

道德準則

K E R I N G


目錄

前言 法蘭索瓦一亨利・皮諾

03

開雲執行委員會的承諾

05

I. 業務經營中的道德原則

07

II. 主要利益相關者的業務經營及行為準則

09

III. 監督道德準則和舉報系統的應用

21

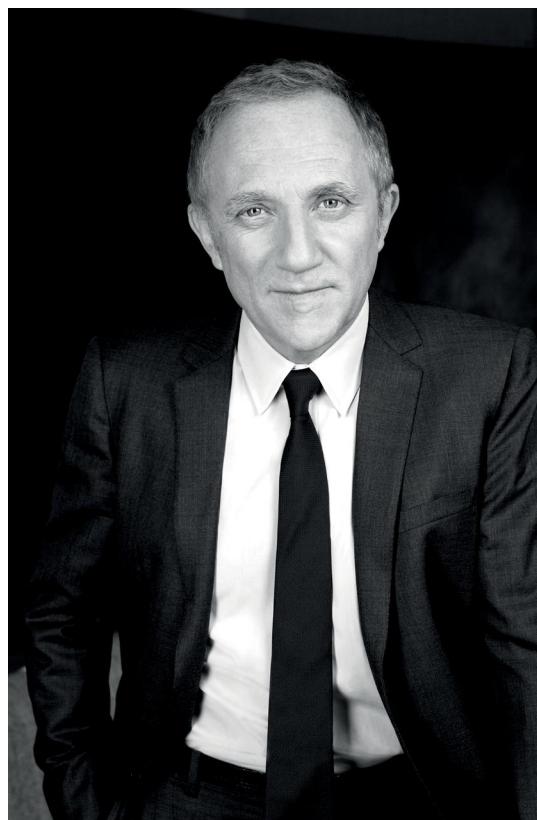


前言 法蘭索瓦一亨利•皮諾

道德佔我們業務經營中的核心地位，這是有力的道德承諾，誠信原則對我們業務的可持續發展至關重要。這種誠信文化基於遵守法律法規，但同樣基於對集團價值觀的承諾。不論國籍、地點、職位或資歷，它必須體現在每位開雲員工的日常工作中。

自2005年，道德準則取代了1996年制定的道德憲章，明確規範及指導我們日常行為的主要原則。本準則為我們每個人在職場、與員工、客戶、股東和業務合作夥伴聯繫時的活動提供了行為準則。準則亦說明了我們對環境的承諾，我們致力保護環境，希望以最大限度減少我們對環境的影響，努力投入、負責任並成為一個良好的企業公民。

這是我們自2005年以來的第四版的道德準則，讓我們轉型為奢侈品市場參與者時，能夠重述我們的道德標準。



道德準則有力地重申了我們對所有僱員，以及所有在供應鏈中工作並為我們創造價值及做出貢獻的人員，尊重人權的承諾。我們動員一切力量，提高警惕，抵制僱用童工、強迫勞動、人口販運和剝削弱勢群體，特別是移民，並打擊一切暴力和歧視行為，特別是針對婦女的暴力和歧視。

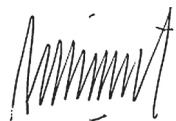


這更新版本還使我們回顧公司在嚴厲預防打擊腐敗和以權謀私方面取得的所有進展，特別是自2015年以來，我們在公司建立了合規組織和品牌合規官員國際網路。他們通過制定必要的政策和流程及適當地支援所有員工，嚴格監督該領域所有適用法律和法規的合規性。我們對腐敗、以權謀私和任何形式的欺詐實行零容忍，而且我們每個人都意識到這一點至關重要。

最後，有一點至關重要，我們需要重申開雲幾年前建立的道德檢舉系統，允許任何人檢舉違反或涉嫌違反我們的準則及其原則的行為。該系統不僅適用於開雲員工，現在還適用於與我們有合同關係的所有服務商和外部合作夥伴並為集團工作的外部和臨時工作人員。這

機制非常重要，讓我們識別遵守原則時可能出現的不足，以及必要的補救措施。同時保護那些無私、真誠地向我們報告此類不足的人，是整個集團的重要承諾。

本準則旨在為我們的所有活動提供行為架構，同時保障開雲的成功和可持續性發展。我相信你會熟習本準則並將它應用於日常工作中。集團已做好一切準備，支持並幫助您實現此目標；您一定會不負眾望。



法蘭索瓦一亨利•皮諾
主席兼總裁



開雲執行委員會的承諾

作為開雲執行委員會的成員，我們共同負責集團業務的開展，並深明每人都有責任在集團及其他品牌的所有活動中傳播、解釋和每天施行開雲道德準則。這是道義上的迫切需要，除此之外，這還是集團可持續性發展和成功的保證。

