

ЕТИЧКИ КОДЕКС

K E R I N G



Садржај

Предговор François-Henri Pinault
03

Посвећеност Извршног одбора компаније Kering
05

I. Наши етички принципи пословања
07

II. Наши принципи пословне праксе и понашања према
заинтересованим странама
09

III. Праћење примене Кодекса и система за узбуњивање
21



ПРЕДГОВОР FRANÇOIS-HENRI PINAULT

Постављање етике у средиште нашег пословног понашања је снажна морална обавеза, а принцип поверења је од суштинског значаја за одрживи развој нашег пословања. Ова култура интегритета се, наравно, заснива на поштовању закона и прописа, али подједнако и на посвећености вредностима Group-е. Она мора бити отеловљена од стране свих запослених у компанији Kering, у њиховим свакодневним активностима, без обзира на њихову националност, локацију, положај или радни стаж у послу.

Од 2005. године, када је наш Етички кодекс заменио Етичку повељу коју смо саставили 1996. године, наш Етички кодекс је дефинисао главне принципе који одређују и усмеравају наше свакодневне активности. Овај Кодекс обухвата оно што се очекује од сваког од нас у нашим професионалним активностима и када смо у контакту са нашим запосленима, клијентима, акционарима и пословним партнерима. Такође дефинише нашу посвећеност животној средини, коју покушавамо да заштитимо смањујући наш утицај на минимум, као и посвећеност целокупном друштву, где намеравамо да у потпуности одиграмо своју улогу добрих корпоративних грађана, који су ангажовани и одговорни.



Ово је четврто издање нашег Етичког кодекса од 2005. године и оно нам пружа могућност да поновимо оно што обликује наш етички приступ, у време када је постигнута наша трансформација у *честитог играча* у сектору луксузних добара.

Етички кодекс снажно потврђује нашу посвећеност поштовању људских права, не само наших запослених, већ и свих оних који раде у нашим каналима снабдевања и доприносе стварању вредности. Мобилишемо



сву нашу енергију и предострожност у борби против дечијег рада, присилног рада, трговине људима и експлоатације најугроженијих група, посебно миграната, као и у борби против сваког насиља и дискриминације, посебно против жена.

Ова ажурирана верзија нам такође омогућава да се присетимо свих напредака које смо постигли у бољем спречавању и откривању корупције и злоупотребе положаја у трговини, посебно од 2015. године, и успостављању наше Организације за праћење усклађености и међународне мреже службеника за праћење усклађености брендова у нашим кућама. Они стриктно поштују све важеће закне и прописе у овој области дефинисањем неопходних политика и процедура и пружањем подршке свим запосленима у складу са тим. Ми практикујемо нулту толеранцију према корупцији, трговини утицајима и било ком облику преваре и од виталног је значаја да свако од нас буде свестан тога.

Коначно, посебно је важно да се подсетимо да је етички систем узбуњивања који је Kering успоставио пре неколико година, и који омогућава сваком појединцу да пријави повреду или сумњу да је дошло до кршења нашег Кодекса и његових принципа,

сада доступан, не само запосленима у компанији Kering, већ и спољним и привремено запосленима који раде за Group-у, и свим пружаоцима услуга и спољним партнерима са којима имамо уговорни однос. Овај механизам је од суштинског значаја и омогућује нам да утврдимо евентуалне недостатке у поштовању наших принципа, као и неопходне корективне мере. Заштита оних који нам несебично пријављују такве недостатке је суштинска обавеза целе Group-е.

Овај Кодекс је водич који треба да пружи оквир за све наше активности и да заштити компанију Kering, њен успех и дуговечност. Верујем да ћете се упознати са Кодексом и да ћете га свакодневно примењивати. Све унутар Group-е је успостављено како би вас подржало и помогло да испуните овај захтев; рачунам на вас.



François-Henri Pinault
Председник и Главни извршни
директор



ПОСВЕЋЕНОСТ ИЗВРШНОГ ОДБОРА КОМПАНИЈЕ KERING

Као чланови Извршног одбора компаније Kering, ми смо колективно одговорни за вођење пословања Group-е и потпуно смо свесни своје индивидуалне одговорности за ширење, објашњавање и свакодневно примењивање принципа Етичког кодекса компаније Kering у свим активностима Group-е и њених представника, где год да послујемо у свету. То је морални императив и, поред тога, гаранција континуитета и успеха Group-е.

Посебно је наша индивидуална и колективна одговорност да свакодневно, снагом личног примера и понашања, показујемо свеобухватну применљивост етичких принципа којима се водимо приликом управљања Group-ом.

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

Етички кодекс компаније Kering је представљен и прегледан од стране Управног одбора компаније Kering пре него што је прослеђен свим запосленима у Group-и.



УПРАВЉАЊЕ

Водећа тела Group-e примењују следеће принципе у сваком тренутку:

- Чланови Извршног одбора Group-e и директори Group-e поштују правила дефинисана од стране Group-e и интерне прописе Одбора, подржане редовним обукама, посебно у питањима која се односе на сукобе интереса.
- У оквиру Управног одбора, циљ Одбора за одрживи развој је да помогне Group-и у осмишљавању, имплементацији и праћењу доброг управљања у складу са строгим захтевима Group-e у области одрживог развоја и етике.
- Накнада за извршне директоре укључује варијабилну компоненту која се заснива на ефективном промовисању културе учинка и интегритета унутар Group-e.



1

НАШИ ЕТИЧКИ ПРИНЦИПИ У ПОСЛОВАЊУ

Kering Group осигурава да се понаша на поштен и одговоран начин.

Етички приступ пословању у свим околностима је гаранција континуитета пословања. Наш успех и одрживи развој на нашим тржиштима зависе од поверења наших купаца, запослених, акционара, пословних партнера и локалних заједница. Ово поверење је изграђено временом и мора се заслужити сваког дана. Етика у пословном окружењу покрива многа питања која се понекад чине контрадикторним. Ово се посебно односи на Group-у која послује на свим континентима, у земљама са различитим културама и у различитим фазама економског развоја.

Међутим, ове разлике могу бити структуриране око неколико једноставних, али моћних заједничких принципа, који би требало да воде наше активности у духу одговорности и здравог разума. Етички кодекс компаније Kering креиран је 2005. године, након прве Етичке повеље Group-е која је уведена 1996. године. Редовно се ажурира и тежи двострукој амбицији:

- да једноставно и методички одреди етичке принципе Group-е,
- да се обрати свим запосленима у Group-и и, изнад и изван ње, свим заинтересованим странама.

