

จรรยาบรรณในการทำงาน

K E R I N G



สารบัญ

คำนำโดย FRANÇOIS-HENRI PINAULT

03

พันธสัญญาของคณะกรรมการบริหาร Kering

05

I. หลักจรรยาบรรณของเราในการดำเนินธุรกิจ

07

II.

หลักการดำเนินธุรกิจและการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญของเรา

09

III. การติดตามการใช้จรรยาบรรณในการทำงานและระบบ
บ่งชี้เบาะแส

21

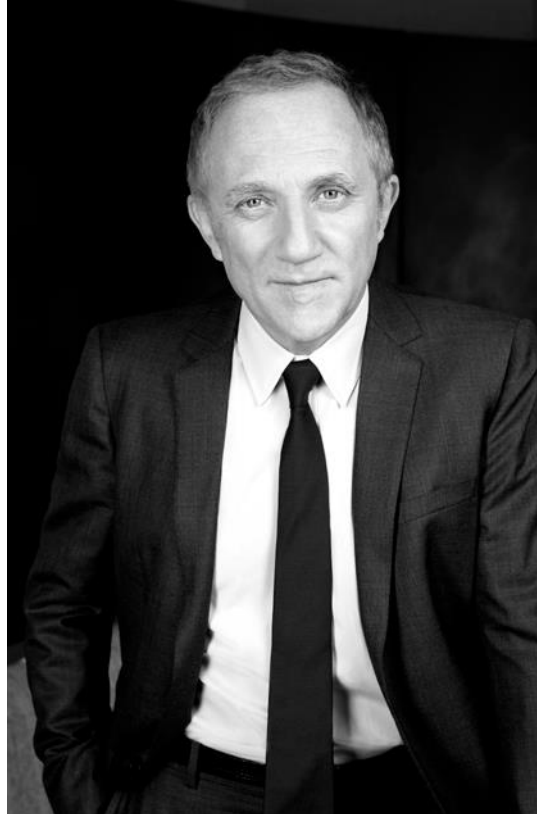


คำนำโดย FRANÇOIS-HENRI PINAULT

ความมุ่งมั่นในศีลธรรมอย่างเต็มเปี่ยมเป็นหลักจริยธรรมในหัวใจการดำเนินธุรกิจของเรา และหลักการของความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาธุรกิจของเราอย่างยั่งยืน วัฒนธรรมแห่งคุณธรรมนี้มีพื้นฐานมาจากการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นต่อค่านิยมขององค์กรอย่างเท่าเทียมกัน พนักงานทุกคนของ Kering จะต้องเป็นต้นแบบของการใช้จริยธรรม ในกิจกรรมประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นคนสัญชาติใด อยู่สถานที่ไหน ดำรงตำแหน่งหรือเป็นเจ้าของหน้าที่ระดับอาวุโสท่านใดในธุรกิจก็ตาม

ตั้งแต่ปี 2005 เราใช้หลักจรรยาบรรณแทนกฎบัตรจริยธรรมที่ตั้งขึ้นในปี 1996 โดยหลักจรรยาบรรณได้กำหนดหลักการสำคัญซึ่งกำหนดกรอบและเป็นแนวทางการกระทำประจำวันของเรา หลักจรรยาบรรณนี้ให้กรอบการทำงานถึงสิ่งที่คาดหวังจะได้รับจากพนักงานทุกคนด้านความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และเมื่อเราติดต่อกับพนักงาน ลูกค้า ผู้ถือหุ้นและพันธมิตรทางธุรกิจของเรา นอกจากนี้ยังกำหนดความมุ่งมั่นของเราต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเราตั้งใจที่จะปกป้องและต้องการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด และต่อสังคมโดยรวมซึ่งเราตั้งใจที่มีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติบทบาทในฐานะพลเมืองบริษัทที่ดี

จรรยาบรรณในการทำงานของเราฉบับนี้เป็นฉบับที่สี่ ตั้งแต่ปี 2005 และเปิดโอกาสให้เราได้ทบทวนสิ่งที่กำหนดแนวทางด้านจริยธรรมของเรา ในช่วงเวลาที่มีการปฏิรูปเข้าสู่การเป็นองค์กรที่ใสสะอาดในภาคธุรกิจผลิตภัณฑ์หรูเราได้สำเร็จ



หลักจรรยาบรรณเน้นความมุ่งมั่นของเราในการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่เพียงแต่สำหรับพนักงานของเราทุกคน แต่ยังรวมถึงผู้ที่ทำงานในห่วงโซ่อุปทานของเราและมีส่วนสนับสนุนการสร้างคุณค่าของเราด้วย เราทุ่มเทระดมพลังและสอดส่องเพื่อต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก การบังคับใช้แรงงาน การค้ามนุษย์ และการแสวงประโยชน์จากกลุ่มบุคคลที่เปราะบางที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อพยพ ตลอดจนการต่อสู้กับความรุนแรงและการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้หญิง



พันธสัญญาของคณะกรรมการบริหาร Kering

ในฐานะสมาชิกคณะกรรมการบริหาร Kering เรามีหน้าที่ดูแลการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท และตระหนักถึงความรับผิดชอบของเราในการเผยแพร่ อธิบาย และคงไว้ซึ่งหลักการของจรรยาบรรณในการทำงานของ Kering สำหรับกิจกรรมทุกอย่างของกลุ่มบริษัทและสำนักงานต่าง ๆ ในทุกที่ทั่วโลกที่เราดำเนินงาน หลักของจรรยาบรรณเป็นสิ่งจำเป็นทางศีลธรรมและยังเป็นการรับประกันถึงความสืบเนื่องและความสำเร็จของกลุ่มบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลและส่วนรวม ในการแสดงผ่านพลังและการกระทำ การบังคับใช้หลักการทางจริยธรรมที่ครอบคลุมเป็นแนวทางการบริหารจัดการของกลุ่มบริษัทของเรา

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

GRÉGOR YBOULT 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

จรรยาบรรณในการทำงานของ Kering นำเสนอและตรวจสอบโดยคณะกรรมการ Kering
ก่อนจะเผยแพร่ให้พนักงานทุกคนในกลุ่มบริษัท



ธรรมาภิบาล

หน่วยงานกำกับดูแลของกลุ่มบริษัทใช้หลักการดังต่อไปนี้:

- สมาชิกคณะกรรมการบริหารของกลุ่มบริษัทและกรรมการของกลุ่มบริษัทจะปฏิบัติตามข้อบังคับที่กำหนดโดยกลุ่มบริษัทและระเบียบภายในของคณะกรรมการ ซึ่งสนับสนุนด้วยหลักสูตรการฝึกอบรมปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ขัดกัน
- เป้าหมายของคณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืนคือการช่วยกลุ่มบริษัทในการกำหนด การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมหลักธรรมาภิบาลตามข้อกำหนดอย่างเข้มงวดภายในด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนและจรรยาบรรณ
- ผลตอบแทนสำหรับกรรมการบริหารประกอบด้วยองค์ประกอบที่ผันแปรตามการส่งเสริมวัฒนธรรมการปฏิบัติงานและความโปร่งใสในกลุ่มบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพ



1

หลักจรรยาบรรณของเราในการดำเนินธุรกิจ

Kering Group

รับรองว่าจะดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและ
ความรับผิดชอบ

การดำเนินทุกธุรกิจอย่างมีจริยธรรมเป็นการรับประกัน
ความสืบเนื่องของธุรกิจ ความสำเร็จของเราและการ
พัฒนาอย่างยั่งยืนในตลาดของเราขึ้นอยู่กับความเชื่อมั่น
ของลูกค้า พนักงาน ผู้ถือหุ้น พันธมิตรทางธุรกิจ และ
ชุมชนท้องถิ่น ความไว้วางใจนี้สร้างขึ้นโดยใช้เวลาและ
ต้องได้รับความไว้วางใจทุกวัน จริยธรรมทางธุรกิจ
ครอบคลุมหลากหลายประเด็น ซึ่งบางครั้งอาจเป็นสิ่งที่
ขัดแย้งกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มบริษัทซึ่งประกอบ
กิจการทั่วทุกทวีปในนานาประเทศซึ่งมีวัฒนธรรมในการ
พัฒนาทางเศรษฐกิจในระยะต่างๆ ที่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างเหล่านี้สามารถแก้ไขได้โดย
ร่วมกันใช้หลักการที่เรียบง่ายแต่ทรงพลัง ซึ่งจะชี้นำการ
กระทำของเราด้วยเจตนาของความรักและความรับผิดชอบและ
สามัญสำนึก

จรรยาบรรณในการทำงานของ Kering สร้างขึ้นในปี
2005 ตามกฎบัตรจริยธรรมของกลุ่มบริษัทที่เริ่มใช้ในปี
1996 โดยมีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ ตามเป้าหมาย
สองประการดังต่อไปนี้:

เพื่อกำหนดหลักจรรยาบรรณของกลุ่มบริษัทอย่างง่าย
และมีแบบแผน
เพื่อส่งสารไปยังพนักงานทุกคนของกลุ่มบริษัทและ
รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียของเราทุกคน

หลักจรรยาบรรณที่เราทุกคนมีส่วนร่วมกัน ได้แก่:

- กระทำการด้วยความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
- ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ
- เคารพศักดิ์ศรีและสิทธิของทุกคน
- กระทำการด้วยความเคารพต่อสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ
- ใช้ทรัพย์สินและทรัพยากรของบริษัทเพื่อผลประโยชน์ของ
กลุ่มบริษัทและผู้ถือหุ้น
- ส่งเสริมพนักงานของเราให้มีส่วนร่วมในชุมชนของตนเองและ
การริเริ่มด้านความยั่งยืน
- เคารพต่อข้อมูลความลับทางธุรกิจ

หลักจรรยาบรรณในการประกอบธุรกิจของกลุ่มบริษัทมีเป้าหมาย
เพื่อเคารพหลักการสากลสำคัญดังต่อไปนี้:

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และอนุสัญญายุโรปว่า
ด้วยสิทธิมนุษยชน
- อนุสัญญาต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
โดยเฉพาะอย่างยิ่งอนุสัญญาฉบับที่ 29, 105, 138, 182
(แรงงานเด็กและการบังคับใช้แรงงาน), 155 (อาชีวอนามัยและความ
ปลอดภัย), 111 (การเลือกปฏิบัติ), 100 (ค่าตอบแทนที่
เท่าเทียมกัน), 87 และ 98 (เสรีภาพในการสมาคม การ
คุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง)



- แนวปฏิบัติขององค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสำหรับกิจการข้ามชาติ
- อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก
- หลัก 10 ประการของกรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติและเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDG)
- หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGPs)
- หลักการสร้างพลังอำนาจให้สตรีของสหประชาชาติ

การใช้หลักจรรยาบรรณในกิจกรรมประจำวันของเรา อาจก่อให้เกิดคำถาม และต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมอย่างต่อเนื่องด้วยความรู้เชิงลึก การฝึกอบรม และสิทธิในการตั้งคำถาม

นอกเหนือจากจรรยาบรรณในการทำงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานและและกรอบอ้างอิงของการประกอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรมของกลุ่มบริษัทแล้ว ยังมีเอกสารอื่น ๆ ที่มีความสำคัญ ซึ่งต้องทำความเข้าใจและนำมาใช้อย่างถูกต้อง ดังนั้น จึงเป็นความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในการสร้างเสริมความรู้ในเรื่องที่มีผลกระทบต่อตนเอง ตามความรับผิดชอบเฉพาะ โดยอ่านเอกสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่มือการปฏิบัติรวมทั้งนโยบายและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ในทุก ๆ ปี พนักงานทุกคนในกลุ่มบริษัทต้องเข้าฝึกอบรมภาคบังคับเกี่ยวกับจรรยาบรรณ ซึ่งได้รับการพัฒนาสำหรับพนักงานทุกคนของกลุ่มบริษัททั่วโลก

พนักงานของ Kering ทุกคนต้องทำความเข้าใจกับหลักจรรยาบรรณในการทำงาน และต้องตั้งคำถามกับคำถามตนเองก่อนจะกระทำการใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการกระทำของตนเอง มีความระมัดระวัง ขอความช่วยเหลือหากไม่ทราบว่าจะแก้ไขข้อขัดแย้งด้านจริยธรรมที่ตนเผชิญอยู่ได้อย่างไร และรายงานปัญหาหรือการละเมิดหลักจรรยาบรรณในการทำงานใด ๆ ต่อไป

เราดำเนินการเพื่อป้องกันและลงโทษการละเมิดหลักจรรยาบรรณใด ๆ ในการทำงานของกลุ่มบริษัทและจัดให้มีการแก้ไขและการเยียวยาที่จำเป็นทั้งหมด



2

หลักการดำเนินธุรกิจและการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญของเรา

นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น Kering Group เห็นว่าการทบทวนและการอธิบายหลักการปฏิบัติและการประพฤติ
ร่วมกันของพวกเราทุกคนเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้ รวมถึงลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ซึ่งเราติดต่อด้วยเป็นประจำหรือเป็น
ครั้งคราวด้วย ดังนั้นจึงต้องคำนึงถึงดังต่อไปนี้:

- พนักงานของกลุ่มบริษัท
- ลูกค้าและผู้บริโภคของเรา
- ผู้ถือหุ้นของเราและตลาดการเงิน
- พันธมิตรทางธุรกิจของเราและคู่แข่งของเรา
- สิ่งแวดล้อม
- สังคมส่วนใหญ่

พนักงานของ Kering Group

ผู้จัดการ:

**มีบทบาทสำคัญในการเคารพหลักจริยธรรมของ
เรา และการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งคุณธรรม**

เพื่อช่วยให้พนักงานทุกคนประสบความสำเร็จในการ
ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองตามกฎข้อบังคับและหลัก
จริยธรรมของกลุ่มบริษัท ผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบ
เฉพาะในการรวบรวมค่านิยมที่ว่าด้วยจริยธรรมของ
กลุ่มด้วยการเป็นบุคคลตัวอย่าง เพื่อให้แน่ใจว่าทีมมี
การใช้จรรยาบรรณในการทำงานอย่างเหมาะสมและ
ได้รับความเคารพจากทีมของตนเอง ผู้จัดการยังเป็นผู้
เผยแพร่ข้อความสำคัญและการปฏิบัติที่ดีภายใน
กลุ่มบริษัท เป็นแนวทางในการรับฟังและสนับสนุน
ทีมของตนเอง หากมีคำถามหรือประเด็นทาง
จริยธรรมที่ยากในการตัดสินใจ โดยกระตุ้นให้ทีมได้
แสดงข้อสงสัยและถามคำถามของตนได้อย่างเสรี

เราดำเนินการเพื่อเคารพและนำค่านิยมและกฎข้อบับัง
คับ ในความสัมพันธ์ทางอาชีพของเราดังต่อไปนี้ไป
ปฏิบัติให้เกิดผล:

คุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ

เรามีภาระหน้าที่ในการดำเนินการด้วยคุณธรรม
ความซื่อสัตย์ และสำนึกความรับผิดชอบ โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งเราจะดำเนินการให้แน่ใจว่าเราไม่ได้ยุ่ง
เกี่ยวกับสถานการณ์ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้ว่ามีการ
หลอกลวง (การทุจริต ผลประโยชน์ขัดกัน การ
ยกยอกทรัพย์สิน การสื่อสารข้อมูลที่หลอกลวง เป็น
ต้น) หรือการมุงร้ายโดยทั่วไป

ในการดำเนินการของเราประจำวันที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม
ทางอาชีพในสถานที่ทำงานปกติ หรือเมื่อเราเดินทาง
ไปประกอบธุรกิจ เราจะดำเนินการให้แน่ใจว่าเรา
เคารพหลักจริยธรรมของกลุ่มบริษัท ปกป้อง
ผลประโยชน์และภาพลักษณ์ของกลุ่มบริษัทและ
สำนักงาน



การเคารพสิทธิมนุษยชนและกฎหมาย

เรามีหน้าที่เคารพและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมต่อเพื่อนร่วมงานและพนักงานของเรา และรับรองสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนให้มีความเคารพซึ่งศักดิ์ศรีและสิทธิ ส่งเสริมการพัฒนา และความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคน เราจะส่งเสริมนโยบายทรัพยากรบุคคลซึ่งสนับสนุนความเป็นมืออาชีพ แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานของทุกคน โดยให้โอกาสในการฝึกอบรม การโยกย้ายตำแหน่งงาน และการส่งเสริมภายในองค์กร และการพัฒนาความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล

เราได้จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นที่ที่เคารพสิทธิมนุษยชนและกฎหมายแรงงาน และเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สุขอนามัย และความปลอดภัยในทุกประเทศที่เราประกอบกิจการ

เราห้ามการใช้แรงงานเด็กและการบังคับใช้แรงงานเรา ส่งเสริมเสรีภาพในการแสดงออกสำหรับพนักงานในเครือบริษัท เราส่งเสริมการสนทนาแลกเปลี่ยนและเคารพการใช้สิทธิของสหภาพอย่างเสรีภาพ

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปราศจากการคุกคามทุกรูปแบบ

Kering ต่อด้านพฤติกรรมคุกคาม การเลือกปฏิบัติ ช่มชู้ ช่มเหรงรังแก หรือเหยียดหยามไม่ว่าในลักษณะใด ไม่ว่าทางด้านจิตใจ ทางเพศ หรือการใช้อำนาจในทางที่ผิด พนักงานทุกคนต้องมีความรับผิดชอบในการไม่ประพฤติดนในลักษณะที่จะทำลายศักดิ์ศรีและสิทธิของผู้อื่น

การคุกคามหมายถึงความประพฤติในลักษณะที่เป็นปรปักษ์ เป็นอันตราย หรือทำให้เสียเกียรติอย่างซ้ำ ๆ โดยตั้งใจ ไม่ว่าจะในลักษณะการแสดงความคิดเห็น ด้วยวาจา การกระทำ หรือท่าทางซึ่งดูหมิ่นศักดิ์ศรีหรือสุขภาวะทางจิตของบุคคล และเป็นสาเหตุทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเลวร้าย

โดยอาจจะเป็นในรูปแบบต่าง ๆ (ความคิดเห็นที่ดูแคลาบุคคลอื่น ก้าวร้าว หรือลามกอนาจาร ขาวสื่อ หรือการเยาะเย้ย ช่มชู้ ขอให้ปฏิบัติงานที่ทำให้เสื่อมเกียรติ การกีดกันบุคคลอื่น เป็นต้น)

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การคุกคามทางเพศในเชิงข่มขู่หรือการบีบบังคับทางเพศและการให้คำสัญญาที่ไม่พึงประสงค์หรือไม่เหมาะสม เพื่อแลกเปลี่ยนรางวัลเป็นการให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางเพศ ซึ่งอาจรวมถึงการกระทำต่อเนื่องตั้งแต่การกระทำผิดเล็กน้อยจนถึงการทารุณทางเพศหรือการทำร้ายทางเพศ การคุกคามอาจจะต้องได้รับโทษทางวินัย และในหลาย ๆ ประเทศ การคุกคามอาจจะต้องถูกดำเนินคดีอาญา

การไม่เลือกปฏิบัติ

ความหลากหลายและความเท่าเทียมทางโอกาส

ที่บริษัท Kering เราเชื่อว่าความหลากหลายเป็นแหล่งกำเนิดของการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดศักยภาพทางเศรษฐกิจ เราเอาใจใส่ในการพัฒนาความเข้าใจจากมุมมองร่วมกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างทั้งหลาย เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเป็นตัวของตัวเองด้วยเหตุนี้ เราจึงใส่ใจในการเผยแพร่วัฒนธรรมของความเท่าเทียมในทุกระดับขององค์กร และนำเสนอสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดเผยและส่งเสริม โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของกลุ่มบริษัท เราส่งเสริมความเท่าเทียมทางโอกาสและการปฏิบัติที่เสมอภาค ภายใต้หลักของจรรยาบรรณนี้ เรายืนยันความมุ่งมั่นของเราเพื่อให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น มีความเสมอภาคทางเพศในทุกบทบาทและทุกตำแหน่ง รวมไปถึงในทุกระดับในลำดับขั้นของกลุ่มบริษัท โดยเฉพาะอย่างยิ่งเราจะไม่ยอมให้พนักงานสตรีที่มีความสามารถสูญเสียคุณค่าโดยเปล่าประโยชน์จากสายการบังคับบัญชา



ความผาสุกในการทำงาน การสร้างสมดุลของชีวิตและการทำงาน

เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานของเรารักษาสัมดุลระหว่างชีวิตการทำงานของตนเองและชีวิตส่วนตัว และเพื่อส่งเสริมความผาสุกของพนักงานแต่ละคนในการทำงานทาง Kering จัดหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยซึ่งรวมไปถึงความใส่ใจและมีประสิทธิภาพที่ดีเพื่อวัตถุประสงค์นี้ กลุ่มบริษัทจึงนำนโยบายและกลไกมาอำนวยความสะดวกแก่ชีวิตประจำวันของแต่ละคนและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การทำงานระยะไกล การลาเพื่อดูแลบุตร การแก้ปัญหาสำหรับการบริหารจัดการสมดุลของชีวิตและการทำงาน การช่วยเหลือสนับสนุนด้านจิตใจ วันสุขภาพดี เป็นต้น