通過日常體現個人榜樣和準則，應用全面適用的道德準則來指導集團管理，這是我們個人和集體責任。

François-Henri Pinault
Chairman and Chief Executive Officer

Jean-François Palus
Group Managing Director

Francesca Bellettini
President and Chief
Executive Officer,
Yves Saint Laurent

Albert Bensoussan
Chief Executive Officer of the
Watches and Jewelry Division

Marco Bizzarri
President and Chief
Executive Officer, Gucci

Grégory Bouteé
Chief Client & Digital
Officer

Cédric CHARBIT
Chief Executive
Officer, Balenciaga

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

Jean-Marc Duplaix
Chief Financial Officer

Valérie Duport
Chief Communications & Image
Officer

Béatrice Lazat
Chief People Officer

Bartolomeo RONGONE
Chief Executive Officer,
Bottega Veneta

roberto vedovotto
President and Chief
Executive Officer, Kering
Eyewear

開雲道德準則由開雲董事會提交並審核，然後分發給本集團的所有員工。



管治

集團的管理機構一直遵循以下原則：

- 通過定期課程培訓的支援，尤其有關利益衝突的事宜，本集團執行董事會成員及本集團董事遵守本集團制定的規則及董事會的內部制度。
- 在董事會內部，可持續發展委員會的目標是，基於集團在可持續發展和道德方面的嚴格要求，協助本集團設計、實施和監督相關規程。
- 執行董事的薪酬包括高效推動集團表現和誠信文化的浮動薪酬。



1

業務經營中的道德原則

開雲集團確保其行為誠實和負責任。

在任何情況下開展業務都堅守道德原則，是業務持續性的保證。我們在各市場的成功及可持續發展取決於顧客、員工、股東及商業夥伴和當地社區對我們的信任。而信任需要時間來形成和每時每刻的錘煉。商業環境中的道德規範涵蓋了許多有時可能看似矛盾的問題。而這一點在我們這樣的集團企業尤其突出，因為我們業務遍及世界各地，所在國家文化和經濟發展水平也不盡相同。

但是，這些差異卻可以憑藉幾項共同、簡單且強而有力的原則得以協調，從而指導我們的行為負責任並符合情理。自集團於1996年推出第一版道德憲章後，在2005年擬定了開雲道德準則。準則定期更新，並樹立雙重目標：

- 簡單有條理地闡明集團的道德準則，
- 向集團所有員工，以及他們之外的所有利益相關者闡明準則。

我們共同的道德原則是：

- 誠信行事，責任心強。
- 遵守法律法規。
- 尊重每個人的尊嚴和權利。
- 尊重自然環境。
- 在維護集團及股東利益的前提下使用企業資產資源。
- 鼓勵員工投身於團結互助及可持續發展行動計畫。
- 尊重商業機密。

本集團商業行為的道德原則旨在遵循以下多項國際標準：

- 聯合國世界人權宣言和歐洲人權公約；
- 國際勞工組織各項公約，尤其是第29、105、138、182號公約（童工和強迫勞動）、第155號公約（職業安全衛生）、第111號公約



- （歧視）、第100號公約（同酬）、第87及第98號公約（組織工會的自由、組織和集體談判的權利）；
- 經濟合作與發展組織跨國企業準則；
- 聯合國兒童權利公約；
- 聯合國全球契約和相關可持續性發展目標十項原則；
- UNGP（聯合國工商企業與人權指導原則）；
- 聯合國婦女賦權原則。

我們日常應用道德準則時可能會出現問題，必須以例子、對主題的深入知識、培訓和提問權，不斷鼓勵和加強應用。

除了作為集團道德商業行為的基礎和參考框架的道德準則之外，也需要瞭解其他文件並且必須正確應用。因此，每人都有責任通過閱讀道德準則的補充文件，特別是合規手冊及其相關政策和流程，根據其具體職責，加強會影響他們工作的相關知識。同樣，每位員工都必須參加集團每年為全球所有員工制定的必修培訓課程或道德課程。

每位開雲員工都必須熟知本準則及原則，並以此約束自己的行為，特別是如果對自己的行為有任何疑問，要保持警惕，如果不知道如何解決自己面臨的道德困境，請尋求幫助，並對出現的問題或違反本規範的行為及時彙報。

我們承諾防止和懲罰任何違反集團道德準則的行為，並採取必要的懲治和補救措施。



2

主要利益相關者的 業務經營及行為準則

除上述標準外，對各方均應遵守的業務及行為準則加以闡釋也極為重要，既包括個人層面，也涉及我們定期或偶爾接觸的各相關方。

其中包括：

- 本集團的員工，
- 我們的客戶和消費者，
- 我們的股東和金融市場，
- 我們的商業夥伴和競爭對手，
- 環境，
- 整個社會。

開雲集團的員工

管理者：在恪守我們的道德準則和宣揚誠信文化方面發揮關鍵作用

為了幫助所有員工按照集團的規則和道德原則履行職責，管理者有責任通過樹立個人榜樣，體現集團的道德價值觀和原則，並確保他們的團隊正確地應用和遵守道德準則。他們是集團傳播關鍵資訊和良好做法的保證人。如果出現道德問題或困境，他們就會傾聽並支持他們的團隊，鼓勵他們自由地表達自己的疑慮和問題。

