

# 道德规范

K E R I N G



## 目录

---

前言 法兰索瓦—亨利·皮诺致辞  
03

开云执行委员会承诺  
05

业务经营中的道德原则  
07

面向主要利益方的业务经营及行为准则  
09

规范应用监督和检举系统  
21



## 前言 法兰索瓦-亨利·皮诺

---

将道德置于我们业务经营中的核心地位,是一项强有力的道德承诺,诚信对我们业务的可持续发展至关重要。这种诚信文化当然基于遵守法律法规,但同样依赖于对集团价值观的承诺。它必须体现在开云的每一位员工的日常工作中,无论他们的国籍、地点、职位或资历如何。

我们的道德规范自2005年就取代了1996年制定的道德章程,明确了规范和指导我们日常行为的主要原则。本规范为我们每个人在职场生活中,以及与员工、客户、股东和业务合作伙伴联系时提供了行为标准。规范还明确了我们对环境的承诺,我们致力于保护环境,希望最大限度地减少我们对环境的影响,努力做一个良好的企业公民,融入其中,并对其负责。

这是我们自2005年以来的第四版道德规范,在我们转型为奢侈品领域的纯粹玩家时,使我们有机会重述我们的道德标准。



道德规范有力地重申了我们对尊重人权的承诺,不仅对所有员工,而且对所有在我们的供应链中工作并为我们的价值创造做出贡献的人员。我们动员一切力量,提高警惕,抵制雇佣童工、强迫劳动、人口贩运和剥削弱势群体,特别是移民,并打击一切暴力和歧视行为,特别是针对妇女的暴力和歧视。



本次版本更新还能使我们回顾我们在严厉预防和打击腐败和以权谋私方面取得的所有进展,特别是自2015年以来,我们在总部建立了合规组织和品牌合规官国际网络。他们通过制定必要的政策和流程,支持所有员工,监督严格遵守该领域的所有适用法律和法规。我们对腐败、以权谋私和任何形式的欺诈实行零容忍,而且我们每个人都意识到这一点至关重要。

最后,有一点至关重要,需要重申一下,开云几年前建立的道德检举系统,允许任何个人检举违反或涉嫌违反我们的规范及其原则的行为。现在该系统不仅是面向开云员工,还包括与我们有合同关系的所有服务商和外部合作伙伴中为集团工作的外部和临时工作人员。这一机制非常重要,能够

使我们识别遵守我们原则时可能出现的不足,以及必要的补救措施。同时保护那些无私、真诚地向我们报告此类不足的人,是整个集团的重要承诺。

本规范旨在为我们的所有活动提供行为标准,同时也助力开云的成功和可持续性发展。我相信你会学习本规范并应用于日常工作中。集团已做好一切准备,支持并帮助您实现此目标;您一定会不负众望。



弗朗索瓦-亨利·皮诺  
首席执行官兼董事会主席



## 开云执行委员会承诺

作为开云执行委员会的成员，我们共同负责集团业务的开展，并明确我们每个人都有责任在集团及其他品牌的所有活动中对开云道德规范进行日常传播、解释和施行。这是道义上的迫切需要，除此之外，还是集团可持续性发展和成功的保证。

我们的个人和集体责任尤其是通过日常个人榜样和行为的力量来体现，通过指导集团管理的道德准则的全面应用来证实。

FRANCOIS-HENRI PINAULT  
CHAIRMAN AND CHIEF EXECUTIVE OFFICER

JEAN-FRANCOIS 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

MARIE-CLAIRE DAVEU  
CHIEF SUSTAINABILITY OFFICER AND  
HEAD OF INTERNATIONAL  
INSTITUTIONAL AFFAIRS

JEAN-MARC DUPLAIX  
CHIEF FINANCIAL OFFICER

VALÉRIE DUPORT  
CHIEF COMMUNICATIONS & IMAGE  
OFFICER

CLAUS-DIETRICH LAHRS  
PRESIDENT AND CHIEF EXECUTIVE OFFICER,  
BOTTEGA VENETA

BÉATRICE LAZAT  
CHIEF PEOPLE OFFICER

ROBERTO VEDOVOTTO  
CHIEF EXECUTIVE OFFICER,  
KERING EYEWEAR

开云道德规范由开云董事会提交并审核，然后分发给本集团的所有员工。



## 管理

---

集团的管理机构始终遵循以下原则：

- 本集团执行董事会成员及本集团董事遵守本集团制定的章程及董事会的内部制度,并通过定期课程培训提供支持,尤其是有关利益冲突的事宜。
- 在董事会内部,可持续发展委员会的目标是,基于集团在可持续发展和道德方面的严格要求,协助本集团设计、实施和监督相关规程。
- 执行董事的薪酬包括有效推动集团表现和诚信文化的浮动薪酬。



# 1

## 业务经营中的道德规范

---

### 开云集团确保其行为诚实、负责。

在任何情况下开展业务都坚守道德原则,是业务持续性的保证。我们在各市场的成功及可持续发展取决于顾客、员工、股东及商业伙伴和当地社团对我们的信任。而信任需要时间的浇铸,需要每时每刻的锤炼。商业环境中的道德规范涵盖了许多有时可能看似矛盾的问题。而这一点在我们这样的集团企业尤其突出,因为我们业务遍及世界各地,所在国家文化和经济发展水平也不尽相同。

