

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС

K E R I N G



Содержание

ПРЕДИСЛОВИЕ ФРАНСУА-АНРИ ПИНО

03

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА KERING

05

I. НАШИ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

07

II. НАШИ ПРИНЦИПЫ ДЕЛОВОЙ ПРАКТИКИ И ПОВЕДЕНИЯ
ПО ОТНОШЕНИЮ К ОСНОВНЫМ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМ
СТОРОНАМ

09

III. МОНИТОРИНГ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА И СИСТЕМА
ОПОВЕЩЕНИЯ О НАРУШЕНИЯХ

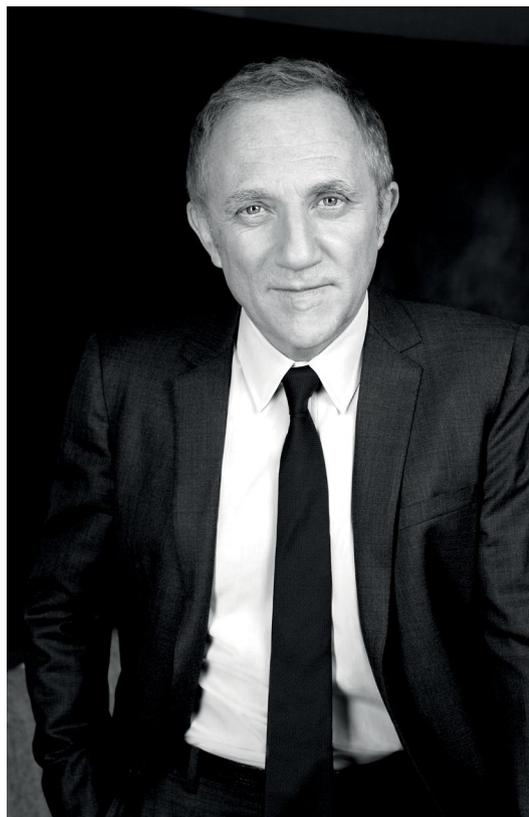
21



ПРЕДИСЛОВИЕ ФРАНСУА-АНРИ ПИНО

Объявляя этику основой своего делового поведения, мы берем на себя мощное моральное обязательство. Принцип доверия имеет важнейшее значение для устойчивого развития нашего бизнеса. Культура добросовестности, безусловно, опирается на соблюдение законов и нормативных актов, но в равной степени зависит и от приверженности ценностям Группы. Каждый сотрудник Kering, независимо от национальности, местонахождения, должности или стажа работы, обязан вести повседневную деятельность в этом духе.

В 1996 году мы разработали Этическую хартию, в 2005 году ее сменил Этический кодекс. В него вошли ключевые принципы, которые задают основу и направление повседневной работы. Этот кодекс создает общее представление о том, чего ждут от каждого из нас в профессиональной деятельности, а также при общении с сотрудниками, клиентами, акционерами и деловыми партнерами. Он также закрепляет наше неравнодушное отношение к охране окружающей среды, которую мы стремимся оберегать, снижая свое воздействие до минимума, и к обществу в целом. Мы намерены в полной мере вносить свой вклад как добросовестная и заинтересованная компания с высокой гражданской ответственностью.



Это четвертая редакция Этического кодекса с 2005 года. Она дает возможность уточнить, как формируется наш этический подход, учитывая, что мы завершили преобразования и теперь занимаемся *исключительно* предметами роскоши.

Этический кодекс убедительно подтверждает наш курс на соблюдение прав человека не только в отношении всех сотрудников, но и тех, кто занят в наших цепочках поставок и вносит вклад в создание добавленной стоимости.



Мы мобилизуем всю свою энергию и бдительность для борьбы с детским и принудительным трудом, торговлей людьми и эксплуатацией наиболее уязвимых групп населения, в частности мигрантов, а также для борьбы со всеми видами насилия и дискриминации, прежде всего в отношении женщин.

Обновление кодекса — повод напомнить об успехах, достигнутых в сфере более эффективного предупреждения и выявления случаев коррупции и злоупотребления влиянием, особенно с 2015 года. Не стоит забывать и о создании в Домах Kering организации по соблюдению нормативных требований и международной сети специалистов по соблюдению требований к брендам. Они следят за строгим следованием всем применимым законам и нормативным актам в этой области, составляя необходимые политики и процедуры и оказывая соответствующую поддержку всем сотрудникам. Мы нетерпимы к коррупции, злоупотреблению влиянием и любым формам мошенничества. Крайне важно, чтобы это осознавал каждый из нас.

Наконец, необходимо напомнить о созданной несколько лет назад системе служебных разоблачений. С ее помощью любой может сообщить о фактическом или предполагаемом нарушении Этического кодекса и его принципов. Теперь она доступна не

только сотрудникам Kering, но и всем внешним и временным специалистам, к которым относятся работники Группы, оставаясь в штате поставщиков услуг и внешних партнеров, оформивших с нами договорные отношения. Этот механизм крайне важен: он позволяет выявлять все возможные отступления от наших принципов и принимать меры к их устранению. Защита тех, кто самоотверженно и добросовестно сообщает нам о таких проступках, является важным обязательством всей Группы.

Этот кодекс служит руководством, которое задает систему координат для всей нашей деятельности и защищает Группу Kering, ее процветание и долговечность. Надеюсь, что вы изучите его и будете применять на ежедневной основе. В Группе созданы все условия для поддержки и помощи в соблюдении этих требований. Я рассчитываю на вас!



Франсуа-Анри Пино
(François-Henri Pinault),
председатель и генеральный директор



ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА KERING

Члены исполнительного комитета Kering несут коллективную ответственность за ведение бизнеса Группы и полностью осознают свою индивидуальную ответственность за распространение, разъяснение и ежедневное соблюдение принципов Этического кодекса Kering во всей деятельности Группы и ее Домов во всех частях света. Это не только моральное обязательство, но и гарантия преемственности и успеха Группы.

В частности, мы несем индивидуальную и коллективную ответственность за то, чтобы личным примером и поведением ежедневно демонстрировать всестороннюю применимость этических принципов, которые лежат в основе нашей управленческой политики.