我們承諾在我們的專業關係中尊重並實施以下價值觀和規則：

誠信、忠誠和責任

我們的行為應秉承誠信、忠誠和負責任的態度。我們應尤其避免涉入欺詐性（腐敗、利益衝突、侵吞資產、傳播虛假資訊等）或惡性事件。

總之，在我們的日常工作中，在我們的工作場所或商務旅行中，我們都恪守集團道德準則的規定，捍衛集團及其品牌形象和利益。



尊重人權和法律

我們的同事和員工應當享有尊重和平等待遇，我們也應盡力創造一個激勵性的工作環境，尊重每個人的尊嚴和權利，促進發展和安康。通過提供培訓、工作流動及內部升遷的機會，提高每位員工的就業能力，我們希望推動的人力資源政策將有益於提升每位員工的職業作風、工作積極性以及才幹的施展。

我們提供的工作環境符合人權保護和勞動法，並遵守業務經營所在國的環保、衛生和安全方面的法律法規。

我們抵制僱傭童工和強迫勞動。

我們鼓勵集團員工自由表達意見。

我們鼓勵對話，尊重各國現行法律框架下工會權利的使用。

無歧視和騷擾的工作環境

無論是心理、性別還是濫用職權上，我們都決不容忍任何形式的騷擾、歧視、恐嚇、欺凌或羞辱行為。每位員工都有責任不以損害他人尊嚴和權利的方式行事。

騷擾是任何重複性的擾亂、侮辱或羞辱他人的自願行為，無論是口頭評論、行動、手勢或損害他人的尊嚴或心理健康，導致工作環境惡化。騷擾有多種形式（有辱人格、令人反感或

淫穢的評論、謠言或嘲笑、威脅、要求執行被貶低的任務、排除和孤立他人等）。

特別是性騷擾，是指使用恐嚇或脅迫等手段，以同意性服務為條件，承諾換取利益的不良行為。包括從輕微的過犯到性虐待或性侵犯等一系列行為。

騷擾會受到紀律處分，在許多國家還會受到刑事訴訟。

無歧視、多樣化和機會平等

在開雲，我們相信多樣化是創造力和創新的源泉，因此也是經濟業績的根源。我們認真採取包容的態度，尊重員工的個人差異，使每個人都有機會展示自己的才華。這就是為什麼我們努力在組織內全面宣揚平等文化，並為我們的團隊打造一個開放和激勵的工作環境，不受任何歧視，這些都有助於集團的成功。我們推動機會和待遇的平等。也正是在此背景下，我們特別要強調我們對促進多元化和待遇平等的承諾。我們努力在集團各級別實現男女比例的更大平衡，以杜絕女性人才升遷出路越走越窄的現象。

工作幸福感、工作與生活的平衡

為確保員工在工作和個人生活之間保持良好的平衡，並提升每個人在工作中的幸福感，開雲努力營造一個充滿



關懷和富有成效的支持性工作環境。為此，本集團採取以下政策和機制，提升每個人的日常生活水準和工作生活質素，包括：遠端工作、產假、最佳平衡工作與生活的解決方案、心理支援服務、健康日等。

此外，由於本集團早已致力於通過其基金會打擊暴力侵害婦女行為，集團為員工提供家庭暴力及其對工作影響的意識培訓，確信集團有責任使這個企業對女性是一個安全而溫馨的地方。

商業機密

在與集團內部或外部利益相關方的日常交流和互動中，所有員工承諾：

- 遵照簽署的協議和保密原則，禁止任何未經授權的披露，保護商業機密；
- 嚴格限制向有關人員披露資訊並予以正式授權；
- 保留並保護他們負責的所有機密資料；
- 特別注意在公共場所披露的書面和/或口頭資訊。

對員工個人資料的保護

我們一直肯定員工資料的價值，因此，我們尊重並保護他們的隱私。

為此，開雲集團的所有員工均享有以下權利：

- 在新的資料處理之前，所有資訊公平透明，並在適當的情況下事先獲得許可，
- 如果存在合法利益，則有權反對處理，
- 有權訪問和更正資料，
- 只有部分員工有權訪問他們的資料，
- 只要滿足必要的條件，離職後有權被遺忘。

由於開雲經營奢侈品，其部分員工可能擁有具有潛在高市值的資料。開雲集團知道資料洩露的風險，因此增強資料安全性措施。

合理使用集團資產

每位員工都承諾避免濫用、浪費或不當使用本集團的所有資源。特別是對於所有物質資源（電話、車輛、電腦等），所有員工都承諾遵守他們被告知的使用規則。對於無形資源（互聯網、電子郵件等），在不會對專業行為產生不利影響的前提下，可以偶爾允許個人使用。