Етички принципи које сви делимо су:

- деловати са интегритетом и осећајем одговорности.
- придржавати се закона и прописа.
- поштовати достојанство и права сваког појединца.
- поступати са поштовањем природног окружења.
- користити имовину и ресурсе компаније у интересу Group-е и њених акционара.
- охрабрити наше запослене да се укључе у заједницу и иницијативе за одрживост.
- поштовати пословну поверљивост.

Етички принципи пословања Group-е имају за циљ да поштују следеће кључне међународне референце:

- Универзалну Декларацију о људским правима Уједињених нација и Европску Конвенцију о људским правима;
- Различите конвенције Међународне организације рада, посебно конвенције 29, 105, 138, 182 (дечији рад и присилни рад), 155 (здравље и безбедност на раду), 111



(дискриминација), 100 (једнака накнада), 87 и 98 (слобода удруживања, заштита права на организовање и колективно преговарање);

- ОЕЦД Смернице за мултинационална предузећа;
- Конвенцију Уједињених нација о правима детета;
- 10 принципа Глобалног договора Уједињених нација и придружених циљева одрживог развоја (СДГ);
- УНГП (*Водеће принципе Уједињених нација о пословању и људским правима*);
- Принципе Уједињених нација за оснаживање жена.

Примена етичких принципа у нашим свакодневним активностима може довести до питања, па се мора стално охрабривати и појачавати примером, дубинским познавањем предмета, обуком и правом на постављање питања.

Поред Етичког кодекса, који је основа и референтни оквир за етичко пословно понашање Group-е, постоје и други документи са којима је битно упознати се и који се морају правилно примењивати. Стога је одговорност сваког појединца да побољша своје знање о темама које га се тичу, на основу својих специфичних одговорности, читајући документе који допуњују Кодекс, посебно Приручник о праћењу усклађености и његове повезане политике и процедуре. Такође, сваке године сваки запослени у Group-и мора похађати обавезну обуку или курсеве о етици, развијене за све запослене у Group-и широм света.

Сваки запослени у компанији Kering мора бити упознат са овим Кодексом и његовим принципима и пре деловања, посебно ако има било каквих сумњи у понашање, мора бити опрезан, тражити помоћ ако не зна како да реши етичку дилему са којом се суочава и пријави сваки проблем или кршење Кодекса.

Ми се обавезујемо да ћемо спречити и казнити свако кршење Етичког кодекса Group-е, те успоставити све потребне корективне и поправне мере.



2

НАШИ ПРИНЦИПИ ПОСЛОВНЕ ПРАКСЕ И ПОНАШАЊА ПРЕМА ГЛАВНИМ ЗАИНТЕРЕСОВАНИМ СТРАНАМА

Поред горе наведених референци, Kering Group сматра да је важно присетити се и разјаснити принципе праксе и понашања које сви ми делимо, а који се очекују од сваког појединца у односу на различите групе и заинтересоване стране са којима смо редовно или повремено у контакту.

Ово се дакле односи на:

- запослене у Group-и,
- наше клијенте и потрошаче,
- наше акционаре и финансијска тржишта,
- наше пословне партнере и конкуренције,
- животну средину,
- и читаво друштво.

ЗАПОСЛЕНИ У KERING GROUP-И

Руководиоци: кључна улога у поштовању наших етичких правила и промовисању културе интегритета

Да би помогли свим запосленима да успеју у обављању својих дужности у складу са правилима и етичким принципима Group-е, руководиоци имају специфичну одговорност да охрабрују етичке вредности и принципе Group-е, постављајући лични пример и осигуравајући да њихови тимови правилно примењују и поштују Етички кодекс. Они су гаранција ширења кључних порука и добрих пракси унутар Group-е. Они су прва линија за слушање и пружање подршке својим тимовима уколико се појави етичко питање или дилема, охрабрујући их да слободно изразе своје сумње и питања.

Ми се обавезујемо да ћемо поштовати и применити следеће вредности и правила у нашим професионалним односима:

Интегритет, лојалност и одговорност

Ми имамо обавезу да поступамо са интегритетом, лојалношћу и осећајем одговорности. Посебно ћемо се побринути да се не укључимо у ситуације које би могле бити непоштене (корупција, сукоби интереса, проневера имовине, пренос лажних информација итд.) или злонамерне.

У принципу, у току наших свакодневних активности везаних за наше професионалне активности, на нашем уобичајеном радном месту или када путујемо пословно, ми ћемо осигурати поштовање етичких принципа Group-е, очување интереса и имица Group-е и њених представништава.



Поштовање људских права и закона

Нашим колегама и запосленима дугујемо поштовање и опхођење с поштовањем, и гарантујемо мотивишућу радну средину која поштује достојанство и права свих појединаца, подстичући развој и добробит. Промовисаћемо политику људских ресурса која доприноси професионализму, мотивацији и пословном задовољству за све, нудећи могућности за обуку, мобилност и интерну промоцију, те развијањем могућности запошљавања сваког појединца.

Ми обезбеђујемо радну средину која поштује људска права и законе о раду и поштује законе и прописе о животној средини, здрављу и безбедности у свим земљама у којима послујемо.

Забрањујемо рад деце и принудни рад.

Охрабрујемо слободу изражавања запослених у Group-и.

Подстичемо дијалог и поштујемо слободно остваривање права синдиката у контексту локалних закона и прописа.

Радно окружење слободно од свих облика узнемиравања

Компанија Kering не толерише никакво узнемиравање, дискриминацију, застрашивање, малтретирање или понижавајуће понашање, било психичко, сексуално или друго понашање као злоупотребу положаја. Одговорност је сваког појединца да се не понаша на начин који би могао наштетити достојанству и правима других.

Узнемиравање значи сваки понављајући, добровољни образац непријатељског, увредљивог или понижавајућег понашања, било у облику вербалних коментара, радњи или гестова, који угрожавају достојанство или

психолошку добробит особе и који узрокују погоршање радне средине. Може имати разне облике (понижавајући, увредљиви или непристојни коментари, гласине или исмевања, претње, захтеви за обављање понижавајућих радњи, искључивање и изоловање људи, итд.).

Сексуално узнемиравање, посебно, представља застрашивање или присилу сексуалне природе и непожељно или неприкладно обећање награде у замену за сексуалне услуге. Може укључивати низ акција које се крећу од мањих прекршаја до сексуалног злостављања или сексуалног напада.

Узнемиравање може бити предмет дисциплинских казни, а у многим земљама и кривичних поступака.