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

Перед распространением среди сотрудников Группы Этический кодекс Kering был представлен на рассмотрение совету директоров.



УПРАВЛЕНИЕ

Руководящие органы Группы всегда соблюдают следующие принципы:

- члены правления и директора Группы следуют правилам, установленным Группой и внутренними документами совета директоров, а также регулярно проходят обучение, в частности по вопросам, связанным с конфликтами интересов;
- целью комитета совета директоров по устойчивому развитию является содействие Группе в разработке, внедрении и мониторинге надлежащего управления в соответствии с жесткими требованиями Группы в области устойчивого развития и этики;
- вознаграждение исполнительных директоров включает в себя переменную часть, которая зависит от эффективного распространения в Группе культуры результативности и добросовестности.



1

НАШИ ЭТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ВЕДЕНИЯ БИЗНЕСА

Группа Kering проявляет целостность и ответственность в своей деятельности.

Этический подход к бизнесу при любых обстоятельствах — это гарантия непрерывности деятельности. Наш успех и устойчивое развитие на рынках зависят от доверия клиентов, сотрудников, акционеров, деловых партнеров и местной общественности. Выстраивание доверительных отношений требует времени, это ежедневный труд. Этика в деловой среде охватывает многие вопросы, которые иногда могут показаться противоречивыми. Сильнее всего эти несоответствия ощущают компании, работающие на всех континентах, в странах, которые различаются своей культурой и стадией экономического развития.

Однако эти различия можно упорядочить на основе нескольких простых, но мощных общих принципов, которыми мы должны руководствоваться в духе ответственности и здравого смысла. Первая Этическая хартия Группы была принята в 1996 году, а в 2005 году ее сменил Этический кодекс Kering. Он регулярно обновляется и преследует двойную цель:

- понятно и последовательно изложить этические принципы Группы;

- донести эти принципы до всех сотрудников Группы и прочих заинтересованных лиц.

Наши общие этические принципы:

- поступать честно и ответственно;
- соблюдать законы и нормативные требования;
- уважать достоинство и права каждого человека;
- заботиться об окружающей среде;
- использовать активы и ресурсы компании в интересах Группы и ее акционеров;
- поощрять участие сотрудников в общественной жизни и проектах устойчивого развития;
- соблюдать коммерческую тайну.

Этические принципы делового поведения Группы направлены на соблюдение следующих основных международных стандартов:

- Всеобщая декларация прав человека Организации Объединенных Наций и Европейская конвенция по правам человека;
- различные конвенции Международной организации труда, в частности конвенции 29, 105, 138, 182 (детский и принудительный труд), 155 (гигиена и безопасность труда),



111 (дискриминация), 100 (равное вознаграждение), 87 и 98 (свобода ассоциаций, защита права на организацию и ведение коллективных переговоров);

- Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий;
- Конвенция Организации Объединенных Наций о правах ребенка;
- 10 принципов Глобального договора Организации Объединенных Наций и связанных с ним целей в области устойчивого развития (ЦУР);
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, составленные Организацией Объединенных Наций (*UNGP*);
- Принципы расширения прав и возможностей женщин, составленные Организацией Объединенных Наций.

При следовании этическим принципам в повседневной деятельности могут возникать вопросы. Соблюдение таких принципов необходимо постоянно поощрять и подкреплять примером, основательным знанием предмета, подготовкой и правом задавать вопросы.

Помимо Этического кодекса, который является основой и задает рамки для этичного ведения бизнеса, существуют и другие документы. Их необходимо изучить и правильно применять. Каждый обязан расширять знания затрагивающих его тем с учетом своих обязанностей. Для этого следует ознакомиться с документами, дополняющими кодекс, в частности с Руководством по соблюдению нормативных требований и связанными с ним регламентами и процедурами. Каждый сотрудник Группы должен ежегодно проходить обязательный курс обучения или курсы по этике, разработанные для всего международного персонала Группы.

Каждый сотрудник Kering должен быть знаком с кодексом и его принципами. Прежде чем действовать, необходимо задать себе вопросы, особенно при сомнениях в том, как поступить. Важно проявлять бдительность, обращаться за помощью, если не получается решить возникшую этическую дилемму, и сообщать о любых проблемах или нарушениях кодекса.

Мы обязуемся предотвращать и наказывать любые нарушения Этического кодекса Группы, а также принимать все необходимые меры, чтобы исправить положение и не допустить повторения нарушений.



2

НАШИ ПРИНЦИПЫ ДЕЛОВОЙ ПРАКТИКИ И ПОВЕДЕНИЯ ПО ОТНОШЕНИЮ К ОСНОВНЫМ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМ СТОРОНАМ

Группа Kering считает важным дополнить перечисленные выше ссылки напоминанием и разъяснением наших общих принципов деловой практики и поведения. Мы ждем, что каждый будет соблюдать эти принципы в обращении с различными адресатами и заинтересованными сторонами, с которыми мы поддерживаем контакт на регулярной или периодической основе.

Эти принципы распространяются:

- на сотрудников Группы;
- наших клиентов и потребителей;
- наших акционеров и участников финансовых рынков;
- наших деловых партнеров и конкурентов;
- окружающую среду;
- общество в целом.

СОТРУДНИКИ ГРУППЫ KERING

Менеджеры: ключевое звено в соблюдении этических норм и формировании культуры добросовестности

Задача менеджеров — помочь всем сотрудникам успешно выполнять свои обязанности в соответствии с правилами и этическими принципами Группы. На менеджеров возложена особая ответственность: они должны воплощать в себе этические ценности и принципы Группы, подавая личный пример и обеспечивая надлежащее применение и соблюдение Этического кодекса в своей команде. Они — флагманы распространения ключевых идей и передового опыта внутри Группы. Менеджеры — наш авангард. Они должны прислушиваться к мнению своих сотрудников и поддерживать их при возникновении этических вопросов или дилемм, поощряя свободное выражение сомнений и постановку вопросов.

Мы обязуемся следовать в деловых отношениях перечисленным ниже ценностям и правилам.