合理使用社交網路和個人網站

我們鼓勵員工成為集團和/或其品牌的代表。但是，只有在集團和/或其品牌正式授權的人才可以代表集團和/或其品牌進行溝通。允許談論集團，但不代表集團。

每位員工都代表著集團在公共和私人領域的專業價值，包括社交網路和個人網站。因此，當我們就直接或間接對集團相關的主題發表意見時，我們有義務以誠信和專業的辨別力行事，以保護開雲的形象和聲譽。我們必須確保我們的意見和個人利益與本集團的利益之間不會產生混淆。出於這個原因，員工以其真實身份出現，或者其身份與其在社交網路和論壇上的工作地點相關聯時，必須提及他們是代表自己，並且他們就所討論的主題發表的觀點不代表集團的形象或立場。

培訓和道德意識

全球所有員工均可接受培訓和道德意識課程。這課程每年更新一次，通過具體的方案和相關案例，使每位員工瞭解自己的使命，並指導他們的行為完全符合集團的道德原則。強制性出勤。

我們的顧客和消費者

誠實，安全和品質

我們為顧客和消費者奉獻我們職業活動的最優表現，以期滿足其要求、不辜負其信任。集團通過其各品牌，設計並銷售遵守品質、安全、工業及智慧財產權方面現行標準法規的產品與服務，並提供可靠、開誠佈公且高品質的資訊。

我們的公關或廣告宣傳建立在誠信、公正以及關注消費者安全的基礎之上。

保護個人和機密資料

在顧客提供給我們的個人資訊方面，顧客擁有決定權。我們遵守我們對其所作承諾和現行法律，確保其個人資訊的私密性。

我們尊重個人行使資料權力，包括檢索、更正或刪除資料，並使用備份設備（通過物理和電子方式）收集資料。

本集團認可客戶及連絡人託付的資料價值。因為在奢侈品行業經營，本集團擁有具有潛在高市值的客戶資料。由於意識到資料洩露的風險，本集團不僅注重遵守通用資料保護法規，還確保為客戶的資料採取最佳保護措施。



為了盡力以最佳方式降低資料洩露風險，本集團已在其品牌、不同部門和實體之間以及歐洲經濟區內外的供應商之間制定必要的保密政策。

在集團隱私官的監督下，集團建立了涉及所有職能部門、所有國家地區和所有集團品牌的跨職能方式，以便最好地管理我們控制的資料，避免任何潛在風險。

我們的股東和金融市場

誠實的信息

我們的經營管理模式能夠最好地反映當前實踐和標準。我們必須合理、有效地使用集團的資源，贏得股東和金融市場的信任和支持。我們應該向他們提供誠實、清晰和準確的財務資訊。我們完全遵守所有適用的會計、財務和證券交易標準和法規。

預防內幕交易

作為一家上市公司，我們尤其注重遵守股票市場法規（特別是，但不僅限於歐洲反市場濫用指令）及其實施條例，歐洲金融市場管理局及金融市場管理局的意見和建議。為防止內幕交易，本集團已設立合規計畫，其中包括各種機構及程式，例如道德委員會、「封閉期」（在此期間部分人員不得參與開雲股份進行交易）附

表、涵蓋內幕交易的行為準則和內幕資訊管理程式。

我們的商業夥伴和競爭對手

我們承諾在任何時候均維護公平且誠實的商業關係。

集團傳播的道德原則應當對其員工及其商業夥伴的業務經營方式給與指導，防止任何形式的腐敗，尤其是在法律法規遵守、以權謀私及利益衝突方面。

腐敗、以權謀私、疏通費

開雲嚴格禁止任何形式的腐敗，包括以權謀私。通過遵守本集團經營所在的每個國家適用的反腐敗法來防止腐敗，特別是：適用的法國法律（Sapin II）、意大利法律、美國的反海外腐敗法和英國腐敗法。集團在這方面實行零容忍。

主動腐敗包括在任何時間，以煽動某人採取行動或不採取行動為目的，直接或間接地非法向此人提供或承諾利益。被動腐敗是指受賄者的情境。無論腐敗者是在公共部門還是在私營部門工作，腐敗都將受到刑事處罰。

「提供利益」意味著提供任何有價值的東西（金錢，當然，還有代金券、各種邀請、禮品、贈品、工作承諾、旅行費用的報銷等）。



就「以權謀私」而言，這包括直接或間接為他人提供各種報酬、承諾、捐贈、禮物或優惠，以鼓勵他們濫用或已濫用其實際或假定的影響力，為自己或他人獲得政府或公共管理部門的特殊待遇、工作、合同或任何其他有利決定。