Недискриминација, различитост и једнаке могућности

У компанији Kering сматрамо да је различитост извор креативности и иновација, а самим тим и економског учинка. Ми смо пажљиви у развијању инклузивног приступа где се узимају у обзир све разлике, тако да свима буде дата могућност да буду своји. Зато настојимо да ширимо културу једнакости на свим нивоима организације и нудимо нашим тимовима отворену и стимулативну радну средину, без дискриминације, што доприноси успеху Group-е. Промовишемо једнаке могућности и опхођење. У овом контексту, потврђујемо нашу посвећеност већој различитости и родној једнакости у свим улогама и позицијама, и на свим нивоима у хијерархији Group-е, посебно стављањем тачке на расипање женског талента кроз читав ланац управљања.

Добробит на послу, равнотежа између посла и приватног живота

Како би обезбедили да наши запослени одржавају добру равнотежу између свог посла



и приватног живота и да промовишу добробит сваког појединца на послу, компанија Kering настоји да обезбеди радну средину која их подржава и која је брижна и продуктивна. У ту сврху, Group имплементира политике и механизме како би олакшала свакодневни живот сваког појединца и побољшала квалитет живота на послу: рад на даљину, родитељско одсуство, улазно решење за најбоље управљање равнотежом између посла и приватног живота, услуге психолошке подршке, дани велнеса итд.

Осим тога, како је Group већ одавно посвећена борби против насиља над женама путем своје Фондације, она обезбеђује обуку за подизање свести о породичном насиљу за запослене у Group-и, као и о утицају тога на посао, уверени у своју одговорност да предузеће учине безбедним местом где су жене добродошле.

Пословна поверљивост

У својим свакодневним разменама и интеракцијама са интерним или екстерним интересним групама Group-е, сви запослени се обавезују да ће:

- штитити пословну поверљивост поштујући потписане споразуме и принципе поверљивости према којима је забрањено свако неовлашћено откривање;
- строго ограничити откривање информација искључиво особама на које се оне односе и које су уредно овлашћене;
- чувати и штитити све поверљиве податке за које су одговорни;
- обратити посебну пажњу на писане и/или вербалне информације објављене на јавним местима.

Заштита личних података запослених

Увек смо препознавали вредност података наших запослених, и као такви, поштујемо и штитимо њихову приватност.

С тим циљем, сви запослени у Kering Group-и остварују следећа права:

- отворене и транспарентне информације пре било какве нове обраде података, и сагласности, ако је потребно,
- право на приговор на обраду ако постоји легитиман интерес,
- право на приступ и исправљање података,
- приступ њиховим подацима је ограничен на мали број људи,
- право да буду заборављени након што напусте компанију, под условом да су испуњени потребни услови.

С обзиром на то да компанија Kering послује у сектору луксузних добара, неки од запослених могу имати доступне податке са потенцијално високом тржишном вредношћу. Kering Group је свесна ризика од повреда података и стога се такође обавезује да ће побољшати безбедност података.

Одговорно коришћење имовине Group-е

Сваки запослени се обавезује да ће избећи злоупотребу, трошење или неприкладно коришћење свих ресурса Group-е. Нарочито, за све материјалне ресурсе (телефон, возило, рачунар, итд.), сви запослени се обавезују да ће поштовати правила за њихово коришћење, о чему су обавештени. За нематеријалне ресурсе (интернет, е-пошта, итд.), лична употреба се може повремено толерисати, под условом да не утиче негативно на правилно обављање професионалних активности.



Разумно коришћење друштвених мрежа и личних интернет страница

Охрабрујемо особље да буде амбасадор Group-е и/или представништва. Међутим, само особе које су овлашћене да то чине у оквиру Group-е и/или представништва могу комуницирати у име Group-е и/или њених представништва. Говорити о Group-и је дозвољено, али не у име Group-е.

Сваки запослени представља професионалне вредности Group-е у јавној и приватној сфери, укључујући и на друштвеним мрежама и личним интернет страницама. Стога имамо обавезу да поступамо са интегритетом и професионалним разлучивањем када изражавамо наше ставове о темама које су директно или индиректно повезане са Group-ом, како бисмо сачували имиџ и углед компаније Kering. Морамо се уверити да не постоји могућа конфузија између наших мишљења и личних интереса и интереса Group-е. Из тог разлога, запослени који делују под њиховим правим идентитетом, или чији идентитет је повезан са њиховим радним местом, на друштвеним мрежама и форумима за дискусију морају споменути да делују у своје име и да њихови погледи не одражавају слику или став Group-е о темама које се обрађују.

Обука и етичка свест

Програми обуке и подизања свести о етици доступни су свим запосленима у Group-и широм света. Овај програм, који се обнавља сваке године, даје свима средства за разумевање онога што се од њих очекује и за усмеравање њихових активности у потпуној усклађености са етичким принципима Group-е коришћењем специфичних сценарија и релевантних примера. Присуство је обавезно.

НАШИ КЛИЈЕНТИ И ПОТРОШАЧИ

Искреност, безбедност и квалитет

Нашим клијентима и потрошачима пружамо најбољу професионалну услугу како бисмо обезбедили да су они задовољни и да заслужујемо њихово поверење. Кроз своја представништва, Group-а дизајнира и пласира производе или услуге које су у складу са важећим стандардима и прописима у погледу квалитета, безбедности, индустријских и интелектуалних права, те пружа транспарентне, поуздане и фер информације високог квалитета.

Наши односи са јавношћу и оглашавање се заснивају на поштењу и правичности, и увек водимо рачуна о безбедности клијената и потрошача.

Заштита личних и поверљивих података

Наши клијенти задржавају право да доносе одлуке о информацијама које нам поверавају, а ми обезбеђујемо да поверљива природа њихових приватних података буде очувана поштовањем обавеза које смо преузели према њима и у складу са важећим законима.

Поштујемо право појединаца да преузимају, исправљају или бришу податке и користе резервне уређаје (физичке и дигиталне) за прикупљене податке.

Group препознаје вредност података које су јој клијенти и контакти поверили. Group која послује у сектору луксузних добара поседује податке о клијентима са потенцијално високом тржишном вредношћу. Свесна ризика од повреде података, Group се фокусира на, не само на поштовање Прописа о општој заштити података, већ и на обезбеђивање најбоље могуће заштите података својих клијената.



Како би се на најбољи могући начин оспособила за борбу против ризика од повреда података, Group је успоставила неопходне политике поверљивости између својих брендова, различитих департмана и ентитета, као и са својим добављачима унутар и изван Европског простора.

Поставили смо међуфункционални приступ који укључује све функције, све земље и све брендове Group-е под надзором Службеника за приватност Group-е, како би се на најбољи начин управљало свим потенцијалним ризицима који се односе на податке које контролишемо.