นอกจากนี้เนื่องจากกลุ่มบริษัทมีความมุ่งมั่นในการต่อต้านความรุนแรงต่อสตรี โดยดำเนินการผ่านมูลนิธิของกลุ่มบริษัท เรามีการฝึกอบรมพนักงานของกลุ่มบริษัทให้ตระหนักถึงความรุนแรงในครอบครัว และผลกระทบของเรื่องนี้ต่อการทำงาน โน้มน้าวให้มีความรับผิดชอบเพื่อให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสตรี

การรักษาความลับทางธุรกิจ

ในการแลกเปลี่ยนและปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในหรือภายนอกของกลุ่มบริษัท พนักงานทุกคนต้อง:

- ปกป้องความลับทางธุรกิจโดยเคารพข้อตกลงต่าง ๆ ที่ลงลายมือชื่อและหลักการเกี่ยวกับการห้ามเปิดเผยความลับใด ๆ โดยไม่ได้รับอนุญาต
- จำกัดการเปิดเผยข้อมูลอย่างเคร่งครัดเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสมเท่านั้น
- รักษาและปกป้องข้อมูลความลับซึ่งตนรับผิดชอบ
- ให้ความสนใจอย่างยิ่งต่อข้อมูลที่เป็นลายลักษณ์อักษรและ/หรือที่เป็นวาจาที่เปิดเผยในที่สาธารณะ

การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

เราตระหนักถึงคุณค่าของข้อมูลของพนักงานของเราเสมอ และดังนั้นเราจึงเคารพและปกป้องความเป็นส่วนตัวของพนักงาน

เพื่อบรรลุเป้าหมายนี้ พนักงานทุกคนของ Kering Group จะได้รับประโยชน์จากสิทธิดังต่อไปนี้:

- ข้อมูลที่ยุติธรรมและโปร่งใสก่อนจะประมวลผลข้อมูลใหม่ ๆ และต้องได้รับความยินยอมล่วงหน้าหากมีความเหมาะสม
- สิทธิในการคัดค้านการดำเนินการ หากมีผลประโยชน์โดยชอบด้วยกฎหมาย
- สิทธิในการเข้าถึงและแก้ไขข้อมูล
- การจำกัดจำนวนบุคคลที่เข้าถึงข้อมูล
- สิทธิที่จะถูกลืมหลังจากพนักงานลาออกจากบริษัท โดยต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดเนื่องจากกลุ่มบริษัท Kering ดำเนินกิจการในภาคผลิตภัณฑ์หรูหรา พนักงานบางคนอาจจะมีข้อมูลซึ่งมีมูลค่าทางการตลาดสูง Kering Group จึงตระหนักถึงความเสี่ยงของการละเมิดข้อมูล ดังนั้นจึงต้องดำเนินการเพื่อเพิ่มความปลอดภัยของข้อมูล

การใช้ทรัพย์สินของกลุ่มบริษัทด้วยความรับผิดชอบ

พนักงานทุกคนจะต้องหลีกเลี่ยงการใช้ทรัพยากรของกลุ่มบริษัทในทางที่ผิด การใช้โดยเปล่าประโยชน์ หรือการใช้ที่ไม่เหมาะสม โดยเฉพาะทรัพยากรวัตถุทั้งหลาย (โทรศัพท์ ยานพาหนะ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ) พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรตามที่ได้รับแจ้ง สำหรับทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ (อินเทอร์เน็ต อีเมล ฯลฯ) การใช้งานส่วนบุคคลอาจได้รับการยินยอมเป็นครั้งคราว โดยต้องไม่ส่งผลเสียต่อการดำเนินกิจกรรมทางวิชาชีพที่ถูกต้อง



การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และเว็บไซต์ส่วนตัวอย่างเหมาะสม

เราสันนิษฐานให้พนักงานเป็นตัวแทนของกลุ่มบริษัทและ/หรือสำนักงาน อย่างไรก็ตาม เฉพาะบุคคลที่ได้รับอนุญาตให้ให้กระทำการดังกล่าวภายในกลุ่มบริษัทและ/หรือสำนักงานเท่านั้นที่สามารถติดต่อสื่อสารในนามของกลุ่มบริษัทและ/หรือสำนักงานดังกล่าวได้ พนักงานสามารถพูดคุยเกี่ยวกับกลุ่มบริษัทได้ แต่มิใช่ในนามของกลุ่มบริษัท

พนักงานทุกคนเป็นตัวแทนแสดงถึงคุณค่าแห่งวิชาชีพของกลุ่มบริษัททั้งในพื้นที่สาธารณะและส่วนบุคคล รวมถึงเครือข่ายสังคมออนไลน์และเว็บไซต์ส่วนตัว ดังนั้น เราจึงมีหน้าที่กระทำการใดด้วยความความซื่อสัตย์สุจริต อย่างมีวิจารณญาณ และมีความเป็นมืออาชีพ เมื่อเราแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มบริษัททั้งทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อรักษาภาพลักษณ์และชื่อเสียงของ Kering เราต้องแน่ใจว่าไม่มีความสับสนระหว่างความคิดเห็นของเราและผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ของกลุ่มบริษัท ด้วยเหตุนี้ พนักงานที่กระทำการใดภายใต้ตัวตนที่แท้จริงหรือตัวตนที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงานบนเครือข่ายสังคมและกระดานสนทนาออนไลน์ ต้องระบุว่าเป็นการกระทำการในนามของตนเอง และความคิดเห็นของพนักงานไม่ได้สะท้อนถึงภาพลักษณ์หรือทัศนคติของกลุ่มบริษัทเกี่ยวกับเรื่องที่ว่าพนักงานกล่าวถึง

การฝึกอบรมและการตระหนักถึงจรรยาบรรณ

มีโครงการฝึกอบรมและการตระหนักถึงจรรยาบรรณสำหรับพนักงานทุกคนของกลุ่มบริษัททั่วโลก โครงการนี้ซึ่งมีการจัดขึ้นใหม่ทุก ๆ ปี มีการใช้การใช้สถานการณ์เฉพาะและตัวอย่างที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือช่วยสำหรับทุกคนให้เข้าใจถึงสิ่งที่คาดหวังจากพนักงาน และเป็นแนวทางการกระทำของพนักงานให้เป็นไปตามหลักจริยธรรมของกลุ่มอย่างครบถ้วน การเข้าร่วมโครงการนี้จัดเป็นภาคบังคับ