但是,这些差异却可以凭借几项共同、简单且强有力的原则得以协调,从而指导我们的行为负责任并符合情理。自集团于1996年推出第一版道德章程后,在2005年拟定了开云道德规范。该规范定期更新,并树立双重目标:

- 简单有条理地阐明集团的道德准则,
- 向集团所有员工,以及他们之外的所有利益相关者阐明规范。

### 我们共同的道德原则是:

- 诚信行事,责任心强。
- 遵守法律法规。
- 尊重每个人的尊严和权利。
- 尊重自然环境。
- 在维护集团及股东利益的前提下使用企业资产资源。
- 鼓励员工投身于团结互助及可持续发展行动计划。
- 尊重商业机密。

### 本集团商业行为的道德原则体现了多项国际标准,其中包括:

- 联合国世界人权宣言和欧洲人权公约;
- 国际劳工组织各项公约,尤其是第29、105、138、182号公约(童工和强迫劳动)、第155号公约(职业安全卫生)、第111号公约



(歧视)、第100号公约(同酬)、第87及第98号公约(组织工会的自由、组织和集体谈判的权利)；

- 经合组织跨国企业指导方针；
- 联合国儿童权利公约；
- 联合国全球契约和相关可持续性发展十项原则；
- UNGP(联合国工商业与人权指导原则)；
- 联合国妇女赋权原则。

每位开云员工都必须熟知本规范及其原则，并以此约束自己的行为，特别是如果对自己的行为有任何疑问，要保持警惕，如果不知道如何解决自己面临的道德困境，请寻求帮助，并对出现的问题或违反本规范的行为及时汇报。

我们承诺防止和惩罚任何违反集团道德规范的行为，并采取必要的惩治和补救措施。

道德原则的应用在我们日常行为中可能会出现，必须不断鼓励和加强，例如，对主题、培训和提问权的深入了解。

除了作为集团道德商业行为的基础和参考框架的道德规范之外，其他文件也需要了解并且必须正确应用。因此，每个人都有责任通过阅读道德规范的补充文件，特别是合规手册及其相关政策和流程，根据其具体职责，加强对影响他们的主题的了解。同样，集团每年为全球所有员工制定必修培训课程或道德规范课程，每位员工都必须参加。





# 2

## 面向主要利益相关方的 业务经营及行为准则

---

除上述标准外,对各方均应遵守的业务及行为准则加以阐释也极为重要,既包括个人层面,也涉及我们定期或偶尔接触的各相关方。

### 其中包括:

- 本集团的员工,
- 我们的客户和消费者,
- 我们的股东和金融市场,
- 我们的商业伙伴和竞争对手,
- 环境,
- 整个社会。

### 开云集团的员工

*我们承诺在我们的职业关系中尊重并实施以下价值观和准则:*

#### 管理者:在恪守我们的道德准则和 宣扬诚信文化方面发挥关键作用

#### 诚信、忠诚和责任

为了帮助所有员工按照集团的章程和道德原则履行职责,管理者有责任通过树立个人榜样,体现集团的道德价值观和原则,并确保他们的团队正确地应用和遵守道德规范。他们是集团传播关键信息和良好做法的保证人。如果出现道德问题或困境,他们就会倾听并支持他们的团队,鼓励他们自由地表达自己的疑虑和问题。

我们的行为应秉承诚信、忠诚和负责任的态度。我们应尤其避免涉入欺诈性(腐败、利益冲突、侵吞资产、传播虚假信息等)或恶性事件。

总之,在我们的日常工作中,在我们的工作场所或商务旅行中,我们都恪守集团道德准则的规定,捍卫集团及其品牌形象和利益。



## 尊重人性和法律

我们的同事和员工应当享有尊重和公平待遇，我们也应尽力创造一个激励性的工作环境，尊重每个人的尊严和权利，促进发展和康乐。通过提供培训、工作流动及内部升迁的机会，提高每位员工的就业能力，我们希望推动的人力资源政策将有益于提升每位员工的职业作风、工作积极性以及才干的施展。