Добросовестность, порядочность и ответственность

Мы обязаны поступать добросовестно, порядочно и ответственно. В частности, мы обязуемся избегать ситуаций, которые могут оказаться злонамеренными или мошенническими (коррупция, конфликты интересов, незаконное присвоение активов, передача недостоверных сведений и т. д.).

В целом в повседневной профессиональной деятельности на постоянном месте работы и во время командировок мы обязуемся соблюдать этические принципы Группы, а также защищать интересы и имидж Группы и ее Домов.



Уважение прав человека и законов

Мы обязаны уважать своих коллег и сотрудников, относиться к ним справедливо, а также гарантировать создание вдохновляющей рабочей среды, где заботятся о достоинстве и правах каждого. Такая обстановка способствует развитию и благополучию. Мы будем проводить такую кадровую политику, которая стимулирует всеобщий рост профессионализма, мотивации и удовлетворенности работой. Мы будем предоставлять возможности для обучения, смены мест и внутреннего продвижения по службе, а также повышать профессиональную пригодность каждого сотрудника.

Мы создаем рабочую среду, в которой соблюдаются права человека и трудовое законодательство, а также законы и нормы в области охраны окружающей среды, здоровья и безопасности во всех странах, где мы работаем.

Мы запрещаем детский и принудительный труд.

Мы приветствуем свободное выражение мнений в коллективе Группы. Мы поощряем диалог и уважаем свободное осуществление профсоюзных прав в рамках местных законов и нормативных актов.

Отсутствие любых форм притеснения на рабочем месте

Kering не терпит никаких притеснений, дискриминации, запугивания, травли или унижающего поведения, будь то психологическое давление, сексуальные домогательства или злоупотребление властью. Каждый обязан следить за тем, чтобы своим поведением не угнетать достоинство и права других.

Притеснение — это любое повторяющееся умышленное враждебное, оскорбительное или унижающее поведение в форме высказываний, действий или жестов, которые ставят под угрозу личное достоинство или психологическое

благополучие и ухудшают условия труда. Оно может принимать различные формы (позорящие, оскорбительные или непристойные комментарии, слухи или насмешки, угрозы, поручения выполнить унижительные задания, игнорирование и изоляция и т. д.).

В частности, сексуальное притеснение — это запугивание или принуждение сексуального характера и нежеланное или неуместное обещание вознаграждения в обмен на сексуальные услуги. Оно может включать в себя ряд действий, начиная с мелких правонарушений и заканчивая сексуальными посягательствами и надругательствами.

Притеснение может повлечь за собой дисциплинарные взыскания, а во многих странах — и уголовное преследование.

Отсутствие дискриминации, социокультурное многообразие и равенство возможностей

В Kering верят, что социокультурное многообразие — источник творчества и инноваций, а значит, и высоких экономических результатов. Мы тщательно разрабатываем инклюзивный подход, в котором учитываются все различия, чтобы у каждого была возможность быть самим собой. Именно поэтому мы заботимся о распространении культуры равенства на всех уровнях организации и поддерживаем открытую и вдохновляющую рабочую среду, свободную от любой дискриминации. Такая обстановка способствует успеху Группы. Мы поощряем равенство возможностей и условий. В этой связи мы подтверждаем свой курс на социокультурное многообразие и гендерное равенство на всех специализациях и должностях, а также на всех уровнях корпоративной иерархии. В частности, мы намерены чаще назначать женщин на руководящие посты во всей управленческой цепочке.



Благополучие на работе, баланс между работой и личной жизнью

Kering заботится о том, чтобы сотрудники чувствовали себя комфортно на рабочем месте и поддерживали баланс между работой и личной жизнью. Поэтому Kering стремится создавать благоприятную, то есть доброжелательную и продуктивную, рабочую среду. Группа проводит соответствующую политику, используя механизмы, которые помогают улучшить повседневную жизнь и сделать рабочее место более приятным. В их числе удаленная работа, родительский отпуск, портал с советами по распределению времени между работой и личной жизнью, служба психологической поддержки, оздоровительные дни и т. д.

Поскольку Группа уже давно борется с насилием в отношении женщин через свой фонд, она также ведет среди сотрудников просветительскую работу о семейном насилии и его воздействии на трудовую деятельность. Группа убеждена, что несет ответственность за то, чтобы ее бизнес гарантировал женщинам безопасность и доброжелательное отношение.

Конфиденциальность в деловых отношениях

В повседневном общении и обмене информацией с внутренними и внешними заинтересованными сторонами все сотрудники Группы обязуются:

- защищать коммерческую тайну, соблюдая подписанные соглашения и принципы конфиденциальности, которые запрещают любое несанкционированное раскрытие информации;
- раскрывать информацию только тем, кто имеет к ней отношение и обладает надлежащими правами доступа;
- хранить и защищать все конфиденциальные данные, за которые они несут ответственность;
- обращать особое внимание на раскрытие

письменной и/или устной информации в общественных местах.

Защита персональных данных сотрудников

Мы всегда признавали ценность данных своих сотрудников, поэтому уважаем и защищаем конфиденциальность этой информации.

Все сотрудники Группы Kering пользуются следующими правами:

- право на объективную и прозрачную информацию до начала любой новой обработки данных с предварительным запросом разрешения (при необходимости);
- право на возражение против обработки при наличии законного интереса;
- право на доступ к данным и их исправление;
- право предоставить доступ к данным лишь ограниченному кругу лиц;
- право на удаление данных после увольнения при соблюдении необходимых условий.

Поскольку Kering работает в индустрии роскоши, у некоторых сотрудников есть доступ к данным с потенциально высокой рыночной стоимостью. Группа Kering осознает риск утечки данных, поэтому принимает меры для усиления защиты данных.

Ответственное использование активов Группы

Все сотрудники обязуются избегать нецелевого использования, растраты или неправильной эксплуатации ресурсов Группы. Все сотрудники обязуются соблюдать доведенные до их сведения правила использования материальных ресурсов (телефона, автомобиля, компьютера и т. д.). Эпизодическое использование нематериальных ресурсов (интернет, электронная почта и т. д.)