ลูกค้าและผู้บริโภคของเรา

ความซื่อสัตย์ ความปลอดภัย และคุณภาพ

เราจัดหาบริการอย่างมืออาชีพที่ดีที่สุดให้แก่ลูกค้าและผู้บริโภคของเราเพื่อให้แน่ใจว่าลูกค้าและผู้บริโภคของเรามีความพึงพอใจและมีความไว้วางใจเราโดยกลุ่มบริษัทจะออกแบบและทำการตลาดผลิตภัณฑ์หรือบริการโดยผ่านสำนักงานตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับปัจจุบันในด้านคุณภาพ ความปลอดภัย สิทธิในทรัพย์สินทางอุตสาหกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา และจัดหาข้อมูลที่โปร่งใสน่าเชื่อถือ ยุติธรรม และมีคุณภาพสูง การประชาสัมพันธ์และการโฆษณาของเรายึดถือความซื่อสัตย์และความยุติธรรมและคำนึงถึงความปลอดภัยของลูกค้าและผู้บริโภคอยู่เสมอ

การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลความลับ

ลูกค้าของเรามีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับข้อมูลซึ่งมอบให้เรา และเรารับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าเป็นความลับ โดยเคารพค่ามันที่เราให้ลูกค้าและให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

เราเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการจัดเก็บ แก่ไข หรือลบข้อมูล และใช้อุปกรณ์สำรองข้อมูล (ด้วยทั้งแบบเครื่องมือจัดเก็บและดิจิทัล) เพื่อเก็บข้อมูล

กลุ่มบริษัทตระหนักถึงคุณค่าของข้อมูลซึ่งลูกค้าและผู้ติดต่อมอบให้ การดำเนินงานในภาคนี้คือกลุ่มบริษัทครอบครองข้อมูลลูกค้าที่มีมูลค่าตลาดสูง ด้วยความตระหนักถึงความเสี่ยงของการละเมิดข้อมูล กลุ่มบริษัทไม่เพียงแต่มุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ในกฎหมายของสหภาพยุโรปว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลเท่านั้น กลุ่มบริษัทยังรับรองว่าจะปกป้องข้อมูลของลูกค้าอย่างดีที่สุด



ในการหาวิธีที่เป็นไปได้ที่สุดในการต่อสู้กับความเสี่ยงในการละเมิดข้อมูล กลุ่มบริษัทได้มีการกำหนดนโยบายรักษาความปลอดภัยที่จำเป็นระหว่างแบรนด์ของตนเอง แผนกและหน่วยงานต่าง ๆ ไปจนถึงซัพพลายเออร์ทั้งภายในและภายนอกเขตเศรษฐกิจยุโรป

เรามีการกำหนดแนวทางการทำงานระหว่างสายงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับทุกหน้าที่ ทุกประเทศ และทุกแบรนด์ของกลุ่มบริษัทให้อยู่ภายใต้การควบคุมของเจ้าหน้าที่ฝ่ายดูแลความปลอดภัยเป็นส่วนตัวของกลุ่มบริษัท เพื่อให้มีการจัดการที่ดีที่สุดกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับข้อมูลที่เราควบคุม

ผู้ถือหุ้นของเราและตลาดการเงิน

ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

เราปฏิบัติตามหลักบรรษัทภิบาลซึ่งสะท้อนถึงแนวปฏิบัติและมาตรฐานที่ดีที่สุดในปัจจุบัน เราต้องได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากผู้ถือหุ้นของเราและตลาดการเงิน โดยใช้ทรัพยากรของกลุ่มบริษัทด้วยความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพ เราต้องให้ข้อมูลทางการเงินอย่างตรงไปตรงมา แม่นยำ และถูกต้องแก่ผู้ถือหุ้นของเราและตลาดการเงิน เราปฏิบัติตามมาตรฐานและระเบียบข้อบังคับทางบัญชี การเงินและตลาดหลักทรัพย์ทั้งหมดอย่างเคร่งครัด

การป้องกันการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน

ในฐานะที่เป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เราให้ความสำคัญเป็นพิเศษในการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของตลาดหลักทรัพย์ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งแต่ไม่จำกัดเพียงระเบียบข้อบังคับซึ่งเป็นผลจากระเบียบของสหภาพยุโรปว่าด้วยการปันราคาในตลาด) และการนำระเบียบข้อบังคับมาใช้ให้บรรลุผลสำเร็จ มุมมอง และคำแนะนำของสำนักงานดูแลกำกับตลาดการเงินยุโรปและสำนักงานดูแลตลาดการเงิน เพื่อป้องกันการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายใน กลุ่มบริษัทจึงจัดตั้งแนวทางในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานและกระบวนการมากมาย เช่น คณะกรรมการด้านจรรยาบรรณ การกำหนดช่วงเวลาห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ (ช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับบุคคลไม่สามารถทำธุรกรรมกับหุ้นของ Kering ได้) และกำหนดจรรยาบรรณซึ่งครอบคลุมการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายในและกระบวนการจัดการข้อมูลภายใน

พันธมิตรทางธุรกิจของเราและคู่แข่งของเรา

We are committed under all circumstances to fair and equitable business relationships.

เรายึดมั่นต่อความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่เป็นธรรมและเท่าเทียมภายใต้ทุกสถานการณ์กลุ่มบริษัทเผยแพร่หลักจรรยาบรรณซึ่งเน้นการประกอบธุรกิจโดยพนักงานและพันธมิตรทางธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ การป้องกันการทุจริตในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการใช้อิทธิพลเพื่อผลประโยชน์และผลประโยชน์ทับซ้อน

การทุจริต การใช้อิทธิพลเพื่อผลประโยชน์ การจ่ายค่าอำนาจความสะดวก

Kering ห้ามไม่ให้มีการทุจริตไม่ว่าในรูปแบบใดโดยเด็ดขาด รวมถึงการใช้อิทธิพลเพื่อผลประโยชน์ และมีวัตถุประสงค์ในการป้องกันการทุจริตโดยปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการต่อต้านการทุจริตที่ใช้บังคับในแต่ละประเทศที่กลุ่มบริษัทประกอบธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายประเทศฝรั่งเศส (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎหมาย Sapin II) กฎหมายประเทศอิตาลี กฎหมายต่อต้านการทุจริตในต่างประเทศของสหรัฐอเมริกา และกฎหมายว่าด้วยการทุจริตของสหราชอาณาจักร กลุ่มบริษัทปฏิบัติตามการต่อต้านการทุจริตดังกล่าว

การกระทำทุจริต ได้แก่ การเสนอหรือการให้สัญญาโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายว่าจะให้ผลประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่ว่าเวลาใดก็ตาม ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นให้บุคคลดังกล่าวกระทำหรือละเว้นการกระทำบางอย่าง การถูกกระทำทุจริตหมายถึงสถานการณ์ของบุคคลที่ถูกกระทำทุจริต การทุจริตต้องได้รับโทษทางอาญา ไม่ว่าบุคคลที่กระทำทุจริตจะปฏิบัติงานในภาครัฐหรือภาคเอกชน "การเสนอผลประโยชน์" หมายถึง การเสนอสิ่งใด ๆ ที่มีมูลค่า (เงิน รวมถึงบัตรกำนัล ค่าเชิญรูปแบบต่าง ๆ ของขวัญ การบริจาค การให้คำสัญญาเกี่ยวกับงาน การจ่ายสินค้ายาเดินทาง เป็นต้น)