我们提供的工作环境符合人权保护和劳动法，并遵守业务经营所在国的环保、卫生和安全方面的法律法规。

我们抵制雇佣童工和强迫劳动。

我们鼓励集团员工自由表达意见。

我们鼓励对话，尊重各国现行法律框架下工会权利的使用。

## 无歧视和骚扰的工作环境

我们决不容忍任何形式的骚扰、歧视、恐吓、欺凌或羞辱行为，无论是心理上还是行为上滥用职权。每位员工都有责任不以损害他人尊严和权利的方式行事。

骚扰是指任何重复性的扰乱、侮辱或羞辱他人的自愿行为，无论是口头评论、行动或手势，损害他人的尊严或心理健康，并导致工作环境恶化。骚扰有多种形式（有辱人格、令人反感

或淫秽的评论、谣言或嘲笑、威胁、要求执行被贬低的任务、排除和孤立他人）。

特别是性骚扰，是指使用恐吓或胁迫等手段，以同意性服务为条件，承诺换取利益的不良行为。包括从轻微的过犯到性虐待或性侵犯等一系列行为。

骚扰会受到纪律处分，在许多国家还会受到刑事诉讼。

## 无歧视、多样化和机会平等

在开云，我们相信多样化是创造力和创新的源泉，因此也是经济业绩的源泉。我们认真采取包容的态度，尊重员工的个人差异，使每个人都有机会展示自己的才华。这就是为什么我们注意在组织内全面宣扬平等文化，并为我们的团队打造一个开放和激励的工作环境，不受任何歧视，这些都有助于集团的成功。我们推动机会和待遇的平等。也正是在此背景下，我们特别要强调我们对促进多元化和待遇平等的承诺。我们努力在集团各级别实现男女比例的更大平衡，以杜绝女性人才升迁道路越走越窄的现象。

## 工作幸福感、工作与生活的平衡

为确保员工在工作和个人生活之间保持良好的平衡，并提升每个人在工作中的幸福感，开云努力营造一个充满



关怀和富有成效的支持性工作环境。为此,本集团采取以下政策和机制,提升每个人的日常生活水平和工作生活质量,包括:远程工作、产假、最佳平衡工作与生活的门户解决方案、心理支持服务、健康日等。

此外,由于本集团早已致力于通过其基金会打击暴力侵害妇女行为,为该集团的员工提供家庭暴力及其对工作的影响意识培训,确信其有责任使这个企业对女性来说是一个安全而温馨的地方。

### 商业机密

在与集团内部或外部利益相关方的日常交流和互动中,所有员工承诺:

- 遵照签署的协议和保密原则,禁止任何未经授权的披露,保护商业机密;
- 严格限制向有关人员披露信息并予以正式授权;
- 保留并保护他们负责的所有机密数据;
- 特别注意在公共场所披露的书面和/或口头信息。

### 对员工个人数据的保护

我们一直肯定员工数据的价值,因此,我们尊重并保护他们的隐私。

为此,开云集团的所有员工均享有以下权利:

- 在新的数据处理之前,所有信息公平透明,并在适当情况下事先获得许可,
- 如果存在合法利益,则有权反对处理,
- 有权访问和更正数据,
- 只有部分员工有权访问他们的数据,
- 只要满足必要的条件,离职后有权被遗忘。

由于开云经营奢侈品,其部分员工可能拥有具有潜在高市值的数据。开云集团知道数据泄露的风险,因此增强数据安全性措施。

### 合理使用集团资产

每位员工都承诺避免滥用、浪费或不当使用本集团的所有资源。特别是对于所有物质资源(电话、车辆、计算机等),所有员工都承诺遵守他们被告知的使用规则。对于无形资源(互联网、电子邮件等),在不会对职业行为产生不利影响的前提下,可以偶尔允许个人使用。



## 合理使用社交网络和个人网站

我们鼓励员工成为集团和/或其品牌的代表。但是,只有在集团和/或其品牌正式授权的人才可以代表集团和/或其品牌进行沟通。允许谈论集团,但不代表集团。

每位员工都代表着集团在公共和私人领域的专业价值,包括社交网络和个人网站。因此,当我们就直接或间接对集团相关的主题发表意见时,我们有义务以诚信和专业的辨别力行事,以保护开云的形象和声誉。我们必须确保我们的意见和个人利益与本集团的利益之间不会产生混淆。出于这个原因,员工以其真实身份出现,或者其身份与其在社交网络和论坛上的工作地点相关时,必须提及他们是代表自己,并且他们就所讨论的主题发表的观点不代表集团的形象或立场。

## 培训和道德意识

全球所有员工均可享受培训和道德意识课程。该课程每年更新一次,通过具体的方案和相关案例,使每位员工了解自己的使命,并指导他们的行为完全符合集团的道德原则。强制性出勤。

## 我们的客户和消费者

### 诚实, 安全和品质

我们为客户和消费者奉献我们职业活动的最优表现,以期满足其要求、不辜负其信任。集团通过其各品牌,设计并销售遵守质量、安全、工业及知识产权方面现行标准法规的产品与服务,并提供可靠、开诚布公且高质量的信息。

我们的公关或广告宣传建立在诚信、公正以及关注消费者安全的基础之上。

### 保护个人和机密数据

在客户提供给我们的个人信息方面,客户拥有决定权。我们遵守我们对其所作承诺和现行法律,确保其个人信息的私密性。

我们尊重个人行使数据权力,包括检索、更正或删除数据,并使用备份设备(通过物理和电子方式)收集数据。

本集团认同客户及联系人托付的数据价值。因为在奢侈品行业经营,本集团拥有具有潜在高市值的客户数据。由于意识到数据泄露的风险,本集团不仅注重遵守通用数据保护法规,还确保为客户的数据采取最佳保护措施。