НАШИ АКЦИОНАРИ И ФИНАНСИЈСКА ТРЖИШТА

Искрене информације

Ми практикујемо стил корпоративног управљања који одражава најбоље тренутне праксе и стандарде. Морамо заслужити поверење и подршку наших акционара и финансијских тржишта користећи ресурсе Group-е на одговоран и ефикасан начин. Њима дугујемо да обезбедимо поштене, прецизне и тачне финансијске информације. У потпуности се придржавамо свих важећих рачуноводствених, финансијских и берзанских стандарда и прописа.

Спречавање трговине инсајдерским информацијама

Као компанија котирана на берзи, посебну пажњу посвећујемо усклађености са прописима о берзи (посебно, али не искључиво, онима који произилазе из Европске директиве о злоупотреби тржишта) и њеним прописима о примени, ставовима и препорукама Европске управе за финансијска тржишта и Управе за

финансијска тржишта. Како би се спречило трговање инсајдерским информацијама, Group је успоставила програм усклађивања који укључује различите органе и процедуре, као што је етички одбор, распоред „периода искључења“ (током којих одређена лица не могу обављати трансакције са акцијама компаније Kering), Етички кодекс који покрива трговање инсајдерским информацијама и процедуру за управљање унутрашњим информацијама.

НАШИ ПОСЛОВНИ ПАРТНЕРИ И КОНКУРЕНЦИЈА

Посвећени смо под свим околностима поштеним и правичним пословним односима.

Group објављује своје етичке принципе који морају да усмеравају рад запослених, као и пословних партнера, посебно у погледу поштовања закона и прописа, спречавања било каквог облика корупције, укључујући трговину утицајима и сукобе интереса.

Корупција, трговина утицајем, плаћање олакшица

Компанија Kering строго забрањује корупцију у било ком облику, укључујући и трговину утицајем, и намерава да је спречи тако што ће се придржавати антикорупцијских закона који се примењују у свакој земљи у којој Group послује, а посебно: примењиво француско законодавство (како је допуњено Sapin II законом), италијански закон, Закон о корупцији странаца у САД-у и Закон о корупцији Уједињеног Краљевства. Group остварује нулту толеранцију у том погледу.

Активна корупција се састоји од нелегалне понуде или обећања предности особи у било ком тренутку, било директно или индиректно, која има за циљ подстицање те особе на



деловање или уздржавање од поступања. Појам пасивне корупције односи се на ситуацију особе која је корумпирана. Корупција је предмет кривичних санкција, било да особа која је корумпирана ради у јавном или у приватном сектору. *“Понуда предности”* значи понудити било шта вредно (новац, наравно, али такође, на пример, ваучере, разне врсте позива, поклоне, донације, обећања за посао, накнаду путних трошкова, итд.).

Што се тиче *„трговине утицајем“*, иста се састоји од понуда, обећања, донација, поклона или предности било које врсте понуђене директно или индиректно особи у своје или у туђе име, како би је охрабрили на злостављања, или зато што су повредили њихов стварни или претпостављени утицај у циљу добијања признања, послова, уговора или било које друге повољне одлуке јавног органа или јавне управе.

Забрањујемо плаћање олакшица у Group-и, што значи плаћање незваничне суме новца у циљу олакшавања, гарантовања или убрзавања извршења административне одлуке.

Финансирање политичких организација, синдиката, културних или добротворних организација у име Group-е у циљу прибављања материјалне, комерцијалне или личне користи, било директне или индиректне, такође је потпуно забрањено.

Поклони, погодности у природи, забава, донације и спонзорства

Сваки запослени или запослена мора поставити себи питање да ли је поклон, услуга или позив, било да је примљен или понуђен, понуђен са циљем да утиче на особу која га прима.

Запослени у компанији Kering и пословни партнери никада не смеју обећавати, нудити, давати, тражити или прихватити робу или

услуге као што су поклони, услуге или забава у сврху добијања предности или било каквог утицаја.

Сама чињеница тражења, прихватања или охрабривања давања поклона од постојећих или потенцијалних добављача, купаца или партнера може довести до сукоба интереса или чак до чина корупције.

Будући да вредност поклона не доводи аутоматски до закључка да постоји сукоб интереса или коруптивни чин, сваки запослени је позван да обезбеди доказ о транспарентности и свесности у погледу разлога и легитимности понуда.

Донације и спонзорски послови морају на сличан начин бити транспарентни и оправдани. Свака планирана донација добротворној организацији мора бити претходно проверена и одобрена.

У случају сумње, запослени мора контактирати свог линијског руководиоца и размотрити примењиве локалне процедуре.

Сукоби интереса

Запослени у компанији Kering се не смеју постављати у ситуације у којима њихови лични интереси, или они њихових породица или блиских рођака могу бити у сукобу интереса њиховог представништва или Group-е, или би могли угрозити независност њиховог мишљења, њихов професионални интегритет или имиџ и углед Group-е. То је ситуација која се зове сукоб интереса.

Следеће ситуације могу довести до сукоба интереса и треба их избегавати, јер су у супротности са интересима Group-е:

- радити, чак и на добровољној основи, за трећу страну чији су интереси у сукобу са интересима компаније Kering.



- одржавати личне, финансијске или комерцијалне интересе и одржавати ситуације које би могле ометати активности и/или доношење одлука у компанији Kering.
- одржавати неприкладне радне односе са непосредним надређенима или подређенима.
- примати поклоне или позивнице које могу утицати на личну процену.
- утицати на одабирање или избор пружалаца услуга за унапређење личних интереса или интереса блиских рођака.

Ако се запослени суочава са ризиком од сукоба интереса, он или она мора одмах да обавести свог директног или индиректног претпостављеног, или било које друго релевантно тело или дирекцију (Одељење за људске ресурсе, Одељење за интерну ревизију, Организацију за праћење усклађености, службеника за праћење усклађености) и да се суздржи од било каквог учешћа у односима које његово представништво или Group одржава са дотичном трећом страном док се не пронађе решење.

Превара

Превара се генерално односи на чин преваре против појединца или компаније како би се особа или компанија подстакли да илегално достављају новац, робу или друге значајне ресурсе (као што су вредне информације).

Чести примери преваре обухватају:

- фалсификовање;
- крађу идентитета;
- фалсификоване или лажне банкарске трансфере;
- сајбер нападе.

Борба против преваре је есенцијални етички подухват за правилно обављање нашег посла, и потребно је стално обраћати пажњу. Свака лажна радња подлеже прекору и дисциплинске мере могу бити предузете.