в личных целях допускается при условии, что оно не будет негативно влиять на надлежащее исполнение профессиональных обязанностей.

Разумное использование социальных сетей и личных сайтов

Мы призываем сотрудников распространять информацию о Группе и/или своем Доме. Тем не менее выступать от имени Группы и/или ее Домов позволено только лицам, получившим в рамках Группы и/или ее Домов должные полномочия. Разрешается говорить о Группе, но не от лица Группы.

Каждого сотрудника воспринимают как носителя профессиональных ценностей Группы в публичной и частной сферах, в том числе в социальных сетях и на личных сайтах. Поэтому, чтобы не нанести вред имиджу и репутации Kering, мы обязаны демонстрировать корректность и профессиональную рассудительность, выражая свое мнение по вопросам, которые прямо или косвенно связаны с Группой. Следует четко разграничивать личные мнения и интересы с мнениями и интересами Группы. По этой причине сотрудники, которые выступают от своего настоящего имени или указывают в социальных сетях и на дискуссионных форумах место работы, должны указывать, что действуют по собственной инициативе и что их взгляды не соотносятся с имиджем Группы и не отражают ее позиции по рассматриваемым темам.

Обучение и осведомленность в вопросах этики

Программы обучения и повышения осведомленности в вопросах этики доступны всем сотрудникам Группы по всему миру. Содержание обновляется каждый год. Благодаря этим программам каждый может понять, чего от него ждут, и действовать в полном соответствии с этическими принципами Группы, ориентируясь на конкретные сценарии и соответствующие примеры. Посещение обязательно.

НАШИ КЛИЕНТЫ И ПОТРЕБИТЕЛИ

Честность, безопасность и качество

Профессионализм и высокое качество обслуживания помогают нам оставить о себе хорошее впечатление и заслужить доверие клиентов и потребителей. Через свои Дома Группа разрабатывает и продает товары и услуги, которые соответствуют действующим стандартам и регламентам в отношении качества, безопасности, прав на объекты промышленной собственности и результаты интеллектуальной деятельности. Кроме того, Группа предоставляет понятную, надежную, достоверную и качественную информацию.

Мы выстраиваем связи с общественностью и рекламу на принципах честности и справедливости, всегда помня о безопасности клиентов и потребителей.

Защита персональных и конфиденциальных данных

Наши клиенты сохраняют за собой право принимать решения относительно переданной нам информации. Мы гарантируем сохранение конфиденциальности их персональных данных. Мы соблюдаем взятые на себя обязательства и работаем в соответствии с действующим законодательством.

Мы уважаем личное право на получение, исправление или удаление данных и используем для сбора данных резервные устройства (как физические, так и цифровые).

Группа осознает ценность данных, доверенных ей клиентами и контактными лицами. Поскольку Группа работает в индустрии роскоши, она располагает клиентскими данными с потенциально высокой рыночной стоимостью. Группа осознает риск их утечки, поэтому заботится не только о соблюдении Общего регламента о



защите персональных данных, но и о наилучшей защите информации своих клиентов.

Чтобы наиболее эффективно противостоять угрозе кражи данных, Группа разработала политику конфиденциальности. Она распространяется на бренды, подразделения и дочерние компании Группы, а также на поставщиков как внутри, так и за пределами Европейской экономической зоны.

Под надзором директора по конфиденциальности мы выстроили кросс-функциональный подход, охватывающий все подразделения, страны и бренды Группы. Он нужен для оптимального управления всеми рисками, которые влечет за собой распоряжение данными.

НАШИ АКЦИОНЕРЫ И ФИНАНСОВЫЕ РЫНКИ

Достоверная информация

В корпоративном управлении мы придерживаемся стиля, который вобрал в себя лучшие современные практики и стандарты. Перед нами стоит задача завоевать доверие и поддержку своих акционеров и участников финансовых рынков за счет сознательного и эффективного использования ресурсов Группы. Мы обязаны предоставлять им достоверную, точную и конкретную финансовую информацию. Мы полностью соблюдаем все применимые бухгалтерские, финансовые и биржевые стандарты и нормы.

Предотвращение инсайдерской торговли

Наша компания зарегистрирована на бирже, поэтому уделяет особое внимание соблюдению правил фондового рынка (помимо прочего, тех, которые вытекают из Регламента ЕС о злоупотреблениях на рынке), а также исполнительных распоряжений, мнений и рекомендаций Европейского управления по

надзору за рынком ценных бумаг и Управления финансовых рынков. Для предотвращения инсайдерской торговли Группа разработала программу соблюдения нормативных требований. Она опирается на различные процедуры, например действия комитета по этике и процедуру управления внутренней информацией, а также документы, в том числе график блокировок (периодов, в течение которых определенные лица не могут совершать сделки с акциями Kering) и Кодекс поведения, охватывающий инсайдерскую торговлю и процедуру управления привилегированной информацией.

НАШИ ДЕЛОВЫЕ ПАРТНЕРЫ И КОНКУРЕНТЫ

Мы обязуемся при любых обстоятельствах поддерживать справедливые и равноправные деловые отношения.

Группа открыто провозглашает свои этические принципы, которыми при ведении бизнеса должны руководствоваться как сотрудники, так и деловые партнеры. В особенности это касается соблюдения законов и нормативных актов, предотвращения любых форм коррупции, включая злоупотребление влиянием, а также конфликтов интересов.

Коррупция, злоупотребление влиянием, вознаграждения за упрощение формальностей

Kering строго запрещает коррупцию в любой форме, включая злоупотребление влиянием. Мы стремимся предотвращать ее за счет соблюдения антикоррупционного законодательства в каждой стране присутствия. Сюда относится французское законодательство (согласно второй редакции закона Сапена), итальянское законодательство, закон США «О борьбе с коррупцией за рубежом» и закон Великобритании «О противодействии коррупции». Группа проявляет абсолютную нетерпимость к коррупции.



Активная коррупция заключается в прямом либо косвенном незаконном предоставлении или обещании выгоды с целью побудить к действию или бездействию. Понятие пассивной коррупции относится к положению коррумпированного лица. Коррупция уголовно наказуема, независимо от того, в каком секторе работает коррумпированное лицо — государственном или частном. Под *предоставлением выгоды* понимается предложение неких ценностей (в первую очередь денег, но также, например, ваучеров, различных видов приглашений, подарков, пожертвований, возможностей трудоустройства, возмещения командировочных расходов и т. д.).