为了尽力以最佳方式降低数据泄露风险,本集团已在其品牌、不同部门和实体之间以及欧洲经济区内外的供应商之间制定必要的保密政策。

在集团隐私官的监督下,集团建立了涉及所有职能部门、所有国家地区和所有集团品牌的跨职能办法,以便最好地管理我们控制的数据,避免任何潜在风险。

## 我们的股东和金融市场

### 诚实的信息

我们的经营管理模式能够最好地反映当前实践和标准。我们必须合理、有效地使用集团的资源,赢得股东和金融市场的信任和支持。我们应该向他们提供诚实、清晰和准确的财务信息。我们完全遵守所有适用的会计、财务和证券交易标准和法规。

### 预防内幕交易

作为一家上市公司,我们尤其注重遵守股票市场法规(特别是,但不限于欧洲反市场滥用指令)及其实施条例,欧洲金融市场管理局及金融市场管理局的意见和建议。为防止内幕交易,本集团已设立合规计划,其中包括各种机构及程序,例如道德委员会、“封闭期”(在此期间部分人员不得参与开云股份进行交易)附

表、涵盖内幕交易的行为准则和内幕信息管理程序。

## 我们的商业伙伴和竞争对手

我们承诺在任何时候均维护公平且诚实的商业关系。

集团传播的道德原则应当对其员工及其商业伙伴的业务经营方式给与指导,防止任何形式的腐败,尤其是在法律法规遵守、以权谋私及利益冲突方面。

### 腐败、以权谋私、疏通费

开云严格禁止任何形式的腐败,包括以权谋私,通过遵守本集团经营所在的每个国家适用的反腐败法来防止腐败,特别是:适用的法国法律(Sapin II)、意大利法律、美国的反海外腐败法和英国腐败法。该集团在这方面实行零容忍。

主动腐败包括在任何时间,以煽动某人采取行动或不采取行动为目的,直接或间接地非法向此人提供或承诺利益。被动腐败是指受贿者的情境。无论腐败者是在公共部门还是在私营部门工作,腐败都将受到刑事处罚。“提供诱惑”意味着提供任何有价值的东西(金钱,当然,还有代金券、各种邀请、礼品、赠品、工作承诺、旅行费用的报销等)。



就“以权谋私”而言，这包括直接或间接为他人提供各种报酬、承诺、捐赠、礼物或优惠，以鼓励他们滥用或已滥用其实际或假定的影响力，为自己或他人获得政府或公共管理部门的特殊待遇、工作、合同或任何其他有利决定。

集团禁止疏通费，这是指通过支付非正式的资金，以促进、保证或加快执行行政决策。

禁止以集团名义或代表集团直接或间接地为政府机关、工会、文化或慈善机构提供资金，谋取物质、商业或个人利益。

### 礼品、实物福利、娱乐、捐赠和赞助

每个员工都必须问自己一个问题，即收到或提供的礼物、好处或邀请是否是提供者想要贿赂接受者。

开云员工和商业合作伙伴不得为了谋取利益或运用职权承诺、提供、给予、请求或接受诸如礼品、服务或娱乐等商品或服务。

请求、接受或鼓励现有或潜在供应商、客户或合作伙伴赠送礼品，可能会引起利益冲突，甚至是腐败行为。

由于礼品的价值不会自动导致存在利益冲突或腐败行为的结论，因此邀请每位员工向其管理层提供证据，证明

有关礼品原因和合法性，表明其透明度和警惕性。

捐赠和赞助交易必须同样透明且合理。对慈善机构的任何计划捐赠必须事先经过审计和批准。

如有疑问，员工必须联系其部门经理并咨询当地适用程序。

### 利益冲突

开云的每名员工都应避免以下情况：其本人或亲友的利益与其企业或集团利益可能发生冲突，或者其本人或亲友的利益可能对其独立判断能力、职业操守或集团形象及声誉带来损害。这就是所谓的利益冲突情况。

以下情况可能引起利益冲突，应予以避免，因为它们违背集团的利益：

- 甚至自愿为与集团利益相冲突的第三方工作。
- 维护个人、财务或商业利益，并对干扰开云行动和/或决策的情况起到促进作用。
- 与直属上级或下属保持不恰当的工作关系。
- 接收可能影响个人判断的礼物或邀请。



- 为促进个人利益或亲人的利益，影响服务提供者的抉择或选择。

如果员工面临利益冲突的风险，他或她必须立即向其直接或间接上级，或任何其他相关机构或董事会（人力资源部、内部审计部、合规组织、合规官）汇报，在未找到解决方案之前，不以任何方式介入其所在品牌或集团与相关第三方的关系中。

## 欺诈

欺诈通常是指针对个人或公司的欺骗行为，以煽动个人或公司非法提供金钱、货物或其他主要资源（如有价值的信息）。

欺诈的常见例子包括：

- 伪造；
- 身份盗用；
- 伪造或欺诈性的银行转账；
- 网络攻击。

打击欺诈是我们合理开展业务的基本道德保障，需要时刻保持警惕。任何欺诈行为都应受到谴责，并可采取纪律措施。

## 自由竞争

竞争法旨在保证所有公司参与公平竞争，以便以最优惠的价格提供高质量的产品和服务。作为经济和社会发展的一个因素，我们坚信自由、开放和公平竞争。这一因素影响产品价格、质量及规模，并为消费者和最终顾客利益服务。我们严格遵守集团各业务市场的现行竞争法规。