集團禁止疏通費，這是指通過支付非正式的資金，以促進、保證或加快執行行政決策。

禁止以集團名義或代表集團直接或間接地為政府機關、工會、文化或慈善機構提供資金，謀取物質、商業或個人利益。

禮品、實物福利、娛樂、捐贈和贊助

每個員工都必須問自己，收到或提供的禮物、好處或邀請是否是提供者想要賄賂接受者。

開雲員工和商業合作夥伴不得為了謀取利益或運用職權承諾、提供、給予、請求或接受諸如禮品、服務或娛樂等商品或服務。

請求、接受或鼓勵現有或潛在供應商、客戶或合作夥伴贈送禮品，可能會引起利益衝突，甚至是腐敗行為。

由於禮品的價值不會自動導致存在利益衝突或腐敗行為的結論，因此邀請每位員工向其管理層提供證據，證明

有關禮品原因和合法性，表明其透明度和警惕性。

捐贈和贊助交易必須同樣透明且合理。對慈善機構的任何計畫捐贈必須事先經過審計和批准。

如有疑問，員工必須聯繫其部門經理並諮詢當地適用程序。

利益衝突

開雲的每名員工都應避免以下情況：其本人或親友的利益與其企業或集團利益可能發生衝突，或者其本人或親友的利益可能對其獨立判斷能力、職業操守或集團形象及聲譽帶來損害。這就是所謂的利益衝突情況。

以下情況可能引起利益衝突，應予以避免，因為它們違背集團的利益：

- 甚至自願為與集團利益相衝突的第三方工作。
- 維護個人、財務或商業利益，並對干擾開雲行動和/或決策的情況起到促進作用。
- 與直屬上級或下屬保持不恰當的工作關係。
- 接收可能影響個人判斷的禮物或邀請。



- 因個人或親人的利益，影響服務提供者的抉擇或選擇。

如果員工面臨利益衝突的風險，他或她必須立即向其直接或間接上級，或任何其他相關機構或董事會（人力資源部、內部審計部、合規組織、合規官）彙報，在未找到解決方案之前，不以任何方式介入其所在品牌或集團與相關協力廠商的關係中。

欺詐

欺詐通常是指針對個人或公司的欺騙行為，以煽動個人或公司非法提供金錢、貨物或其他主要資源（如有價值的資訊）。

欺詐的常見例子包括：

- 偽造；
- 身份盜用；
- 偽造或欺詐性的銀行轉帳；
- 網路攻擊。

打擊欺詐是我們合理開展業務的基本道德保障，需要時刻保持警惕。任何欺詐行為都應受到譴責，並可採取紀律措施。

自由競爭

競爭法旨在保證所有公司參與公平競爭，以便以最優惠的價格提供高品質的產品和服務。作為經濟和社會發展的一個因素，我們堅信自由、開放和公平競爭。這一因素影響產品價格、品質及規模，並為消費者和最終顧客利益服務。我們嚴格遵守集團各業務市場的現行競爭法規。

供應商和承包商的承諾

尊重人權和基本自由是開雲的核心道德承諾，並必須得到所有員工和利益相關方的支援。為此，我們的道德準則借鑒了有關道德和人權的主要國際標準。

我們要求供應商遵守集團供應商憲章規定的原則。我們抵制僱傭童工和強迫勞動。本集團執行檢查程序，並不會故意與這些合作夥伴合作，包括不在其業務核心分享這些基本原則，以及選擇他們自己的服務商。

因此，本集團承諾定期評估其主要供應商；開雲及其品牌為他們提供支援和建議（培訓計畫、技能開發、分享良好經驗等），以確保他們遵守其道德準則和供應商憲章。



本集團進一步建立可持續發展原則，有系統地與本集團有合約關係的每個供應商溝通；這些原則重述、補充和明確供應商憲章主要條例的所有基本原則和指南，可在集團網站上查閱。

考慮到奢侈品行業的特殊性以及與造型相關的具體問題，開雲集團還制定了一份關於工作關係和模特兒福利的憲章，以促進對有關人員持有高度的誠信、責任和尊重。

最後，集團在其網站上發佈了現代奴隸制聲明。

我們對供應商和承包商的承諾符合聯合國公佈並在《聯合國商業與人權指導原則》（UNGPs）中提出的尊重人權的要求。



開雲集團供應商憲章

① 開雲集團及旗下品牌承諾尊重人權和基本自由，嚴格遵守國際勞工組織規定，尤其是消除童工、廢止奴隸制及強迫或強制勞動，以及環境保護方面的公約。集團強調已於2008年成為聯合國全球契約簽署方，並由此捍衛全球契約的十項原則。

② 因此，開雲及其品牌要求其供應商對以下基本原則作出承諾。以下各原則共同構成開雲供應商憲章：

- 禁止僱傭15歲以下兒童工作，符合國際勞工組織允許14歲以上兒童工作的例外條款者除外；
- 禁止以任何方式使用奴隸制、販賣人口、債役、強迫或強制勞動，並禁止使用上述手段所創造的產品或服務。
- 特別注意易受剝削的工人，特別是移民，保證採取非歧視性的招聘和就業做法，行動自由和報酬，同時確保他們對自己的權利有充分的瞭解；

「強迫或強制勞動」涵蓋所有以刑罰脅迫個人提供的勞動或服務，或不付酬勞，且非完全出於勞動者自願的勞動；若有童工及強迫或強制勞動的非法行為，開雲及其品牌與該供應商的業務關係即廢止。

