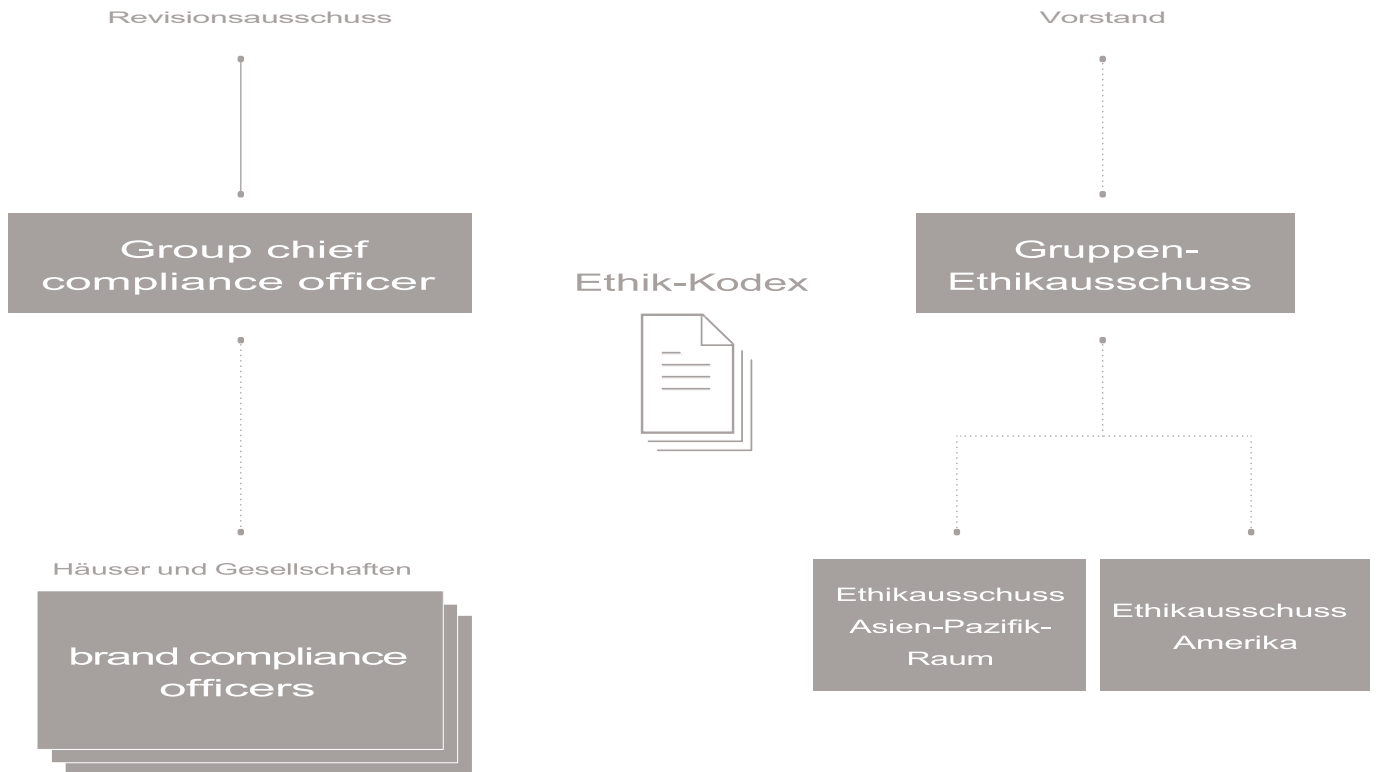
- Unterbreitung von Vorschlägen, um die Politik und die Initiativen der Gruppe im Bereich der nachhaltigen Entwicklung voranzubringen.

Die Ethikausschüsse bestehen aus Vertretern der Häuser der Gruppe sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kering (der Kering-Gruppe, von Kering APAC oder Kering Americas). Sie beteiligten sich im Rahmen ihrer regionalen Zuständigkeiten an der in der Gruppe geltenden Politik, um sicherzustellen, dass die Antworten auf die gestellten Fragen so konkret wie möglich ausfallen. Ihre letztliche Befugnis unter der Aufsicht des Gruppen-Ethikausschusses, dem sie unterstehen, garantiert die Kohärenz der Anwendung der ethischen Grundsätze in der gesamten Gruppe.

Darüber hinaus besteht seit 2015 eine Compliance-Organisation, die von dem Group Chief Compliance Officer (CCO) geleitet wird. Mit der Unterstützung eines internationalen Netzwerks von Brand Compliance Officers (BCO), die jeweils vom Vorsitzenden jedes Hauses ernannt werden, bietet diese Organisation allen Ebenen der Gruppe Unterstützung und Anleitungen bei der Einhaltung der geltenden Gesetze, insbesondere im Bereich der Korruptionsbekämpfung und des Wettbewerbsrechts.

Alle Verfahren des Compliance-Programms werden regelmäßig an neue Rechtsvorschriften angepasst.





Whistleblowing-System: der Ethikausschuss, die Compliance-Organisation und die Hotline

Das Whistleblowing-System ermöglicht das Melden von

- einem Verbrechen oder einer Straftat,
- einem schwerwiegenden und eindeutigen Verstoß gegen Gesetze oder Vorschriften,
- Verhalten oder Situationen, die gegen den Ethik-Kodex der Gruppe verstoßen,
- einer Bedrohung oder einem schwerwiegenden Schaden für das öffentliche Interesse.