## 我们的供应商和承包商的承诺

尊重人权和基本自由是开云的核心道德承诺，必须得到所有员工和利益相关方的支持。为此，我们的道德规范借鉴了有关道德和人权的主要国际标准。

我们要求供应商遵守集团供应商章程规定的原则。我们抵制雇佣童工和强迫劳动。本集团执行检查程序，并不会故意与这些合作伙伴合作，包括不在其业务核心分享这些基本原则，以及选择他们自己的服务商。

因此，本集团承诺定期评估其主要供应商；开云及其品牌为他们提供支持和建议（培训计划、技能开发、分享良好经验等），以确保他们遵守其道德规范和供应商章程。



本集团进一步坚持可持续发展原则,系统地与本集团有合约关系的每个供应商沟通;这些原则重述了补充和明确供应商章程主要条例的所有基本原则和指南,可在集团网站上查阅。

我们对供应商和承包商的承诺符合联合国公布并在《联合国商业与人权指导原则》(UNGP)中提出的尊重人权的要求。

考虑到奢侈品行业的特殊性以及与造型相关的具体问题,开云集团还制定了一份关于工作关系和模特福利的章程,以促进对有关人员持有高度的诚信、责任和尊重。

最后,该集团在其网站上发布了现代奴隶声明。





## 开云集团供应商章程

① 开云集团及旗下品牌承诺尊重人权和基本自由,严格遵守国际劳工组织规定,尤其是消除童工、废止奴隶制及强迫或强制劳动,以及环境保护方面的公约。集团强调其已于2008年成为联合国全球契约签署方,并由此捍卫全球契约的十项原则。

② 因此,开云及其品牌要求其供应商对以下基本原则作出承诺。以下各原则共同构成开云供应商章程:

- 禁止雇佣15岁以下儿童工作,符合国际劳工组织允许14岁以上儿童工作的例外条款者除外;
- 禁止以任何方式使用奴隶制、贩卖人口、债役、强迫或强制劳动,并禁止使用上述手段所创造的产品或服务。
- 特别注意易受剥削的工人,特别是移民,保证他们采取非歧视性的招聘和就业做法,行动自由和报酬,同时确保他们对自己的权利有充分的了解;

“强迫或强制劳动”涵盖所有以刑罚胁迫个人提供的劳动或服务,或不付酬劳,且非完全出于劳动者自愿的劳动;若有童工及强迫或强制劳动的非法行为,开云及其品牌与该供应商的业务关系即废止。

- 禁止其性质或工作条件有可能损害健康、安全或道德操守的各类工作(清洁和安全的房舍、获取饮用水、卫生设施等);
- 禁止所有违背职业尊严和康乐的行为,尤其是在薪酬、最低生活保障金的权利、工作时间(最长工作时间,休息时间)和工作条件等所有与劳动法规相悖的做法;
- 尊重员工的代表权和发言权、结社自由和集体工资谈判;
- 禁止种族、民族、性别和残疾等一切歧视,打造多样化的工作条件;
- 禁止任何形式的精神骚扰,特别是性骚扰,不管是恐吓、威胁或胁迫性行为,或以利益作为承诺来换取性服务;



- 在工作中平等、公平和尊重地对待所有男女，特别注意消除一切形式的恐吓、骚扰、暴力或不平等待遇，尤其是女性员工工资方面。
- 遵守现行环境法规，除此之外，努力实施全球契约中有关环境保护的三项原则：
  - 对环境问题采取预防措施；
  - 采取旨在促进更大环境责任的举措；
  - 鼓励开发和推广环保技术。
- 经常以适当的方式向所有员工传播和更新本章程的原则，运用所有语言和所有必要手段保证所有人都能正确理解，并传达开云集团的举报程序；
- 采取适当步骤，有效地将本章程的原则应用于其自己的供应商和承包商；
- 无论在本章程应用中遇到任何严重困难，或任何违反行为，都向开云和/或其品牌进行忠实汇报。

③ 在开云集团与产品和服务供应合同关系建立之前，开云和/或其品牌代表可由外部检查员陪同，自由获取行政文件、接触员工、访问合同中产品或服务的生产、包装和运输厂址，以便评估章程条款是否得到良好

遵守。可以根据需要反复进行这些检查访问。

访问结果将依照严格标准制作成评估报告。开云保留以恰当方式传播该类报告的权利。

④ 合同执行期间，开云和/或其品牌代表或委托的外部伙伴可以在未事先通知的情况下检查供应商对章程承诺的遵守情况。供应商应协助检查

⑤ 方参阅任何行政文件、和任何员工交流，以及访问工作和生活场所。就开云及其品牌合约方而言，除合同各条款外，对章程的遵守与否也是构成业务关系的重要条件。若出现严重违背章程的行为，开云及其品牌会决定应当采取何种纠正措施，以便在有必要的前提下继续保持业务关系。总之，开云及其品牌将确保为所有供应商提供支持和建议，帮助他们改进做法，以达到本章程规定的目标。