“การใช้อิทธิพลเพื่อผลประโยชน์” ประกอบด้วย ข้อเสนอ คำสัญญา การบริจาค ของขวัญ หรือผลประโยชน์ ประเภทใด ๆ ที่เสนอทั้งทางตรงหรือทางอ้อมแก่บุคคลใด บุคคลหนึ่งเพื่อตัวเองหรือเพื่อบุคคลอื่น เพื่อกระตุ้นให้มีการใช้อำนาจในทางที่ผิด หรือการใช้อำนาจในทางที่ผิดด้วยอิทธิพลที่แท้จริงหรือเสแสร้ง เพื่อให้ได้ความมีชื่อเสียง งาน สัญญา หรือการตัดสินใจที่เอื้อประโยชน์จากหน่วยงานราชการหรือฝ่ายบริหารราชการ เราห้ามการจ่ายค่าอำนวยความสะดวก ซึ่งหมายถึงการจ่ายจำนวนเงินที่ไม่เป็นทางการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวก ครอบงำ หรือเร่งการตัดสินใจของกระบวนการบริหาร

การจัดหาเงินทุนขององค์กรทางการเมือง สหภาพ องค์กรวัฒนธรรม หรือองค์กรการกุศลในนามของหรือเป็นตัวแทนของกลุ่มบริษัทเพื่อให้ได้มาด้วยวัตถุประสงค์ผลประโยชน์ทางการค้าหรือส่วนตัว ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมเป็นสิ่งต้องห้ามโดยสิ้นเชิงเช่นกัน

ของขวัญ ผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน การสนทนา การบริจาค และการอุปถัมภ์

พนักงานทุกคนต้องตั้งคำถามกับตนเองว่าของขวัญ ความช่วยเหลือหรือคำเชิญนั้น ไม่ว่าจะได้รับหรือได้รับการเสนอดังกล่าว บุคคลที่เสนอวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้มีอิทธิพลต่อบุคคลที่ได้รับหรือไม่ พนักงานหรือพันธมิตรทางธุรกิจของ Kering ต้องไม่สัญญา เสนอ ให้ ร้องขอ หรือยอมรับสินค้าหรือบริการ อาทิ ของขวัญ การบริการ หรือการสนทนาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์หรือการใช้อิทธิพลใดๆ การร้องขอ การยอมรับ หรือการส่งเสริมการให้ของขวัญ จากซัพพลายเออร์ที่มีอยู่ ผู้ที่อาจมีศักยภาพเป็นซัพพลายเออร์ ลูกค้า หรือพันธมิตรอาจนำมาซึ่งความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์หรือการทุจริต

เนื่องจากมูลค่าของของขวัญไม่สามารถนำไปสรุปได้ว่ามีผลประโยชน์ขัดกันหรือมีการทุจริตเกิดขึ้น พนักงานแต่ละคนจะถูกขอให้แสดงหลักฐานของความ โปร่งใสและความระมัดระวังเกี่ยวกับเหตุผลและความชอบด้วยกฎหมายของการเสนอของขวัญดังกล่าว ต่อฝ่ายบริหารในสายงาน

ข้อตกลงเกี่ยวกับการบริจาคและการอุปถัมภ์ต้องมีความ โปร่งใส และเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม การบริจาคให้กับองค์กรการกุศลตามแผนใดๆ ต้องได้รับการตรวจสอบและอนุมัติล่วงหน้า

ในกรณีที่มีข้อสงสัย พนักงานต้องติดต่อผู้จัดการสายงานของตน และพิจารณาระเบียบกระบวนการท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง

ผลประโยชน์ขัดกัน

พนักงานของ Kering ต้องไม่เอาตัวเองเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ซึ่งผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ของครอบครัวหรือญาติสนิทอาจขัดแย้งกับผลประโยชน์ของสำนักงานหรือกลุ่มบริษัท หรือเสี่ยงในการทำให้เกิดความเสียหายต่อความอิสระในการใช้ดุลยพินิจ การยึดหลักคุณธรรมทางวิชาชีพ หรือภาพลักษณ์หรือชื่อเสียงของกลุ่มบริษัท ซึ่งเรียกว่าสถานการณ์ของผลประโยชน์ขัดกัน

สถานการณ์ต่อไปนี้อาจจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ขัดกัน และพนักงานต้องหลีกเลี่ยงเนื่องจากมีความขัดแย้งกับผลประโยชน์ของกลุ่มบริษัท:

- การทำงานให้บุคคลภายนอกซึ่งผลประโยชน์ขัดกับของ Kering แม้ว่าเป็นการทำงานโดยสมัครใจ
- การรักษาผลประโยชน์ส่วนบุคคล ทางการเงิน หรือเชิงพาณิชย์ และการส่งเสริมสถานการณ์ซึ่งจะแทรกแซงการกระทำและ/หรือการตัดสินใจของ Kering



- การรักษาสัมพันธ์ภาพในการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง
- การรับของขวัญหรือค่าเชิฐซึ่งสามารถมีอิทธิพลต่อวิจารณ์ญาณส่วนบุคคล
- การมีอิทธิพลต่อการเลือกผู้ให้บริการเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวหรือของญาติสนิท

หากพนักงานเผชิญกับความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ขัดกัน พนักงานต้องแจ้งผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือโดยอ้อม หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือคณะกรรมการบริการ (แผนกทรัพยากรบุคคล แผนกตรวจสอบภายใน องค์กรกำกับดูแล เจ้าหน้าที่ฝ่ายดูแลการปฏิบัติตามกฎระเบียบ) ทันที และละเว้นจากการเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ซึ่งสำนักงานหรือกลุ่มบริษัทมีอยู่กับบุคคลภายนอก จนกว่าจะมีการแก้ไขปัญหา

การฉ้อโกง

การฉ้อโกงหมายถึงการกระทำที่หลอกลวงบุคคลหรือบริษัทเพื่อยุยงบุคคลหรือบริษัทให้จัดหาเงิน สินค้า หรือทรัพยากรสำคัญ (อาทิ ข้อมูลที่มีคุณค่า) โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ตัวอย่างของการฉ้อโกง ได้แก่:

- การปลอมแปลง
- การโจรกรรมเอกสารบุคคล
- การโอนเงินทางธนาคารโดยปลอมแปลงหรือหลอกลวง
- การโจมตีทางไซเบอร์

การต่อสู้กับการฉ้อโกงเป็นการดำเนินการตามหลักจริยธรรมที่จำเป็นเพื่อให้มีการประกอบธุรกิจอย่างถูกต้อง และจำเป็นต้องมีความระมัดระวังอยู่เสมอ การกระทำที่ฉ้อโกงใด ๆ เป็นสิ่งที่น่าตำหนิและต้องถูกดำเนินมาตรการทางวินัย