In der Praxis müssen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anfragen zur Klarstellung und andere Fragen, die sie möglicherweise in Bezug auf die Auslegung des Kodex oder die mutmaßlich Nichteinhaltung seiner Anwendung haben, an ihren Vorgesetzten richten. Sie können sich aber auch an die Arbeitnehmervertretung, die Rechtsabteilung, die Innenrevisionsabteilung oder die Personalabteilung wenden.

Falls dies bevorzugt wird, können sie sich auch, ohne dies begründen zu müssen, an einen der drei Ethikausschüsse, den Gruppen-Ethikausschuss, den Ethikausschuss Asien-Pazifik-Raum oder den Ethikausschuss Amerika wenden. Diese Ausschüsse bearbeiten prinzipiell keine anonymen Anfragen, sofern keine entsprechende gesetzliche Verpflichtung dafür vorliegt. Jede Person, die sich an einen



Ethikausschuss wendet, muss sich daher ausweisen. Wenn jedoch die Vorwürfe, die einem Ethikausschuss unterbreitet werden, besonders beunruhigend zu sein scheinen, und wenn die zur Verfügung gestellten Informationen und Unterlagen ausreichend fundiert sind, um eine Untersuchung zu ermöglichen, kann der Ausschuss entscheiden, sich trotz der Anonymität mit einem solchen Anliegen zu befassen.

Die Person, die den Fall vorbringt (auch „Whistleblower“ genannt), muss über persönliches Wissen über die Tatsachen oder Verhaltensweisen, die Gegenstand der Angelegenheit sind, verfügen und in gutem Glauben und selbstlos handeln.

Der Ausschuss stellt die absolute Geheimhaltung bei der Bearbeitung der ihm unterbreiteten Fälle sicher (Prüfung von Beschwerden bei Abwesenheit des Vertreters des Hauses, zu dem die von der Beschwerde betroffene Gesellschaft gehört, erforderliche Zustimmung des Beschwerdeführers vor jeder Initiative durch den Ethikausschuss bei der betroffenen Gesellschaft, Anonymisierung der vom Ethikausschuss bearbeiteten Fälle in jedem Bericht usw.). Mit Ausnahme von Sonderfällen werden die Fälle innerhalb von drei Monaten bearbeitet, und die Untersuchungen richten sich nach den Untersuchungsrichtlinien, von denen mehrere Versionen zur Verfügung stehen, um sicherzustellen, dass der Inhalt die lokalen Anforderungen in den Ländern berücksichtigt, in denen die Gruppe tätig ist.

Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kann sich auch dafür entscheiden, ohne dass dies einer Begründung bedarf, die Compliance-Organisation zu kontaktieren, unabhängig davon, ob dies der Group Chief Compliance Officer direkt ist oder der Brand Compliance Officer der Gesellschaft oder des Hauses, dem der Mitarbeiter angehört.

Seit 2018 wurde dieses Whistleblowing-System konsolidiert und durch ein neues Verfahren ergänzt, um alle Anforderungen des Gesetzes Sapin II zu erfüllen. In Anwendung dieses neuen Verfahrens steht das Whistleblowing-System nun den Angestellten und Praktikanten der Kering-Gruppe sowie externen Beschäftigten und Gelegenheitsbeschäftigten bei Dienstleistern oder externen Partnern, mit denen die Gruppe und/oder ihre Häuser vertragliche Beziehungen haben, zur Verfügung.

Eine Hotline für alle

Parallel zu den Ethikausschüssen und der Compliance-Organisation kann sich jede Person auch direkt an die globale Ethik-Hotline zur Meldung einer Angelegenheit wenden, die diese erfasst und an den betreffenden Ethikausschuss und die Compliance-Organisation über befugte Personen weiterleitet, die zur Wahrung der Vertraulichkeit und Sicherheit der erhaltenen Informationen verpflichtet sind. Der kontaktierte Ausschuss oder die Compliance-Organisation kontaktiert dann den Beschwerdeführer um zu bestätigen, dass die Sache eingegangen ist.

Diese Hotline steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den in der Gruppe am meisten gesprochenen Sprachen zur Verfügung und ist vertraulich.

Es sei darauf hingewiesen, dass offensichtliche Notfälle, insbesondere wenn das Leben eines Menschen gefährdet ist, mit der entsprechenden Dringlichkeit behandelt werden.

Vertraulichkeit und Schutz des Whistleblowers

Die strenge Vertraulichkeit, die mit der Identität des Whistleblowers und den weitergegebenen Informationen verbunden ist, einschließlich der Identität der Person, um die es in der Meldung des Whistleblowers geht, und dem Verbot, Repressalien gegen den Whistleblower zu ergreifen, zielen darauf ab, seinen bzw. ihren Schutz zu gewährleisten. Wer Repressalien ergreift, wird disziplinarrechtlich bestraft. Dies bedeutet, dass ein Whistleblower, der in gutem Glauben handelt, auch wenn die Fakten nicht bewiesen sind, keinen Grund zur Besorgnis hat und geschützt wird, wenn er oder sie Einschüchterungen ausgesetzt wird.

Der Ethikausschuss gibt Empfehlungen ab, die an die Personen gesendet werden, die am besten in der Lage sind, sie in dem betroffenen Unternehmen umzusetzen. Sie haben ein offenes Ohr und geben Ratschläge. Sie stellen sicher, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe, die Zeugen einer Nichteinhaltung eines der ethischen Grundsätze des Ethik-Kodex der Gruppe werden, die Möglichkeit haben, gehört zu werden, wenn dies gerechtfertigt ist, und zu sehen, dass die Angelegenheit vertraulich behandelt wird.



Empowering Imagination