⑥ 开云集团希望其供应商尊重并遵守当地和国际法律，特别是在商业法和税收方面。



## 我们的环境

我们在努力打造奢侈品未来的同时，坚持保护地球及其自然资源，并通过创新来支持后代，减少我们对气候变化和生物多样性丧失的影响。

### 估量我们在自身业务以外的影响

可持续发展是集团战略的核心：是价值创造过程中的关键因素。

我们鼓励我们的品牌建立新的有助于改善环境、经济和社会的商业模式。

为此，集团承诺估量其业务对保护自然资本和生物多样性的影响，不仅包括直接经营业务方面，更涵盖其各供应链全过程，上溯到集团各品牌产品和服务所需原材料的开采。

基于对透明度和共享的承诺，开云公布其EP&L环境损益表的结果并公开其方法，以便让最多的机构在环保战役中遵循它。

### 显著减少我们的环境足迹

该集团的可持续发展战略，时间跨度为2025年，明确指出了开云在环境保护方面的雄心：

- 通过科学方法，尊重全球限制使用资源，将本集团行为的二氧化

碳排放量减少50%；

- 将集团的EP&L降低40%，特别是为原材料和生产流程制定合理的采购标准。

这些标准为每个关键材料和生产流程确定了最佳做法，同时考虑到其社会影响、环境影响、材料的可追溯性、动物福利并逐步淘汰危险化学品物质。开云标准对所有人公开，目的是鼓励在奢侈品行业内外尽可能广泛地采用这些标准。

### 开云，奢侈品行业可持续发展的引领者

无论是在我们自己的运营范围内还是在整个供应链中，我们都为减少环境足迹制定了雄心勃勃的目标。

我们鼓励最佳做法的交流及推行，并将其视为我们管理战略的积极组成部分。

正如我们所知，只有广大的忠诚参与者联盟才能有所作为，面对未来几十年的环境挑战，我们与最愿意参与的人以及所有希望这样做的外部利益相关者合作（与大学、科学家和研究中心建立伙伴关系，与非政府环保机构对话，参与奢侈品和多部门产业的工作团体等），以推进思考和知识，并开发创新的解决方案以应对环境挑战。



我们的开源政策证明, 加强环保比竞争对手的挑战更为重要。

### 预防原则

最后, 我们计划在环境保护领域实施预防原则、采用相应的风险评估流程, 并对现有科学知识显示存在可能对环境带来严重且不可逆转影响的潜在危害时, 采取相应的临时性应对措施。

## 民间社会

### 与利益相关方对话以及经济和社会发展

我们强调我们对人权的重视, 并努力在所有业务经营所在地恪守企业社会责任。我们不会容忍针对人权维护者的威胁、恐吓或攻击, 无论是身体上的还是法律上的。我们倾听国际组织、非政府组织及民间社会代表所表达的关注, 并希望能够促进与他们的对话。

我们尊重我们所在国的文化我们特别希望为我们原料获取地区的经济和社会发展作出积极贡献。

在我们所在的大多数国家, 我们参与社区和教育项目, 或采取促进文化和健康的举措。特别是, 我们与学生社区一起制定教育计划, 培养“明天的设计师”, 鼓励创造力和培养学生对话, 提高他们对未来几年奢侈品行业挑战的认识, 特别是道德和可持续发展方面。

### 开云基金会

在其可持续发展策略框架下, 开云鼓励其品牌及员工支持互助计划, 并为妇女事业行动起来, 尤其是通过打击妇女暴力的开云企业基金会。该基金会支持当地非政府组织开展的项目, 协助社会企业家, 组织宣传活动, 并让集团员工参与其中。

### 税收

作为负责任的企业公民, 开云集团承诺在任何经营所在地遵守税法和国际标准, 并支付所欠的所有税费。

### 游说活动

该集团不参与为其经营所在国家的政治生活提供资金。作为奢侈品行业的引领者, 该集团希望能够在业务经营所在国参与对话、交换意见和辩论, 以促进其所在国家的法规发展。



# 3

## 监督道德规范和举报系统的应用

---

开云的道德规范适用于本集团的所有员工。它适用于集团的每一位新员工,无论是在哪个国家,并且是开云法国公司内部章程的组成部分,以确保开云法国合法公司完全遵守现行的法国法律和法规。

本规范可以从开云网站 ([www.kering.com](http://www.kering.com)) 和集团内联网以最常用的语言在线下载。

规范自2005年起开始传播,与此同时,开云集团道德委员会也得以建立。目前,该机构纳入两个地区道德委员会:亚太道德委员会 (APAC) 和美洲道德委员会。另设一条完全向公众开放的免费全球热线,可使用规范版本的集团最常用语言。

道德委员会拥有三项使命:

- 监督道德规范及其所捍卫原则的良好传播与实施
- 答复集团员工的诉求,包括简单的澄清请求、关于准则解释及实施的问题,或是就集团某项道德原则可能被违反的情况向委员会提出的诉求 (请求处理)