Злоупотребление влиянием включает в себя предложения, обещания, пожертвования, подарки или преимущества любого рода, которые прямо или косвенно предоставляются для личного пользования или для другого лица с целью побудить к злоупотреблению действительным или предполагаемым влиянием или в связи с тем, что злоупотребление уже состоялось. Мотивом служит получение отличий, работы, контрактов или любого другого благоприятного решения от государственного ведомства или управления.

В Группе запрещено выплачивать вознаграждение за упрощение формальностей, то есть производить неофициальные денежные выплаты с целью добиться содействия, гарантии или ускорения при исполнении административного решения.

Кроме того, полностью запрещено финансирование политических организаций, профсоюзов, культурных или благотворительных организаций от имени или в интересах Группы в целях получения материальной, коммерческой или личной выгоды, будь то прямой или косвенной.

Подарки, выплаты в натуральной форме, развлечения, пожертвования и спонсорство

Получение или предложение подарков, услуг и приглашений должно послужить поводом задуматься. Каждый сотрудник должен задаться

вопросом о том, не является ли это попыткой дарителя оказать влияние на получателя.

Сотрудники и деловые партнеры Kering ни при каких обстоятельствах не должны обещать, предлагать, дарить, просить или принимать подарки, услуги или развлечения в целях получения выгоды или оказания какого-либо влияния.

Сам факт запроса, принятия или поощрения подарков от существующих или потенциальных поставщиков, клиентов или партнеров может привести к конфликту интересов или даже акту коррупции.

Поскольку по стоимости подарка нельзя автоматически судить о наличии конфликта интересов или коррупционного деяния, каждому сотруднику предлагается представить своему непосредственному руководителю доказательства прозрачности и бдительности в отношении повода и законности подарка.

Пожертвования и спонсорские сделки также должны быть прозрачны и надлежащим образом обоснованы. Любой запланированный взнос в благотворительный фонд должен быть предварительно проверен и одобрен.

В случае сомнений сотрудник должен связаться со своим непосредственным руководителем и свериться с применимыми местными правилами.

Конфликты интересов

Сотрудники Kering должны избегать ситуаций, при которых их личные интересы, интересы их семьи или близких родственников могут вступить в противоречие с интересами их Дома или Группы либо помешать независимости их суждений и профессиональной честности, запятнать имидж или репутацию Группы. Такое положение называется конфликтом интересов.

Ниже приведены ситуации, способные привести к конфликту интересов. Их следует избегать, так как они идут вразрез с интересами Группы:



- работа, даже на добровольной основе, на третьих лиц, интересы которых противоречат интересам Kering;
- поддержание личных, финансовых или коммерческих интересов, которые могут помешать действиям и/или принятию решений в Kering, и создание условий для таких конфликтов;
- поддержание неуместных рабочих отношений с непосредственным руководителем или подчиненными;
- получение подарков или приглашений, способных повлиять на личное суждение;
- влияние на выбор поставщика услуг в личных интересах или интересах близких родственников.

Сотрудник, столкнувшийся с риском конфликта интересов, обязан немедленно сообщить об этом своему прямому или косвенному руководителю либо специалисту любого другого соответствующего органа или управления (например, отдела кадров, отдела внутреннего аудита или организации по соблюдению нормативных требований). Сотрудник обязан воздерживаться от участия в отношениях, которые его Дом или Группа поддерживает с заинтересованной третьей стороной, пока не будет найдено решение.

Мошенничество

Под мошенничеством обычно понимается обман с целью незаконно заставить физическое лицо или компанию передать деньги, товары или другие базовые ресурсы (например, ценную информацию).

Распространенные примеры мошенничества:

- подделка;
- кража личных данных;

- фальсифицированные или мошеннические банковские переводы;
- кибератаки.

Борьба с мошенничеством является важнейшим этическим обязательством для надлежащего ведения бизнеса. Необходимо всегда оставаться начеку. Любое мошенническое действие предосудительно и может повлечь за собой дисциплинарные взыскания.

Свободная конкуренция

Закон о конкуренции призван гарантировать честную конкуренцию всех компаний друг с другом с целью предложения высококачественных товаров и услуг по лучшим ценам. Мы верим в свободную, открытую и честную конкуренцию в интересах потребителей. Конкуренция — это фактор экономического и социального прогресса с точки зрения цен, качества и объема предложения. Мы намерены строго следовать действующим нормативным актам в отношении конкуренции на всех рынках, где ведем деятельность.

Обязательства наших поставщиков и субподрядчиков

Уважение прав и основных свобод человека является базовым этическим обязательством Kering. Ему должны следовать все сотрудники и заинтересованные стороны. Наш Этический кодекс опирается на основные международные нормы в области этики и прав человека.

Мы требуем от снабжающих нас компаний соблюдения принципов, изложенных в Хартии поставщиков. Мы запрещаем детский труд и принудительный труд. Группа проводит проверки и не соглашается на сотрудничество, если знает, что партнер не разделяет эти основные принципы в своей деятельности и при выборе собственных поставщиков услуг.



Поэтому Kering обязуется регулярно оценивать своих основных поставщиков. Группа и ее Дома консультируют и поддерживают поставщиков (например, с помощью программ обучения, развития навыков, обмена передовым опытом и т. д.), чтобы их деятельность соответствовала требованиям Этического кодекса и Хартии поставщиков.

Кроме того, Группа разработала Принципы устойчивого развития и планомерно доводит их до сведения каждого поставщика, с которым заключен договор. В этом документе, размещенном на сайте Группы, еще раз приведены все основные положения и руководства, которые дополняют и конкретизируют главные принципы Хартии поставщиков.

Для индустрии роскоши характерны особые виды деятельности и трудности, связанные с работой моделей. Принимая во внимание эту специфику, Группа Kering разработала Хартию о рабочих отношениях и психологическом благополучии моделей. Этот документ устанавливает высокие стандарты честности, ответственности и уважения к соответствующим лицам.