Слободна конкуренција

Закон о конкуренцији има за циљ да гарантује да се све компаније ангажују у поштеној конкуренцији како би понудиле производе и услуге високог квалитета по најповољнијим ценама. Верујемо у слободну, отворену и поштenu конкуренцију, фактор економског и друштвеног напретка у погледу цена и квалитета и обима понуде, у интересу потрошача. Намеравамо да се строго придржавамо прописа примењивих на конкуренцију на свим тржиштима на којима Group послује.

Обавезе наших добављача и подуговарача

Поштовање људских права и основних слобода су основне етичке обавезе компаније Kering и морају их подржати сви њени запослени и заинтересоване стране. С тим циљем, наш Етички кодекс се ослања на главне међународне референце о етици и људским правима.

Од наших добављача захтевамо да се придржавају принципа дефинисаних у Повељи добављача Group-е. Забрањујемо дечији рад и принудни рад. Group спроводи процедуре провере и свесно не ради са партнерима који не деле ове битне принципе у срцу свог пословања и у избору личних пружалаца услуга.

Group је стога посвећена редовној процени својих главних добављача; компанија Kering и њена представништва пружају им подршку и савете (програм обуке, развој вештина, размена добрих пракси, и тако даље) како би осигурали да су у складу са Етичким кодексом и Повељом добављача.



Group је даље одредила принципе одрживости који се систематски саопштавају сваком снабдевачу са којим Group има уговорни однос; ови понављају све основне принципе и смернице које допуњују и прецизирају главне принципе Повеље добављача, а доступни су и на интернет страници Group-е.

Узимајући у обзир активности специфичне за индустрију луксузних добара, као и специфичне проблеме везане за моделинг, Kering Group је даље развила повељу о радним односима и добробити модела која промовише високе стандарде интегритета, одговорности и поштовања према особама на које се то односи.

Коначно, Group објављује своју Изјаву о модерном ропству на свом интернет сајту.

Наше обавезе према нашим добављачима и подуговарачима су у складу са захтевима за поштовање људских права које су објавиле Уједињене нације и које су наведене у Водећим принципима Уједињених нација о пословању и људским правима (УНГП).



ПОВЕЉА ДОБАВЉАЧА KERING GROUP-E

1 Компанија Kering и њена представништва изјављују да су посвећени поштовању људских права и основних слобода, одредбама Међународне организације рада (ИЛО), а посебно конвенцијама о искорењивању дечијег рада и укидању ропства и присилног или обавезног рада, и заштити животне средине. Group такође жели да нагласи своју одбрану 10 принципа Глобалног договора, чији је потписник од 2008. године.

2 Компанија Kering и њена представништва стога захтевају од својих добављача да се обавезу на следеће основне принципе који, у целини, чине Повељу добављача Kering Group-е:

- Забранили рад деци млађој од 15 година, осим у случајевима када се примењује клаузула о изузећу ИЛО-а која допушта рад деци старијој од 14 година;
- Забранили регрес, у било ком облику - ропство, трговину људима, дужничко ропство и употребу присилног или обавезног рада, као и производе или услуге створене тим средствима;
- Посебну пажњу посветити категоријама радника који су рањиви на експлоатацију, посебно мигрантима, гарантујући им недискриминаторну праксу запошљавања, слободу кретања и награђивање, истовремено осигуравајући добро разумевање својих права;

Израз “присилни или обавезни рад” означава сваки рад или услугу који се траже од појединца под претњом било какве казне или без накнаде, а за које се рад не даје добровољно. Незаконита пракса дечијег рада или принудног или обавезног рада представља елемент који би поништио сваки пословни однос компаније Kering и њених представништава са пословним партнером.

- Забранили било коју врсту посла који, по својој природи или условима у којима се врши, може угрозити здравље, безбедност, интегритет или морал (чисте и сигурне просторије, приступ питкој води, санитарним чворовима итд.);
- Забранили свако понашање које је противно достојанству и добробити на послу, посебно било коју праксу супротну прописима о раду, а посебно у вези са накнадама и правом на животну надокнаду, радно време (максимално радно време, паузе и периоде одмора) и радне услове;
- Поштовати право запослених на директно заступање и слободу говора, слободу удруживања и колективно преговарање о накнадама;
- Забранили све облике дискриминације, посебно расне, етничке и родне дискриминације или оних повезаних са инвалидитетом, и подстицати услове рада који промовишу различитост;
- Забранили све облике психолошког узнемиравања, посебно сексуалног узнемиравања, било који облик застрашивања, претње или принуде



сексуалне природе или било каквог обећања о накнади у замену за сексуалне услуге;

- Третирати све мушкарце и жене једнако, правично и са поштовањем на послу, обраћајући посебну пажњу на искорењивање свих облика застрашивања, узнемиравања, насиља или неједнаког опхођења, посебно у погледу плате код жена.

- Усклађивати са директно примењивим прописима о заштити животне средине и, поред тога, настојати са применом три принципа Глобалног договора који се односе на заштиту животне средине:

- Применити приступ предострожности на проблеме околине;
- Предузети иницијативе које имају за циљ промовисање веће одговорности према околини;
- Подстицати развој и ширење еколошки прихватљивих технологија.

- Ширити и обнављати, колико год је потребно, принципе ове Повеље на одговарајући начин за све своје запослене, на свим језицима и са свим потребним средствима да би се гарантовало да их сви разумеју и да користе процедуру узбуњивања која постоји у Kering Group-и;

- Предузети одговарајуће кораке за ефикасну примену принципа ове Повеље на своје добављаче и подуговараче;

- Упозорити компанију Kering и/или њена представништва на све озбиљне потешкоће у примени ове Повеље, или на било какво значајно кршење исте.

3 Пре него што било које правно лице у Kering Group-и ступи у било који уговорни однос за набавку робе и услуга, представници компаније Kering и/или њених представништава, евентуално у пратњи

спољних посматрача, имаће неограничен приступ административним документима и производњи, локацијама за паковање и транспорт за производе или услуге које ће бити уговорене, како би се проценила исправна усаглашеност са условима ове Повеље. Ове инспекцијске посете се могу понављати онолико често колико се сматра прикладним.

Ове посете биће предмет извештаја о процени у складу са строгим критеријумима. Компанија Kering задржава право да достави ове извештаје на одговарајући начин.

4 Током трајања уговора, представници компаније Kering и/или њених представништава, или спољни партнер одабран од стране компаније Kering и/или њених представништава могу, без претходног обавештења, проверити да ли испоручиоци поштују обавезе садржане у овој Повељи. Добављач мора олакшати приступ свим административним документима или особама, као и радно место и смештај.