- 禁止其性質或工作條件有可能損害健康、安全或道德操守的各類工作（清潔和安全的房舍、獲取飲用水、衛生設施等）；
- 禁止所有違背職業尊嚴和安康的行為，尤其是在薪酬、最低生活保障金的權利、工作時間（最長工作時間，休息時間）和工作條件等所有與勞動法規相悖的做法；
- 尊重員工的代表權和發言權、結社自由和集體工資談判；
- 禁止種族、民族、性別和殘疾等一切歧視，打造多樣化的工作條件；
- 禁止任何形式的精神騷擾，特別是性騷擾，不管是恐嚇、威脅或脅迫性行為，或以利益作為承諾來換取性服務；



- 在工作中平等、公平和尊重地對待所有男女，特別注意消除一切形式的恐嚇、騷擾、暴力或不平等待遇，尤其是女性員工工資方面。
- 遵守現行環境法規，除此之外，努力實施全球契約中有關環境保護的三項原則：
 - 對環境問題採取預防措施；
 - 採取旨在促進更大環境責任的舉措；
 - 鼓勵開發和推廣環保技術。
- 經常以適當的方式向所有員工傳播和更新本憲章的原則，運用所有語言和所有必要手段保證所有人都能正確理解，並傳達開雲集團的舉報程式；
- 採取適當步驟，有效地將本憲章的原則應用於自己的供應商和承包商；
- 無論在本憲章應用中遇到任何嚴重困難，或任何違反行為，都向開雲和/或其品牌進行忠實彙報。

(3) 在開雲集團與產品和服務供應合同關係建立之前，開雲和/或其品牌代表可由外部檢查員陪同，自由獲取行政檔、接觸員工、訪問合同中產品或服務的生產、包裝和運輸廠址，以對良好遵守憲章的條件進行評估。

可以根據需要反復進行這些檢查訪問。

訪問結果將依照嚴格標準製作成評估報告。開雲保留以恰當方式傳播該類報告的權利。

(4) 合同執行期間，開雲和/或其品牌代表或委託的外部夥伴可以在未事先通知的情況下檢查供應商對憲章承諾的遵守情況。供應商應協助檢查方參閱任何行政檔、和任何員工交流，以及訪問工作和生活場所。

(5) 就開雲及其品牌合約方而言，除合同各條款外，對憲章的遵守與否也是構成業務關係的重要條件。若出現嚴重違背憲章的行為，開雲及其品牌會決定應當採取何種糾正措施，以便在有必要的前提下繼續保持業務關係。總體來說，開雲及其品牌將確保為所有供應商提供支援和建議，協助他們改進做法，以達到本憲章規定的目標。

(6) 開雲集團希望其供應商尊重並遵守當地和國際法律，特別是在商業法和稅收方面。



我們的環境

我們在努力打造明天的奢侈品的同時，堅持保護地球及其自然資源，並通過創新來支持下一代，減少我們對氣候變化和生物多樣性喪失的影響。

估量我們在自身業務以外的影響

可持續發展是集團戰略的核心：是價值創造過程中的關鍵因素。

我們鼓勵我們的品牌建立有助於改善環境、經濟和社會的新商業模式。

為此，集團承諾估量其業務對保護自然資本和生物多樣性的影響，不僅包括直接經營業務方面，更涵蓋其各供應鏈全過程，上溯到集團各品牌產品和服務所需原材料的開採。

基於對透明度和共用的承諾，開雲公佈其EP&L環境損益表的結果並公開其方法，以便讓最多的機構在環保戰役中遵循它。

顯著減少我們的環境足跡

集團的可持續發展戰略，時間跨度為2025年，明確指出了開雲在環境保護方面的雄心：

- 通過科學方法，尊重全球限制使用資源，將本集團行為的二氧化

碳排放量減少50%；

- 將集團的EP&L降低40%，特別是為原材料和生產流程制定合理的採購標準。

這些標準為每個關鍵材料和生產流程確定了最佳做法，同時考慮到其社會影響、環境影響、材料的可追溯性、動物福利並逐步淘汰危險化學物質。開雲標準對所有人公開，目的是鼓勵在奢侈品行業內外盡可能廣泛地採用這些標準。

開雲，奢侈品行業可持續發展的引領者

無論是在我們自己的運營範圍內還是在整個供應鏈中，我們都為減少環境足跡制定了雄心勃勃的目標。

我們鼓勵交流及以最佳做法推行，並將其視為我們管理戰略的積極組成部分。

正如我們所知，只有廣大的忠誠參與者聯盟才能有所作為，面對未來幾十年的環境挑戰，我們與最願意參與的人以及所有希望這樣做的外部利益相關者合作（與大學、科學家和研究中心建立夥伴關係，與非政府環保機構對話，參與奢侈品和多部門產業的工作團體等），以推進思考和知識，並開發創新的解決方案以應對環境挑戰。



我們的開源政策證明，加強環保比競爭對手的挑戰更為重要。

預防原則

最後，我們計畫在環境保護領域實施預防原則、採用相應的風險評估流程，並對現有科學知識顯示存在可能對環境帶來嚴重且不可逆轉影響的潛在危害時，採取相應的臨時性應對措施。