Наконец, Группа опубликовала на своем сайте заявление о борьбе с современным рабством.

Наши обязательства перед поставщиками и субподрядчиками соответствуют требованиям по соблюдению прав человека, опубликованным Организацией Объединенных Наций и изложенным в ее Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (UNGP).



ХАРТИЯ ПОСТАВЩИКОВ ГРУППЫ KERING

1

Группа Kering и ее Дома заявляют о твердом намерении соблюдать права человека и основные свободы, положения об охране окружающей среды, а также регламенты Международной организации труда (МОТ), в частности конвенции по искоренению детского труда, отмене рабства и отказу от принудительного или обязательного труда. Кроме того, Группа особо отмечает, что выступает в защиту 10 принципов Глобального договора ООН, к которому присоединилась в 2008 году.

2

Поэтому Группа Kering и ее Дома требуют от своих поставщиков соблюдать перечисленные ниже основные принципы, которые в совокупности образуют Хартию поставщиков Группы Kering.

- Запретить труд детей в возрасте до 15 лет, кроме случаев, когда применяется оговорка МОТ, разрешающая труд детей старше 14 лет.
- Запретить любые формы обращения к рабству, торговле людьми, долговой кабале и использованию принудительного или обязательного труда, а также к продуктам или услугам, созданным такой ценой.
- Уделять особое внимание категориям трудящихся, уязвимым для эксплуатации, в частности мигрантам; гарантировать им свободу передвижения, вознаграждение и отсутствие дискриминации при найме и во время работы; заботиться о том, чтобы они хорошо понимали свои права.

Термин «принудительный или обязательный труд» означает всякую работу или службу,

требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило своих услуг добровольно. При обнаружении противозаконной практики детского труда либо принудительного или обязательного труда Группа Kering и ее Дома прекращают с партнером любые деловые отношения.

- Запретить любой вид работ, который в силу своего характера или условий выполнения может угрожать здоровью, безопасности, неприкосновенности или нравственности (обязательные условия: чистота и безопасность рабочих помещений, доступ к питьевой воде, санитарные удобства и т. д.).
- Запретить любое поведение, которое препятствует достоинству и благополучию на рабочем месте, особенно любую практику, противоречащую трудовому законодательству, в частности в отношении оплаты и условий труда, права на достойную заработную плату и продолжительности рабочего дня (максимальное рабочее время, перерывы и периоды отдыха).
- Уважать непосредственное право сотрудников на представительство и свободу слова, свободу создания объединений и ведение коллективных переговоров.
- Запретить все формы дискриминации, в частности расовую, этническую, гендерную и связанную с инвалидностью, и способствовать созданию условий труда, поощряющих социокультурное многообразие.
- Запретить все формы психологического притеснения, в частности сексуальное домогательство, и любые формы запугивания, угроз, принуждения сексуального характера



и обещания вознаграждения в обмен на сексуальные услуги.

- Беспристрастно, справедливо и уважительно относиться к сотрудникам обоих полов, уделяя особое внимание искоренению всех форм запугивания, притеснения, насилия или неравного обращения, особенно в том, что касается оплаты труда женщин.

- Соблюдать непосредственно применимые природоохранные нормы и, помимо этого, добиваться следования трем принципам Глобального договора, касающимся охраны окружающей среды:

- применять принцип предосторожности для решения экологических проблем;
- вести проекты, направленные на повышение экологической ответственности;
- поощрять разработку и распространение экологически безопасных технологий.

- Распространять и по мере необходимости обновлять принципы настоящей хартии, надлежащим образом доводя их до сведения всех сотрудников, на всех языках и всеми средствами, которые гарантировали бы всеобщее правильное понимание этих принципов, а также информировать о принятой в Группе Kering процедуре оповещения о нарушениях.

- Принимать подходящие меры для эффективного применения принципов настоящей хартии к своим поставщикам и субподрядчикам.

- Добросовестно предупреждать Группу Kering и/или ее Дома обо всех серьезных трудностях в применении настоящей хартии и обо всех существенных нарушениях ее положений.

3 Юрическое лицо, входящее в Группу Kering, может заключить договор закупки товаров и услуг только после того, как представители Группы Kering и/или ее Домов, в случае необходимости в сопровождении внешних наблюдателей, получают

неограниченный доступ к административной документации, персоналу и местам производства, упаковки и транспортировки товаров или услуг, указанных в договоре, чтобы оценить исправность соблюдения условий настоящей хартии. Такие инспекционные посещения могут повторяться так часто, как будет сочтено целесообразным.

Итогом таких ревизий должны быть отчеты о проверке, составленные в соответствии со строгими критериями. Kering оставляет за собой право распространять эти отчеты по мере необходимости.

4 В течение срока действия контракта представители Группы Kering и/или ее Домов либо внешний партнер, уполномоченный Группой Kering и/или ее Домами, могут без предварительного уведомления проверить, выполняют ли поставщики обязательства, содержащиеся в настоящей хартии. Поставщик должен облегчить доступ ко всем административным документам или лицам, а также к рабочим местам и жилым помещениям.

5 Для любого подрядчика Группы Kering или ее Домов, невзирая ни на какую оговорку в контракте, соблюдение настоящей хартии является обязательным условием коммерческих отношений. В случае значительного нарушения хартии Группа Kering и/или ее Дома при необходимости определяют корректирующие меры, которые должны быть приняты для продолжения деловых отношений. В целом Группа Kering и ее Дома будут оказывать поддержку всем поставщикам и проводить консультации, чтобы помочь им улучшить свою работу для достижения целей, изложенных в настоящей хартии.

6 Группа Kering рассчитывает на то, что ее поставщики будут уважать и полностью соблюдать местное и международное законодательство, в том числе в отношении хозяйственного права и налогообложения.



ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

Мы стремимся формировать будущую индустрию роскоши, не забывая при этом о сохранении планеты и ее природных ресурсов. Мы стараемся уменьшить свое воздействие на изменение климата и утрату биоразнообразия, внедряя инновации для заботы о будущих поколениях.