5 За сваког уговорног партнера компаније Kering или њених представништава, и без обзира на било коју уговорну клаузулу, поштовање ове Повеље представља битан услов комерцијалног односа. У случају значајног непоштовања Повеље, компанија Kering и/или њена представништва ће одредити које корективне мере ће се спровести, ако је потребно, како би се омогућио наставак пословног односа. Генерално, компанија Kering и њена представништва ће осигурати да пруже подршку и савете свим добављачима како би им помогли да унапреде своју праксу у циљу задовољавања циљева постављених у овој Повељи.

6 Kering Group очекује од својих добављача да поштују и делују у складу са локалним и међународним законима, посебно у погледу пословног права и опорезивања.



НАША ОКОЛИНА

Трудимо се да обликујемо Луксуз сутрашњице, задржавајући пажњу на очување планете и њених природних ресурса, као и да смањимо наш утицај на климатске промене и губитак биодиверзитета иновирањем, како бисмо подржали будуће генерације.

Мерење нашег утицаја изван сопствених активности

Одрживост је у средишту стратегије наше Group-е: то је кључни елемент у процесу стварања вредности.

Охрабрујемо наша представништва да успоставе нове пословне моделе који доприносе побољшању животне средине, економије и друштва.

У том смислу, Group се обавезује да ће мерити утицај својих активности на заштиту природног капитала и биодиверзитета, не само у областима у којима послује директно, већ и преко својих различитих канала снабдевања, од производње сировина до маркетинга добара и услуга које нуде представништва у Group-и својим клијентима.

Верна својој посвећености транспарентности и дељењу, компанија Kering објављује резултате свог EP&L-а (Извештај о добити и губитку у заштити животне средине) и објављује методе, како би обавезала највећи број организација да га прате у борби за заштиту околине.

Значајно смањење еколошког отиска

Стратегија одрживог развоја Group-е, са временским хоризонтом 2025. године, јасно наводи амбиције компаније Kering у погледу заштите животне средине:

- Користити ресурсе на начин који поштује глобалне границе кроз научни приступ, са циљем смањења емисије CO₂ активности Group-е за 50%;
- Смањити EP&L Group-е за 40%, посебно радећи на успостављању одговорних стандарда набавке сировина и производних процеса.

За сваки кључни материјал и производни процес, ови стандарди дефинишу најбоље праксе за успостављање, узимајући у обзир њихов социјални утицај, утицај на животну средину, могућност праћења материјала, добробит животиња и укидање опасних хемијских супстанци. Стандарди компаније Kering су јавни и доступни свима, са циљем да се подстакне њихово најшире усвајање у оквиру индустрије луксузних добара и шире.

Компанија Kering, лидер одрживог развоја у индустрији луксузних добара

Поставили смо амбициозне циљеве за смањење нашег утицаја на животну средину, било у оквиру наше сфере пословања или кроз наше канале снабдевања.

Подстичемо дијалог и примену најбоље праксе, сматрајући да је то позитиван део наше стратегије управљања.

Свесни смо да ће само широке коалиције посвећених играча бити у стању да направе разлику, суочавајући се са изазовима животне средине у наредним деценијама, и сарађујемо са онима који су највише спремни да учествују, са свим спољним актерима који то желе (партнерства са универзитетима, научницима и истраживачким центрима, дијалог са невладиним организацијама које се баве заштитом животне средине, учешће у радним групама у индустријама луксуза и мултисекторским индустријама и сл.) да би се унапредило размишљање и знање и развила



иновативна решења као одговор на еколошке изазове.

Наша политика отвореног извора доказ је веће важности коју пружамо заштити животне средине у односу на неопходне изазове конкуренције.

Принцип предострожности

Конечно, намеравамо да применимо принцип предострожности у питањима која се тичу заштите животне средине, усвајањем процедура за процену ризика како бисмо успоставили привремене и сразмерне мере ако, у садашњем стању научних сазнања, изазивање потенцијалне штете може озбиљно и неповратно утицати на животну средину.

ЦИВИЛНО ДРУШТВО

Дијалог са заинтересованим странама и економски и социјални развој

Понављамо нашу посвећеност људским правима и намеравамо да се понашамо као друштвено одговорна корпорација где год да радимо. Нећемо толерисати претње, застрашивање или нападе, било физичке или правне, против бранилаца људских права.

Слушамо забринутост коју су изразиле међународне организације, невладине организације и представници цивилног друштва и желимо да подстакнемо дијалог са њима.

Поштујемо културе земаља у којима послујемо. Посебно желимо да активно допринесемо економском и друштвеном развоју локалних заједница од којих набављамо наше сировине.

Укључујемо се у пројекте заједнице и образовања, или иницијативе које промовишу културу и здравље, у већини земаља у којима послујемо. Посебно развијамо образовне програме са студентском заједницом у циљу обуке „дизајнера сутрашњице“, подстичемо креативност и неговање дијалога са студентима, подизање њихове свести о изазовима сектора луксузних добара у годинама које долазе, посебно у погледу етике и одрживог развоја.

Фондација Kering

У оквиру своје стратегије одрживог развоја, компанија Kering охрабрује своја представништва и особље да мобилишу напоре који су од користи за жене, посебно кроз Фондацију Kering која се бори против насиља над женама. Фондација подржава пројекте које воде локалне невладине организације, помаже социјалним предузетницима, организује кампање за подизање свести, у шта укључује и запослене Group-е.

Опорезивање

Као одговорни корпоративни грађани, Kering Group се обавезује да ће поштовати пореске законе и међународне стандарде где год да послује, као и да ће платити све порезе и царине које дугује.

Активност лобирања

Group не учествује у финансирању политичког живота у земљама у којима послује. Као лидер у индустрији луксузних добара, Group ипак очекује да буде у могућности да учествује у дијалогу, размени мишљења и дебатама које доприносе развоју прописа у земљама у којима је присутна.



3

ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОДЕКСА И СИСТЕМА ЗА УЗБУЊИВАЊЕ

Етички кодекс компаније Kering се односи на сваког запосленог у Group-и. Он се обезбеђује сваком новом запосленом у Group-и, свуда у свету, и саставни је део интерних прописа француских компанија Kering, како би се осигурало да компанија Kering, према француском закону, у потпуности испуњава важеће француске законе и прописе.

Кодекс се може преузети путем интернета, на најчешће коришћеним језицима у Group-и, са интернет сајта компаније Kering (www.kering.com) и са интернет сајта Group-е.

Радећи паралелно са дистрибуцијом Кодекса од 2005. године, Етички одбор Kering Group-е, сада је допуњен са две регионалне етичке комисије: Азијско-пацифичка етичка комисија (АПАЦ) и Етичка комисија за Америку, додатно широм света постоји дежурна телефонска линија која је бесплатна и доступна свима, на већини говорних језика Group-е.