公民社會

與利益相關方對話以及經濟和社會發展

我們強調我們對人權的重視，並努力在所有業務經營所在地恪守企業社會責任。我們不會容忍無論是身體上的還是法律上針對人權維護者的威脅、恐嚇或攻擊。

我們傾聽國際組織、非政府組織及民間社會代表所表達的關注，並希望能夠促進與他們的對話。

我們尊重我們所在國的文化我們特別希望為我們原料獲取地區的經濟和社會發展作出積極貢獻。

在我們所在的大多數國家，我們參與社區和教育項目，或採取促進文化和健康的舉措。特別是，我們與學生社區一起制定教育計畫，培養「明天的設計師」，鼓勵創造力和培養學生對話，提高他們對未來幾年奢侈品行業挑戰的認識，特別是道德和可持續發展方面。

開雲基金會

在其可持續發展策略框架下，開雲鼓勵其品牌及員工支持互助計畫，並為婦女事業行動起來，尤其是通過打擊婦女暴力的開雲企業基金會。基金會支援當地非政府組織開展的專案，協助社會企業家，組織宣傳活動，並讓集團員工參與其中。

稅收

作為負責任的企業公民，開雲集團承諾在任何經營所在地遵守稅法和國際標準，並支付所欠的所有稅費。

遊說活動

集團不參與為其經營所在國家的政治生活提供資金。作為奢侈品行業的引領者，集團希望能夠在業務經營所在國參與對話、交換意見和辯論，以促進其所在國家的法規發展。



3

監督道德準則和舉報系統的應用

開雲的道德準則適用於本集團的所有員工。準則適用於集團無論是在哪個國家的每一位員工，並且是開雲法國公司內部憲章的組成部分，以確保開雲法國合法公司完全遵守現行的法國法律和法規。

本準則可以從開雲網站（www.kering.com）和集團內聯網以最常用的語言線上下載。

準則自2005年起開始發放，與此同時，開雲集團道德委員會也得以成立。目前，委員會納入兩個地區道德委員會：亞太道德委員會（APAC）和美洲道德委員會。另設一條以集團的常用語言並完全向公眾開放的免費全球熱線。

道德委員會擁有三項使命：

- 監督道德準則及其所捍衛原則的良好傳播與實施
- 回答集團員工的訴求，包括簡單的澄清請求、關於準則解釋及實施的問題，或是就集團某項道德原則可能被違反的情況向委員會提出的訴求（轉介）