Измерение влияния за пределами собственной производственной деятельности

В основе нашей стратегии лежит устойчивое развитие, которое является ключевым элементом в процессе создания стоимости.

Мы призываем свои Дома внедрять новые бизнес-модели, которые работали бы на благо окружающей среды, экономики и общества.

В свете этого Группа обязуется оценивать влияние своей деятельности на защиту природных ресурсов и биоразнообразия, причем не только в тех регионах, где она непосредственно работает, но и за их пределами, где она представлена через различные звенья цепочки поставок — от производства сырья до рекламы товаров и услуг, которые Дома Группы предлагают своим клиентам.

Группа Kering верна принципам прозрачности и обмена информацией, поэтому публикует отчет об экологических прибылях и убытках (EP&L) и открыто рассказывает о своих методах работы, чтобы привлечь как можно больше организаций к совместной борьбе за охрану окружающей среды.

Существенное снижение негативного воздействия на окружающую среду

В стратегии устойчивого развития Группы Kering, рассчитанной на период до 2025 года, четко обозначены цели Kering в области охраны окружающей среды:

- использование ресурсов с учетом мировых лимитов и на основе научного подхода, чтобы сократить выбросы CO₂ от деятельности Группы на 50%;
- сокращение выбросов и расхода ресурсов согласно EP&L на 40%, в частности разработка и внедрение стандартов экологической ответственности в закупке сырья и производственных процессах.

В этих стандартах описаны наилучшие подходы к каждому основному типу сырья и производственному процессу. Учитывается их социальное влияние, воздействие на окружающую среду, возможность отслеживать происхождение материалов, гуманное обращение с животными и постепенный отказ от использования опасных химических веществ. Стандарты Kering доступны для всех. Мы публикуем их открыто, чтобы они как можно шире применялись в индустрии роскоши и за ее пределами.

Лидерство Kering в устойчивом развитии в индустрии роскоши

Мы поставили перед собой амбициозные цели снизить воздействие на окружающую среду как в рамках собственной производственной деятельности, так и во всей цепочке поставок.

Мы поощряем диалог и внедрение передовых методов, рассматривая их в качестве позитивного элемента своей стратегии управления.

Мы осознаем, что только обширные объединения заинтересованных сторон смогут изменить ситуацию к лучшему перед лицом экологических проблем грядущих десятилетий. Поэтому мы сотрудничаем с основными энтузиастами и со всеми заинтересованными сторонами (например, организуем партнерства с университетами, учеными и исследовательскими центрами, ведем диалог с неправительственными экологическими организациями, участвуем в рабочих группах индустрии роскоши и диверсифицированных отраслей и т. д.) для



развития идей, распространения знаний и разработки инновационных решений в ответ на экологические проблемы.

Наша политика открытости свидетельствует о том, что мы уделяем больше внимания защите окружающей среды, чем вопросам конкуренции.

Принцип предосторожности

Наконец, в вопросах охраны окружающей среды мы намерены использовать принцип предосторожности и процедуры оценки рисков для принятия временных и соразмерных мер, если, согласно доступным сейчас научным знаниям, потенциальный ущерб может иметь тяжелые и необратимые последствия для окружающей среды.

ГРАЖДАНСКОЕ ОБЩЕСТВО

Диалог с заинтересованными сторонами и социально-экономическое развитие

Мы подтверждаем, что твердо намерены соблюдать права человека и вести себя как социально ответственная корпорация, где бы мы ни работали. Мы не потерпим физических или юридических угроз в адрес правозащитников, их запугивания или нападения на них.

Мы прислушиваемся к опасениям международных организаций, неправительственных ассоциаций и представителей гражданского общества и хотим поддерживать с ними диалог.

Мы уважаем культуру стран, где ведем бизнес. В частности, мы хотим активно участвовать в экономическом и социальном развитии местных сообществ, которые поставляют нам сырье.

В большинстве стран присутствия мы принимаем участие в общественных и образовательных проектах или инициативах, направленных на развитие культуры и здравоохранения.

Например, мы разрабатываем студенческие образовательные программы для подготовки «дизайнеров будущего», поощрения творчества и поддержания диалога со студентами. Мы хотим познакомить их с задачами индустрии роскоши на предстоящие годы, особенно в плане этики и устойчивого развития.

Фонд Kering

В рамках стратегии устойчивого развития Kering призывает свои Дома и персонал активнее участвовать в проектах помощи женщинам, в частности через фонд Kering, который борется с насилием в отношении женщин. Фонд поддерживает проекты местных неправительственных организаций, помогает социальным предпринимателям, организует просветительские кампании и вовлекает в них сотрудников Группы.

Налогообложение

Группа Kering, как ответственная компания с высокой гражданской ответственностью, обязуется повсеместно соблюдать налоговое законодательство и международные стандарты, а также уплачивать все исчисленные налоги и пошлины.

Лоббистская деятельность

Группа не участвует в финансировании политической жизни в странах, где ведет деятельность. Тем не менее Группа надеется, что в качестве лидера индустрии роскоши сможет принять участие в диалоге, обмене мнениями и дискуссиях, которые будут способствовать разработке нормативных актов в странах ее присутствия.



3

МОНИТОРИНГ ПРИМЕНЕНИЯ КОДЕКСА И СИСТЕМА ОПОВЕЩЕНИЯ О НАРУШЕНИЯХ

Этический кодекс Kering распространяется на всех сотрудников Группы. Он предоставляется каждому новому сотруднику во всех странах и является неотъемлемой частью внутренних правил французских компаний Kering. Он служит гарантией того, что деятельность компании Kering, которая подчиняется французскому законодательству, полностью соответствует существующим французским законам и нормативным актам.

Кодекс на наиболее распространенных языках Группы можно загрузить с сайта Kering (www.kering.com) и из интранета Группы.

Группа распространяет кодекс с 2005 года, параллельно с этим работу проводит комитет Kering по этике. Сейчас его дополняют два региональных комитета по этике: комитет в Азиатско-Тихоокеанском регионе (АТР) и комитет в Северной, Центральной и Южной Америке. Также действует бесплатная и общедоступная международная горячая линия на самых распространенных языках Группы.