Етичке комисије испуњавају три мандата:

- да прате одговарајућу расподелу и примену Етичког кодекса и начела које бране;
- да одговоре на упите сваког запосленог Group-е, од једноставног захтева за појашњење или питање о тумачењу Кодекса и његове примене, до жалбе (упућивања) која је поднета Комисији у вези са сумњом да се не поштује један од етичких принципа Group-е;

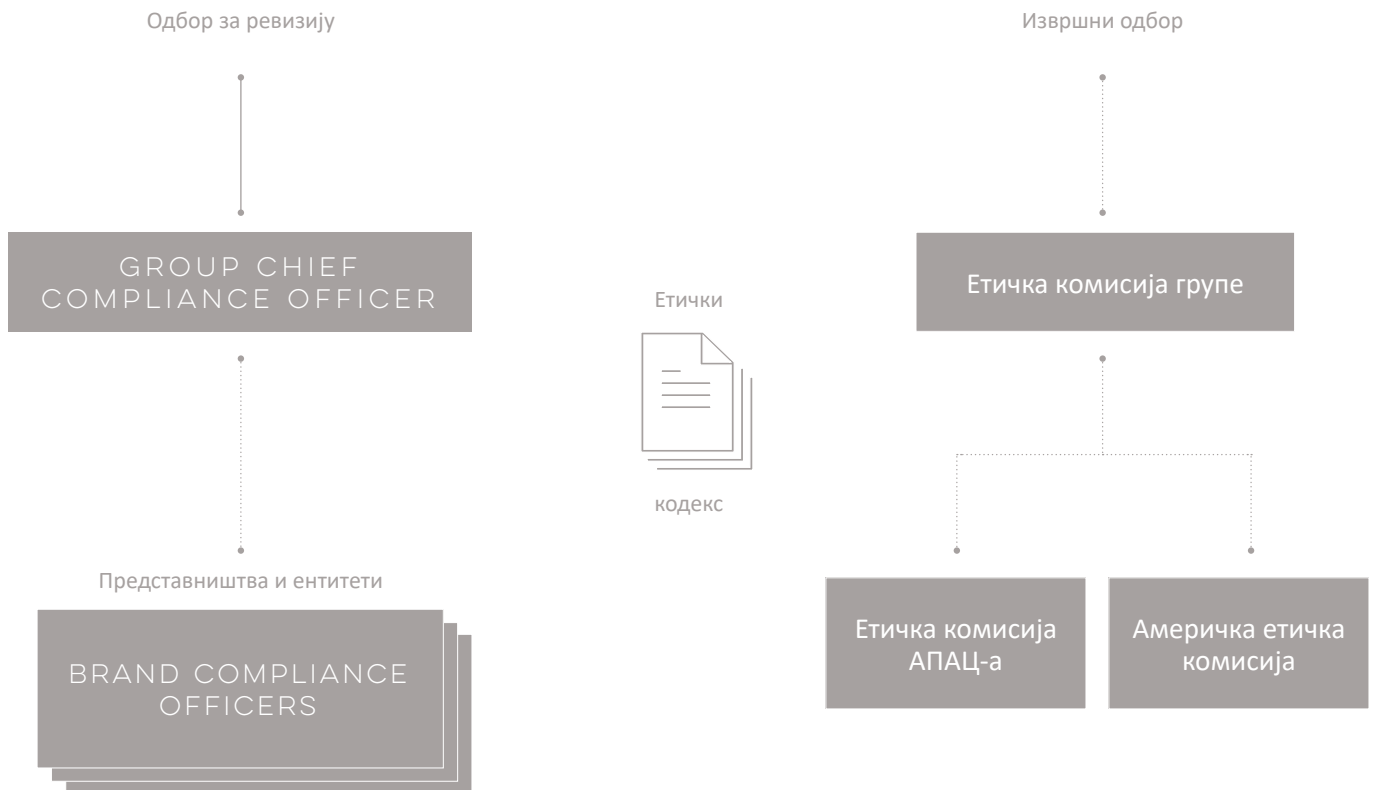
- да буду проактивни у развоју политике и активности Group-е у области одрживог и етичког развоја.

Чланство у Етичкој комисији састоји се од представника представништва и запослених у компанији Kering (Kering Group или Kering APAC или Kering Americas особље). Њихова регионална природа је део политике делегирања одговорности унутар Group-е, која осигурава да се дају најпримеренији одговори на постављена питања. Њихова улога коначних арбитра под надлежношћу Етичке комисије Group-е, којој они подносе извештаје, гарантује да се етички принципи доследно примењују у целој Group-и.

Штавише, од 2015. године постоји Организација за праћење усклађености пословања коју предводи руководилац групе за усклађеност (ЦЦО). Уз подршку међународне мреже службеника за праћење усклађености бренда (БЦО) именованих од стране председавајућег сваког представништва, ова организација помаже и води запослене на свим нивоима Group-е како би осигурала поштовање важећих закона, посебно оних који се односе на борбу против корупције и односно на закон о конкуренцији.

Све процедуре у Програму праћења усклађености редовно се ажурирају како би се одговорило на нове примењиве законе.





Систем за узбуњивање: етичке комисије, организација за праћење усклађености и дежурна телефонска линија

Систем за узбуњивање омогућује пријављивање:

- кривичног дела или кривичног напада,
- озбиљног и јасног кршења закона или прописа,
- понашање или ситуацију супротну Етичком кодексу Group-е,
- претњу или озбиљну штету за јавни интерес.

У пракси, сви запослени треба да се обратe са било којим захтевом за објашњење или питањем у вези са тумачењем Кодекса или

сумњом да га не примењују своје директору. Они такође могу да покрену ово питање са представницима запослених, Правним одељењем, Одељењем за интерну ревизију или Одељењем за људске ресурсе.

Ако је пожељно, и без потребе да се оправдава такво поступање, особље може изабрати да се обрати једној од три етичке комисије: Комисији Group-е, Комисији АПАЦ-а или Америчкој комисији. Ове комисије се у принципу не баве анонимним захтевима, осим ако имају законску обавезу да то учине. Стога се од сваког лица које контактира Етичку комисију тражи да се идентификује. Међутим, ако се чини да су наводи до којих је дошла Етичка комисија посебно узнемирујући, и ако су достављени подаци и документи довољно добро утемељени да омогуће истрагу, Комисија може одлучити да се бави таквим захтевом упркос анонимности.



Особа која упућује на случај (која се назива и „узбуњивач“) мора имати лично сазнање о чињеницама или понашањима која су предмет упућивања и мора поступати у доброј намери и несебично.