การแข่งขันอย่างเสรี

กฎหมายการแข่งขันทางการค้ามีวัตถุประสงค์เพื่อรับรองว่าทุกบริษัทมีส่วนร่วมในการแข่งขันอย่างยุติธรรม เพื่อนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการคุณภาพสูง ในราคาที่ดีที่สุด เราเชื่อในการแข่งขันอย่างเสรี เปิดกว้าง และเป็นธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยของการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ในแง่ของราคาและคุณภาพ และขอบเขตของการเสนอราคา เพื่อผลประโยชน์ของผู้บริโภค

เรามุ่งหมายที่จะปฏิบัติตามระเบียบที่ใช้ในการแข่งขันในทุกตลาดที่กลุ่มบริษัทประกอบธุรกิจอยู่โดยเคร่งครัด

ความมุ่งมั่นของซัพพลายเออร์และผู้รับจ้างช่วงของเรา

การเคารพในสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานเป็นความมุ่งมั่นทางจริยธรรมที่สำคัญของ Kering และต้องถูกยึดถือโดยพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียของบริษัททั้งหมด เพื่อบรรลุเป้าหมายนี้ จรรยาบรรณในการทำงานของเราจึงยึดถือหลักการสากลที่สำคัญเกี่ยวกับจรรยาบรรณและสิทธิมนุษยชน

เรากำหนดให้ซัพพลายเออร์ของเราปฏิบัติตามหลักการที่กำหนดไว้ในกฎบัตรซัพพลายเออร์ของกลุ่มบริษัท เราห้ามใช้การแรงงานเด็กและการบังคับใช้แรงงาน กลุ่มบริษัทดำเนินกระบวนการตรวจสอบและจะไม่ทำงานร่วมกับพันธมิตรที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในหลักการสำคัญซึ่งเป็นหัวใจของธุรกิจ และในการเลือกผู้ให้บริการของตนเอง

ดังนั้น กลุ่มบริษัทจึงมีหน้าที่ประเมินซัพพลายเออร์หลักของตนเองเป็นประจำ โดย Kering และสำนักงานจะสนับสนุนและให้คำแนะนำแก่ซัพพลายเออร์ (โครงการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติที่ดี และอื่น ๆ) เพื่อให้แน่ใจว่าซัพพลายเออร์ปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการทำงานและกฎบัตรซัพพลายเออร์



กลุ่มบริษัทยังได้กำหนดหลักความยั่งยืน ซึ่งมีการสื่อสารอย่างเป็นระบบกับซัพพลายเออร์ทุกราย ที่กลุ่มบริษัทมีความสัมพันธ์ตามสัญญาด้วย เป็นการต่อยอดหลักการพื้นฐานและการชี้แนะที่เป็นส่วนประกอบและกำหนดหลักการสำคัญของกฎบัตรซัพพลายเออร์ที่มีอยู่ในเว็บไซต์ของกลุ่มบริษัท

เมื่อพิจารณากิจกรรมเฉพาะสำหรับอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์หรูหราและปัญหาเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการจำลองแบบ Kering Group จึงพัฒนากฎบัตรว่าด้วยความสัมพันธ์ในการทำงานและรูปแบบของความผาสุก ซึ่งช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณธรรม ความรับผิดชอบ และความเคารพต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

สุดท้ายนี้กลุ่มบริษัทมีแถลงการณ์ออนไลน์เกี่ยวกับการดำเนินงานทาสในเว็บไซต์ของกลุ่มบริษัท ความมุ่งมั่นของเราต่อซัพพลายเออร์และผู้รับจ้างช่วงของเรา สอดคล้องกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชนที่ตีพิมพ์ไว้โดยองค์การสหประชาชาติ ในหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UNGP)



กฎบัตรสหภาพหลายเออร์ของ Kering Group

1

Kering และสำนักงานประกาศความมุ่งมั่นว่าจะเคารพสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามบทบัญญัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการใช้แรงงานเด็กและการเลิกทาสและการเลิกบังคับใช้แรงงานและการปกป้องสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทยังต้องการจะเน้นย้ำถึงการปกป้องหลัก 10 ประการของกรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน ซึ่งกลุ่มบริษัทเป็นภาคีตั้งแต่ปี 2008

คำว่า “การบังคับใช้แรงงาน” หมายถึงงานหรือบริการใด ๆ ของบุคคลที่ถูกข่มขู่ว่าจะมีการลงโทษในลักษณะใด ๆ หรือไม่ได้รับค่าตอบแทน หรือการทำงานหรือบริการโดยไม่สมัครใจ การใช้แรงงานเด็กหรือการบังคับใช้แรงงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นองค์ประกอบซึ่งมีผลให้ความสัมพันธ์ทางธุรกิจระหว่าง Kering และสำนักงานและพันธมิตรทางธุรกิจเป็นโมฆะห้ามงานประเภทใด ๆ ซึ่งโดยลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำมีแนวโน้มว่าจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพความปลอดภัย คุณธรรมหรือศีลธรรม (สถานที่สะอาดและปลอดภัย มีน้ำดื่ม มีสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งถูกสุขลักษณะ เป็นต้น)

2

ดังนั้น Kering และสำนักงานจึงกำหนดให้สหภาพหลายเออร์มีความมุ่งมั่นตามหลักพื้นฐานดังต่อไปนี้ซึ่งถือเป็นกฎบัตรสหภาพเออร์ของ Kering Group:

- ห้ามไม่ให้เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ทำงานเว้นแต่เป็นไปตามข้อยกเว้นขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งอนุญาตให้เด็กอายุมากกว่า 14 ปีทำงาน
- ห้ามการกระทำการนี้ ไม่ว่าในรูปแบบการเป็นทาส การค้ามนุษย์ การทำงานใช้หนี้ผูกพัน และการบังคับใช้แรงงานและการสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการ จากการทำการดังกล่าว
- ให้ความสนใจกับประเภทของแรงงานที่เสี่ยงต่อการแสวงหาผลประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้อพยพ โดยรับรองการสรรหาและกฎเกณฑ์การจ้างงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ เสรีภาพของการเคลื่อนไหวและค่าตอบแทน และรับรองว่าแรงงานมีความเข้าใจอย่างดีเกี่ยวกับสิทธิของตน

- ห้ามพฤติกรรมที่ขัดต่อศักดิ์ศรีและความผาสุกในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติใด ๆ ซึ่งขัดกับข้อบังคับแรงงานและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสิทธิในค่าครองชีพ ชั่วโมงทำงาน (จำนวนชั่วโมงทำงานสูงสุด ระยะเวลาหยุดพัก) และสภาพการทำงาน
- เคารพสิทธิที่เกี่ยวข้องโดยตรงของพนักงานในการเป็นตัวแทนและการพูดโดยเสรีการสมาคมโดยเสรี และการรวมเจรจาต่อรองเกี่ยวกับค่าจ้าง
- ห้ามไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับผิวชาติพันธุ์ และเพศหรือเกี่ยวกับความทุพพลภาพและสนับสนุนสภาพการทำงานซึ่งส่งเสริมความหลากหลาย
- ห้ามการคุกคามทางจิตใจทุกรูปแบบ การคุกคามทางเพศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในลักษณะข่มขู่ คุกคาม หรือบีบบังคับในลักษณะทางเพศหรือคำสัญญาเกี่ยวกับรางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้ผลประโยชน์ทางเพศ