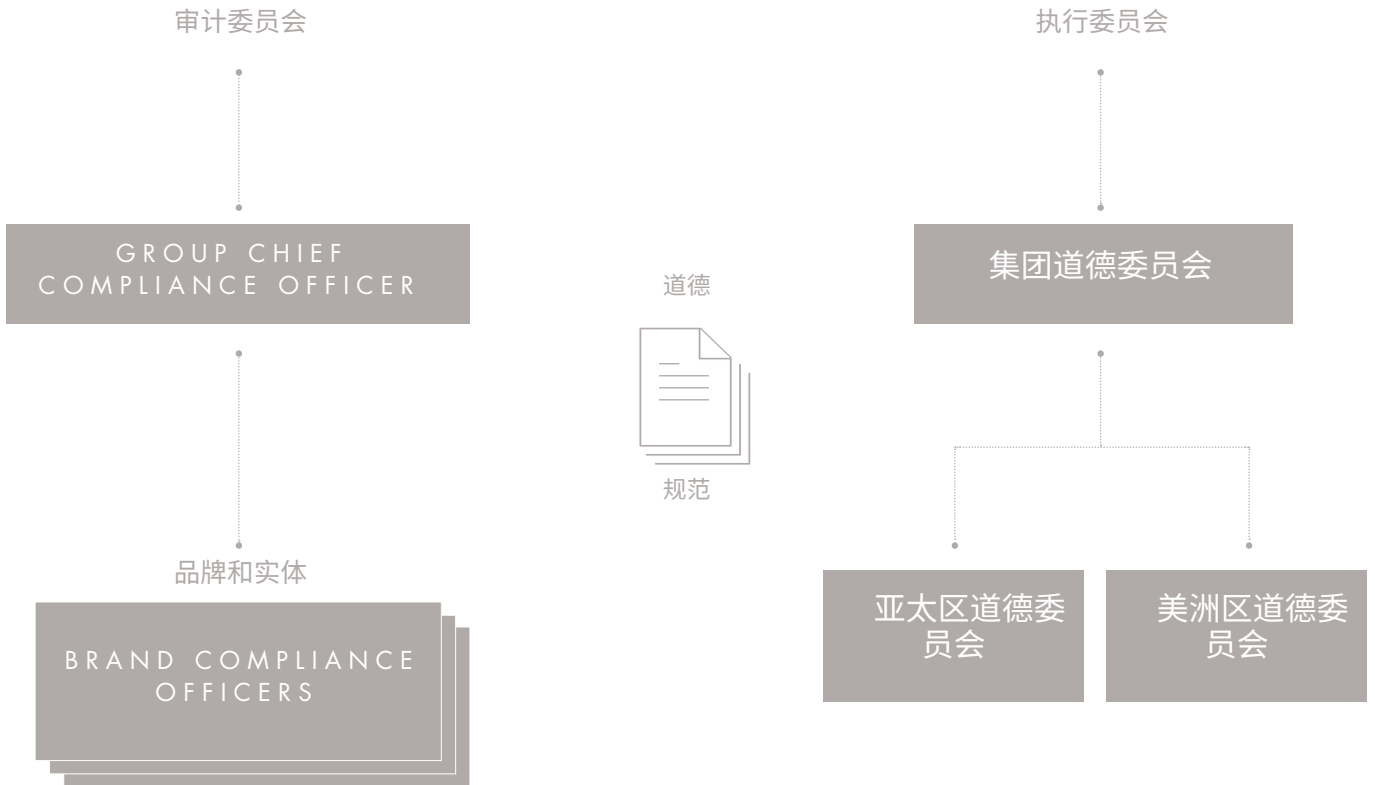
- 为推动集团在可持续发展领域的策略及行动积极提出建议

各道德委员会由集团品牌代表和开云员工组成 (集团、开云亚太或开云美洲)。委员会的地区特性体现了集团现行的责任委派政策,也确保为问题找到最具针对性的答案。各委员会向集团道德委员会报告,并在其领导下运作且拥有最终裁定权,确保集团内道德原则实施的一致性。

此外,自2015年以来,由集团首席合规官 (CCO) 领导的合规组织已经到位。通过每个集团品牌主席任命的国际品牌合规官 (BCO) 国际网络,该组织帮助和指导集团各级员工确保遵守现行法律,特别是有关惩治腐败和竞争法的法规。

为响应新的现行法规,合规计划中的所有程序都会定期更新。





### 举报系统:道德委员会、合规组织和热线电话

举报系统可以报告:

- 犯罪或刑事犯罪,
- 严重违反法律或法规,
- 违反集团道德规范的行为或情况,
- 威胁或严重损害公共利益。

实际操作中,员工应向其上级递交所有澄清请求、关于准则解释的问题,或是汇报准则执行可能被违反的情况他们也可以向员工代表、法务部、内审部或人力资源部汇报。

如员工愿意,他可在集团委员会、亚太委员会及美洲委员会三个道德委员会中择一并与之取得联系,且无需为此提供理由。除非有特殊法律要求,上述委员会不处理匿名请求。因此,要求任何联系道德委员会的人表明身份。但是,如果提请道德委员会注意