Комисије гарантују строгу поверљивост у поступању са предметима који су им поднети (испитивање захтева у одсуству представника представништва где припада субјект на који се жалба односи, споразум који се тражи од подносиоца притужбе пре него што се затражи било какво деловање дотичног субјекта) Етичке комисије, анонимизацију случајева којима се бави Етичка комисија у било ком извештају, итд.). Осим у посебним случајевима, упућивања се решавају у периоду од три месеца, а истраге прате смернице приручника за истраживање, од којих је неколико верзија на располагању како би се осигурало да садржај узима у обзир све локалне захтеве у земљама у којима Group-а послује.

Сваки запослени такође може одлучити да контактира Организацију за праћење усклађености, без потребе да пружи било какво оправдање, било директно директора за праћење усклађености Group-е или службеника за праћење усклађености бренда, за ентитет или представништво где запослени припада.

Од 2018. године, овај систем узбуњивања је ојачан и покривен новом процедуром како би се испунили сви захтеви Sapin II закона. У примени овог новог поступка, систем за узбуњивање је сада отворен за плаћене запослене и стажисте у Kering Group-и, као и за спољне и повремене запослене који раде за било ког пружаоца услуга или спољног партнера са којим Group и/или њена представништва одржавају уговорне односе.

Дежурна телефонска линија за све

Паралелно са Етичким комисијама и Организацијом за праћење усклађености, свака особа може изабрати и директан контакт

са глобалном дежурном телефонском линијом за етику која је успостављена да региструје и евидентира питања о којима се ради и да их проследи дотичној Етичкој комисији и Организацији за праћење усклађености, преко особа које су идентификоване и овлашћене да гарантују поверљивост и безбедност примљених информација. Контактрана Комисија или Организација за праћење усклађености даље контактира подносиоца жалбе да потврди да је примила захтев.

Ова дежурна телефонска линија одговара запосленима на језицима који се највише говоре у Group-и и поверљива је.

Треба напоменути да ће се очигледни хитни случајеви, посебно ако је нечији живот угрожен, третирати са одговарајућом хитношћу.

Поверљивост и заштита узбуњивача

Строга поверљивост везана за идентитет узбуњивача и прослеђене информације, укључујући идентитет особе којој је узбуњивач дао извештај, и забрана предузимања било какве одмазде против узбуњивача, има за циљ да гарантује његову или њену заштиту. Свака особа која учествује у одмазди биће подвргнута дисциплинским казнама. То значи да чак и ако се чињенице не докажу, узбуњивач који поступа са добром намером неће имати разлога за забринутост, и биће заштићен ако је предмет застрашивања.

Етичке комисије издају препоруке које ће бити упућене особама које су у најбољем положају да их имплементирају у ентитету на који се односи упућивање. Они су отворени за слушање и пружање савета. Они обезбеђују да сваки запослени у Group-и који сведочи о непоштовању једног од етичких принципа који се бране Етичким кодексом Group-е има могућност да буде саслушан, ако је то оправдано, и да види да се захтев истражује на поверљив начин.



ДА КОНТАКТИРАТЕ ЕТИЧКУ КОМИСИЈУ KERING GROUP-E

✉ ethique@kering.com или ethics@kering.com

ДА КОНТАКТИРАТЕ АПАЦ ЕТИЧКУ КОМИСИЈУ KERING GROUP-E

✉ ethics.asiapacific@kering.com

ДА КОНТАКТИРАТЕ АМЕРИЧКУ ЕТИЧКУ КОМИСИЈУ KERING GROUP-E

✉ ethics.americas@kering.com

ДА КОНТАКТИРАТЕ ОРГАНИЗАЦИЈУ ЗА ПРАЋЕЊЕ УСКЛАЂЕНОСТИ

✉ compliance@kering.com

Имена службеника за праћење усклађености бренда доступна су запосленима на интранет сајту Group-e.

Посебан случај запослених у Kering Group-и у Кини

Због специфичног закона који се примењује у Народној Републици Кини о заштити личних података и забране преноса одређених врста података ван територије, сви запослени у Kering Group са седиштем у Кини имају систем за узбуњивање (путем е-поште и дежурне телефонске линије) идентичан ономе који је на располагању свим осталим запосленима у Group-и широм света, у смислу његовог гарантног и оперативног режима (поверљивост, истрага, одговор, итд.), али специфично базиран у Кини, како би се осигурало да је систем узбуњивања компаније Kering у складу са кинеским законом.

Да контактирате систем за узбуњивање Group-e ако се налазите у Кини:

✉ ethics@china.kering.com

☎ 400-876 6108

ДА КОНТАКТИРАТЕ ЕТИЧКИ ОДБОР КОМПАНИЈЕ KERING ПУТЕМ ДЕЖУРНЕ ТЕЛЕФОНСКЕ ЛИНИЈЕ ИЗ СЛЕДЕЋИХ ДРЖАВА И ТЕРИТОРИЈА:

Аруба	00 44 121 629 0392	Малезија	1 800 815 895
Аустралија	1 800 621 390	Мексико	00187 75500673
Аустрија	0 800 006 652	Монако	800 93 497
Бахреин	00 44 121 629 0395	Холандија	080002 22398
Бангладеш	00 44 121 629 0395	Нови Зеланд	0 800 446 198
Белгија	0 800 74 189	Пакистан	00 44 121 629 0395
Бразил	0 800 020 1614	Панама	001 8002030110
Канада	18 666 065 211	Катар	00800 100 674
Чиле	12 300 205 765	Румунија	0800 896 530
Чешка Република	800 200 251	Русија	88 001 006 475
Француска	0800 918 045	Србија	0800 300 192
Немачка	0800 000 8875	Сингапур	800 120 6193
Грчка	0 0800 127 758	Јужна Африка	0800 990 094
Гуам	011 44 121 629 0387	Шпанија	800 600 953
Хонг Конг	800 900 508	Швајцарска	0800 830 236
Мађарска	06 800 188 94	Тајван	0 0801 136 354
Индија	000 800 1008 921	Тајланд	001 44 121 629 0395
Ирска	1 800 901 631	Турска	00800 6214646
Италија	800 897 580	УАЕ (Уједињени Арапски Емирати)	8000 178 171
Јапан	00 66 3313 2761	Уједињено Краљевство (Велика Британија)	0 808 129 0498
Кореја	00308 132 841	САД	18 552 654 200
Кувајт	00 44 121 629 0393	Вијетнам	00 44 121 629 0384
Луксембург	80021031		
Макао	00 44 121 629 0382		



Empowering Imagination