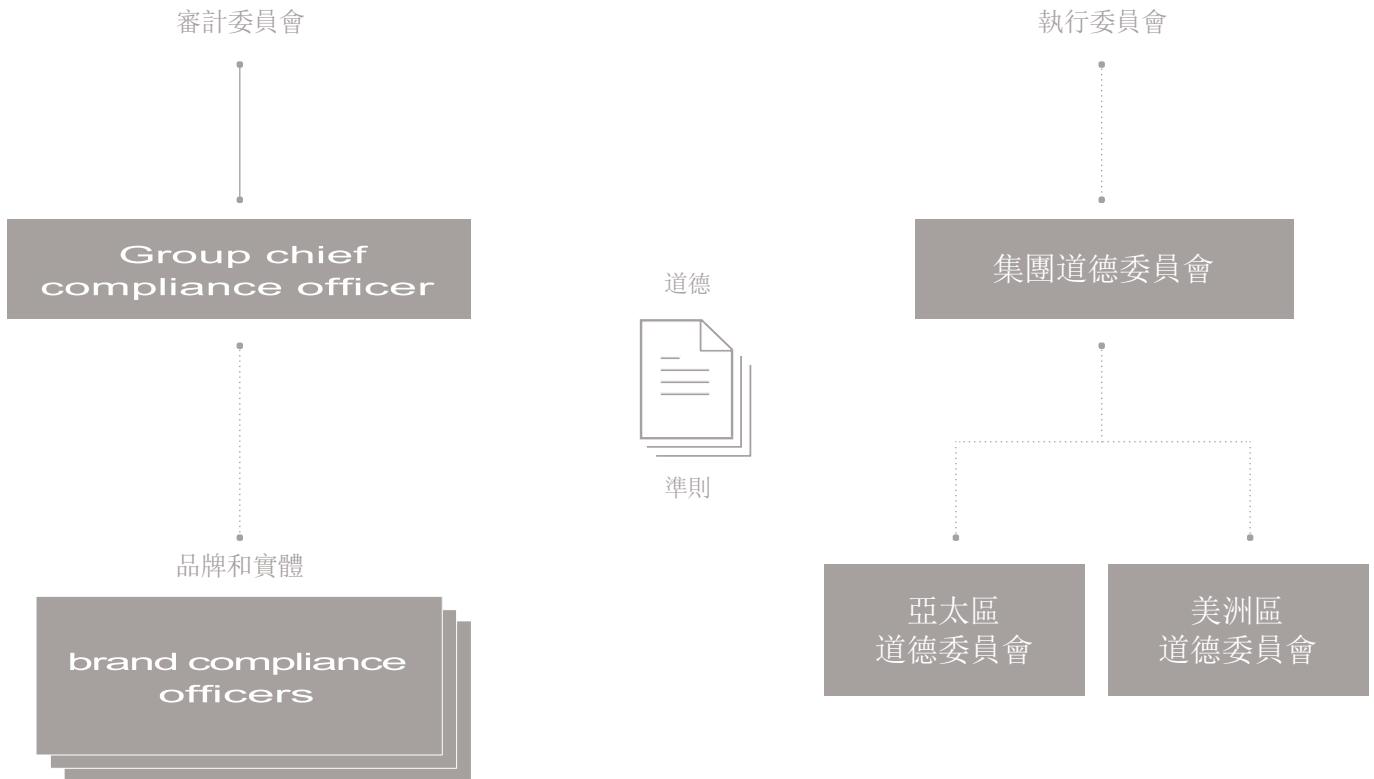
- 為推動集團在可持續發展領域的策略及行動積極提出建議

各道德委員會由集團品牌代表和開雲員工組成（集團、開雲亞太或開雲美洲）。委員會的地區特性體現了集團現行的責任委派政策，也確保為問題找到最具針對性的答案。各委員會向集團道德委員會報告，並在其領導下運作且擁有最終裁定權，確保集團內道德原則實施的一致性。

此外，自2015年以來，由集團首席合規官（CCO）領導的合規組織已經到位。通過每個集團品牌主席任命的國際品牌合規官（BCO）國際網路，該組織說明和指導集團各級員工確保遵守現行法律，特別是有關懲治腐敗和競爭法的法規。

為回應新的現行法規，合規計畫中的所有程式都會定期更新。





舉報系統：道德委員會、合規組織和熱線電話

舉報系統可以報告：

- 犯罪或刑事犯罪，
- 嚴重違反法律或法規，
- 違反集團道德準則的行為或情況，
- 威脅或嚴重損害公共利益。

實際操作中，員工應向其上級遞交所有澄清請求、關於準則解釋的問題，或是彙報準則執行可能被違反的情況。他們也可以向員工代表、法務部、內審部或人力資源部彙報。

如員工願意，他可在集團委員會、亞太委員會及美洲委員會三個道德委員會中擇一並與之取得聯繫，且無需為此提供理由。除非有特殊法律要求，上述委員不會處理匿名請求。任何聯繫道德委員會的人會因此被要求表明身份。但是，如果道德委員會注意到



指控似乎具有特別令人不安的影響，並且如果所提供的細節和文件足夠充分並方便調查，委員會可以決定處理這樣的匿名請求。

檢舉此事的人（也稱為「舉報人」）必須個人瞭解檢舉對象的事實或行為，並且必須保證誠信及無私。

委員會確保以完全保密的方式處理向其提交的案件（審議訴求時相關部門所在品牌代表不得在場、道德委員會向相關部門提出行動要求之前需徵求報告人同意、道德委員會處理案例的工作報告中進行匿名處理等）除特殊情況外，檢舉在三個月內處理，調查遵循調查手冊的指導原則，其中有多個版本可用，以確保內容考慮到本集團業務經營所在國的所有本地要求。

員工也可以決定聯繫合規組織，無需提供任何理由，這既可以指本集團的首席合規官，也可以是該員工所屬的實體或品牌的合規官。

自2018年起，這舉報制度得以加強，並包含了新流程，以滿足Sapin II法律的所有要求。這新流程應用後，舉報系統現在向開雲集團的付薪員工和實習生，以及為集團和/或其品牌有合同關係的所有服務商或外部合作夥伴工作的外部和臨時僱員開放。

適用於所有人的熱線

除了道德委員會和合規組織外，也可以選擇直接聯繫全球道德熱線，登記和記錄收到的訴求，並通過確認和授權的人員來保證所收到資訊的機密性和安全性，轉交給相關的道德委員會和合規組織。委員會與合規組織聯繫後與檢舉人聯繫，以確保收到檢舉。

熱線以本集團最常用的語言回答員工來電並保密。

請注意，如果相關事件明顯涉及緊急情況，尤其是當對他人構成危險時，該事件會得到相應的緊急處理。

舉報人的保密性和保護

對舉報人的身份和傳達的資訊嚴格保密，包括檢舉報告中人員的身份，禁止對舉報人進行任何報復，確保舉報人得到保護。任何報復的人都將受到紀律處分。這意味著，即使事實未得到證實，善意舉報的舉報人也不會引起任何關注，如果他或她受到恐嚇，將受到保護。

道德委員會發佈建議書，併發送給最合適的人員，在受舉報影響的單位中實施這些建議。道德委員會是一個旨在聆聽和建議的開放式機構。委員會確保任何見證了違反集團道德準則所捍衛原則情況的集團員工，在其認為恰當時，有機會在保密條件下被傾聽並了解其訴求的處理情況。



Empowering Imagination