У комитетов по этике три сферы компетенции:

- следить за надлежащим распространением и применением Этического кодекса и принципов, которые он отстаивает;
- отвечать на запросы любого сотрудника Группы — от прямой просьбы о разъяснении или вопроса о толковании кодекса и его применении до жалобы (обращения) в связи с подозрениями в несоблюдении одного из этических принципов Группы;

- проявлять инициативу в составлении политики и плана действий Группы в области устойчивого и этического развития.

В состав комитетов по этике входят представители Домов Группы и сотрудники Kering (Группы Kering, филиала Kering в АТР или филиала Kering в Северной, Центральной и Южной Америке). Региональный характер комитетов является частью политики делегирования ответственности, благодаря которой на поставленные вопросы удается найти наиболее подходящие ответы. Их роль арбитров последней инстанции и подотчетность центральному комитету Kering по этике гарантирует единообразное применение этических принципов в Группе.

Кроме того, с 2015 года в Группе действует организация по соблюдению нормативных требований, которую возглавляет директор Kering по соблюдению нормативных требований. За счет международной сети специалистов по соблюдению требований к брендам, назначаемых президентом каждого Дома, эта организация поддерживает и просвещает сотрудников на всех уровнях Группы, чтобы обеспечить соблюдение действующего законодательства, особенно в области конкурентного права и борьбы с коррупцией.

Все процедуры в программе соблюдения нормативных требований регулярно обновляются по мере изменения применимого законодательства.





Система оповещения о нарушениях: комитеты по этике, организация по соблюдению нормативных требований и горячая линия

Благодаря системе оповещения можно сообщить о следующих нарушениях:

- противоправный проступок или уголовное преступление;
- серьезное и явное нарушение закона или правил;
- поведение или ситуации, противоречащие Этическому кодексу Группы,
- угроза или серьезный ущерб общественным интересам.

На практике все сотрудники должны обращаться за разъяснениями или вопросами относительно

толкования кодекса или его предполагаемого нарушения к своему непосредственному руководителю. Также можно обратиться к представителям персонала, в юридический отдел, отдел внутреннего аудита или отдел кадров.

При желании сотрудники могут обратиться в один из трех комитетов по этике: комитет Группы, комитет в АТР или комитет в Северной, Центральной и Южной Америке, при этом от них не потребуют обосновывать свой выбор. Эти комитеты, как правило, не занимаются анонимными запросами, если только их не обязывает к этому закон. Поэтому любой обратившийся в комитет по этике обязан назвать себя. Однако, если подозрения, доведенные до сведения комитета по этике, вызывают особые опасения, а представленные подробности и документы являются достаточно убедительными для проведения расследования, комитет может рассмотреть такую просьбу, несмотря на ее анонимность.



При этом лицо, которое уведомило комитет о проблеме (также называемое информатором), должно лично знать об описанных в сообщении фактах или поступках и действовать добросовестно и бескорыстно.

Комитеты гарантируют строгую конфиденциальность при изучении представленных им дел (рассмотрение жалобы в отсутствие представителя Дома, в состав которого входит упомянутое в сообщении подразделение; запрос согласия у информатора, перед тем как комитет по этике поручит упомянутому в сообщении подразделению принять меры; скрытие персональной информации в докладах комитета по этике о рассмотренных делах и т. д.). За исключением особых случаев, рассмотрение дел осуществляется в течение трех месяцев. Расследования ведутся в соответствии с принципами, изложенными в соответствующих руководствах. Они существуют в нескольких версиях, с тем чтобы их содержание учитывало любые местные особенности в странах, где Группа ведет деятельность.

Любой сотрудник может также, не обосновывая свой выбор, обратиться в организации по соблюдению нормативных требований, будь то непосредственно к директору Группы по соблюдению нормативных требований или к специалисту по соблюдению требований к брендам в подразделении или в Доме, где работает сотрудник.

С 2018 года система оповещения о нарушениях была улучшена и дополнена новой процедурой, отвечающей всем требованиям второй редакции закона Сапена. Согласно этой новой процедуре система оповещения о нарушениях теперь открыта для сотрудников Группы Kering, работающих на платной основе, стажеров, а также для внешних и нерегулярных сотрудников, входящих в штат поставщика услуг или внешнего партнера, с которым Группа и/или ее Дома поддерживают договорные отношения.

Горячая линия для всех

Параллельно с комитетами по этике и организацией по соблюдению нормативных

требований действует международная горячая линия по вопросам этики. Любое лицо может обратиться напрямую на горячую линию, где зарегистрируют обращение, запишут информацию и передадут ее в соответствующие комитеты по этике и организацию по соблюдению нормативных требований через уполномоченных лиц для обеспечения конфиденциальности и безопасности. Комитет или организация по соблюдению нормативных требований, куда было направлено обращение, свяжутся с информатором, чтобы подтвердить получение.

Горячая линия конфиденциальна. Операторы отвечают на вопросы сотрудников на наиболее распространенных в Группе языках.

Очевидные экстренные случаи, в частности угрожающие жизни, будут рассмотрены с надлежащей срочностью.

Конфиденциальность и защита информатора

Защиту информатора обеспечивает строгая конфиденциальность его личности и передаваемой информации, включая данные лица, о чьих действиях сообщает информатор, а также запрет каких-либо санкций в отношении информатора. Любое лицо, принимающее ответные меры против информатора, будет подвергнуто дисциплинарному взысканию. Это означает, что, даже если факты не будут доказаны, у добросовестного информатора не будет оснований для беспокойства и он будет под защитой, в случае если подвергнется запугиванию.

Комитеты по этике выносят рекомендации и направляют их лицам, которые смогут наилучшим образом выполнить их в том подразделении, которое было упомянуто информатором. Комитеты готовы выслушать и дать совет. Их задача состоит в том, чтобы любой сотрудник Группы, ставший свидетелем несоблюдения одного из этических принципов, закрепленных в Этическом кодексе, имел возможность высказаться, если на то есть основания, и убедиться в том, что его обращение рассматривается в конфиденциальном порядке.



Empowering Imagination