的指控似乎具有特别令人不安的影响,并且如果所提供的细节和文件足够充分并方便调查,委员会可以决定处理这样的匿名请求。

检举此事的人(也称为“举报人”)必须个人了解检举对象的事实或行为,并且必须保证诚信、无私。

委员会确保以完全保密的方式处理向其提交的案件(审议诉求时相关部门所在品牌代表不得在场、道德委员会向相关部门提出行动要求之前需征求报告人同意、道德委员会处理案例的工作报告中进行匿名处理等)除特殊情况外,检举在三个月内处理,调查遵循调查手册的指导原则,其中有多个版本可用,以确保内容考虑到本集团业务经营所在国的所有本地要求。

员工也可以决定联系合规组织,无需提供任何理由,这既可以指本集团的首席合规官,也可以是该员工所属的实体或品牌的品牌合规官。

这一举报制度自2018年起得以加强,并包含了新流程,以满足Sapin II法律的所有要求。这一新流程应用后,举报系统现在向开云集团的付薪员工和实习生开放,以及为集团和/或其品牌有合同关系的所有服务商或外部合作伙伴工作的外部和临时雇员。

## 个人热线

除了道德委员会和合规组织,也可以选择直接联系全球道德热线,以便登记和记录收到的诉求,并转交给给相关的道德委员会和合规组织,通过确认和授权的人员保证所收到信息的机密性和安全性。委员会与之联系,或者合规组织随后与检举人联系,确认其已收到检举。

该热线以本集团最常用的语言回复员工,并保密。

请注意,如果相关事件明显涉及紧急情况,尤其是当对他人构成危险时,该事件会得到相应的紧急处理。

## 举报人的机密性和保护

对举报人的身份和传达的信息严格保密,包括检举报告中人员的身份,禁止对举报人进行任何报复,确保举报人得到保护。任何报复的人都将受到纪律处分。这意味着,即使事实未得到证实,善意举报的举报人也不会引起任何关注,如果他或她受到恐吓,将受到保护。

道德委员会发布建议书,并发送给最合适的人员,在受举报影响的实体中实施这些建议。道德委员会是一个旨在聆听和提供建议的开放式机构。委员会确保任何见证了违反集团道德准则所捍卫原则情况的集团员工,在其认为恰当时,有机会在保密条件下被倾听并了解其诉求的处理情况。



## 联系开云集团道德委员会

✉ [ethique@kering.com](mailto:ethique@kering.com) 或 [ethics@kering.com](mailto:ethics@kering.com)

## 联系开云集团亚太道德委员会

✉ [ethics.asiapacific@kering.com](mailto:ethics.asiapacific@kering.com)

## 联系开云集团美洲道德委员会

✉ [ethics.americas@kering.com](mailto:ethics.americas@kering.com)

## 联系合规组织

✉ [compliance@kering.com](mailto:compliance@kering.com)

品牌合规官的姓名可供员工在集团内部网查阅。

## 开云集团员工在中国的特殊情况

根据中华人民共和国现行个人数据保护法以及禁止境外发送特定类型数据的相关法规,位于中国的开云集团员工的举报系统(通过电子邮件和电话热线)在保障性和运营模式(保密、调查、反馈等)方面和全球其他员工的举报系统一致,但是系统特别位于中国,以确保开云举报系统符合中国法律。

## 如果您在中国,请联系集团的举报系统:

✉ [ethics@china.kering.com](mailto:ethics@china.kering.com)

☎ +86 10 8519 1212

## 在以下国家和地区拨打开云道德热线

阿鲁巴	00 44 121 629 0392	澳门	00 44 121 629 0382
澳大利亚	1 800 621 390	马来西亚	1 800 815 895
奥地利	0 800 006 652	墨西哥	00187 75500673
巴林	00 44 121 629 0395	摩纳哥	800 93 497
孟加拉国	00 44 121 629 0395	荷兰	080002 22398
比利时	0 800 74 189	新西兰	0 800 446 198
巴西	0 800 020 1614	巴基斯坦	00 44 121 629 0395
加拿大	18 666 065 211	巴拿马	011 18002030110
智利	12 300 205 765	卡塔尔	974800100674
捷克共和国	800 200 251	罗马尼亚	40800 896530
法国	0 805 103 040	俄罗斯	88 001 006 475
德国	0 800 723 5206	塞尔维亚	800300192
希腊	0 0800 127 758	新加坡	0 800 120 6193
关岛	011 44 121 629 0387	南非	0800 990 094
香港	800 900 508	西班牙	0 800 600 953
匈牙利	06 800 188 94	瑞士	0 800 002 170
印度	000 800 108 921	台湾	0 0801 136 354
爱尔兰	00800 9687 4357	泰国	001 44 121 629 0395
意大利	800 897 580	土耳其	8006214646
日本	00 66 3313 2761	阿联酋(阿拉伯联合酋长国)	80 004 444 098
韩国	00308 132 841	英国	0 808 129 0498
科威特	00 44 121 629 0393	美国	18 552 654 200
卢森堡	80021031	越南	00 44 121 629 0384





Empowering Imagination