- ปฏิบัติต่อบุรุษและสตรีทุกคนอย่างเท่าเทียม เป็นธรรมและให้เกียรติกันที่ทำงานให้ความสนใจในการจัดการชมเชย คุกคามความรุนแรงทุกรูปแบบ หรือการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับค่าจ้างของสตรี

ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องโดยตรง และดำเนินการตามหลักสามประการของการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนว่าด้วยการปกป้องสิ่งแวดล้อม

- ใช้มาตรการป้องกันสำหรับปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม
- ดำเนินการริเริ่มเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมให้มากขึ้น
- ส่งเสริมการพัฒนาและการเผยแพร่เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เผยแพร่และใช้หลักการของกฎบัตรนี้เสมอตามความจำเป็นในลักษณะที่เหมาะสมกับพนักงานทุกคนในทุกภาษา และใช้วิธีการทั้งหมดที่จำเป็นเพื่อรับรองว่าทุกคนเข้าใจหลักการอย่างถูกต้อง และสื่อสารกระบวนการแจ้งเบาะแสซึ่งมีอยู่ในKering Group

ดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อใช้หลักการของกฎบัตรนี้กับซัพพลายเออร์และผู้รับจ้างช่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

เตือนให้ Kering และ/หรือสำนักงานเตรียมพร้อมต่ออุปสรรคที่ยังยากในการใช้กฎบัตรนี้หรือการละเมิดที่สำคัญ

3

ก่อนที่จะติดต่อใครก็ตามในกลุ่มบริษัท Kering จะเข้าร่วมความสัมพันธ์ในเชิงสัญญาใด สำหรับการจัดหาสินค้าและบริการตัวแทนของ Kering และ/หรือสำนักงานซึ่งอาจจะรวมทั้งผู้สังเกตการณ์ภายนอกต้องสามารถเข้าถึงเอกสารเกี่ยวกับการบริหาร

พนักงานและการผลิต สถานที่บรรจุและขนส่งสำหรับผลิตภัณฑ์หรือบริการที่จะทำสัญญา เพื่อจะได้ประเมินการปฏิบัติตามเงื่อนไขของกฎบัตรนี้อย่างถูกต้องโดยอาจจะมีการเยี่ยมชมเพื่อตรวจสอบซ้ำบ่อยครั้งตามที่เหมาะสม การเยี่ยมชมนี้เป็นหัวข้อขอรายงานประเมินตามหลักเกณฑ์ที่เคร่งครัด Kering สงวนสิทธิ์ในการเผยแพร่รายงานนี้ตามความเหมาะสม

4

ตลอดระยะเวลาตามสัญญา ตัวแทนของ Kering และ/หรือสำนักงาน หรือพันธมิตรภายนอกที่ได้รับมอบหมายจาก Kering และ/หรือสำนักงาน อาจตรวจสอบว่าซัพพลายเออร์ปฏิบัติตามภาระผูกพันที่มีอยู่ในกฎบัตรนี้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ซัพพลายเออร์ต้องอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงเอกสารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร และสถานที่ทำงาน รวมทั้งที่พักอาศัย

5

สำหรับผู้รับจ้างของ Kering หรือสำนักงาน การปฏิบัติตามกฎบัตรนี้เป็นเงื่อนไขสำคัญของความสัมพันธ์ในเชิงพาณิชย์ แม้ว่าจะมีข้อสัญญาใด ๆ ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎบัตรนี้ Kering และ/หรือสำนักงานจะกำหนดว่าจะใช้มาตรการแก้ไขใด หากจำเป็น เพื่อให้ความสัมพันธ์ทางธุรกิจดำเนินต่อไปได้ โดยทั่วไป Kering และสำนักงานจะรับรองว่าได้ให้การสนับสนุนและคำแนะนำแก่ซัพพลายเออร์ทั้งหมด เพื่อช่วยเหลือให้ซัพพลายเออร์ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎบัตรนี้

6

Kering Group

คาดหวังว่าซัพพลายเออร์จะเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายในประเทศและต่างประเทศอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายธุรกิจและภาษี



สิ่งแวดล้อมของเรา

เรามุ่งหมายจะสร้างผลิตภัณฑ์ที่ปราศจากอันตราย
พร้อมกับใส่ใจรักษาโลกและทรัพยากรธรรมชาติ
และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมของสภาพภูมิอากาศ
และความสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ
ด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อรองรับคนรุ่นต่อไปในอนาคต

การประเมินผลกระทบของเราที่อยู่นอกเหนือการดำเนินการของเรา

ความยั่งยืนเป็นหัวใจของยุทธวิธีของกลุ่มบริษัทเรา
ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักในกระบวนการ
สร้างคุณค่า
เราส่งเสริมให้สำนักงานของเราสร้าง
รูปแบบธุรกิจใหม่ซึ่งช่วยพัฒนา
สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม
ในเรื่องนี้ กลุ่มบริษัทดำเนินการเพื่อ
ประเมินผลกระทบของกิจกรรมของเราต่อ
การปกป้องทุนธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ
ไม่เพียงแต่ในพื้นที่ที่กลุ่มบริษัทประกอบธุรกิจโดยตรงเท่านั้น
แต่ยังรวมถึงการดำเนินงานผ่านห่วงโซ่อุปทานต่าง ๆ ด้วย
ตั้งแต่การผลิตวัตถุดิบจนถึง
การตลาดของสินค้าและบริการของ
สำนักงานในกลุ่มบริษัทที่เสนอแก่ลูกค้า
ด้วยความมุ่งมั่นต่อความโปร่งใสและ
การแบ่งปัน Kering ตีพิมพ์รายงาน EP&L
(บัญชีกำไรและขาดทุนด้านสิ่งแวดล้อม) และ
นำเสนอต่อสาธารณะ เพื่อให้
องค์กรจำนวนมากที่สุดดำเนินการตาม
ในการต่อสู้เพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อม

การลดรอยเท้าคาร์บอนของเราที่สำคัญ

ยุทธวิธีการพัฒนาอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัท
ภายในกรอบเวลาของการลงทุนปี 2025
ระบุอย่างชัดเจนถึงจุดมุ่งหมายของ Kering เกี่ยวกับการ
ปกป้องสิ่งแวดล้อม

- ใช้ทรัพยากรด้วยวิธีซึ่งคำนึงว่า
ทรัพยากรโลกมีอยู่จำกัด ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์
โดยมีเป้าหมายเพื่อลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์
ของกิจกรรมของกลุ่มลง 50%
- ลด EP&L ของกลุ่มบริษัทลง 40%
โดยดำเนินการที่
เกี่ยวกับมาตรฐานในการจัดหาวัตถุดิบ
และกระบวนการผลิตด้วยความรับผิดชอบ
สำหรับวัสดุหลักและกระบวนการผลิตแต่ละรายการ
ด้วยมาตรฐานนี้จะกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับ
การกำหนด โดยมีพิจารณาผลกระทบต่อ
ทางสังคม ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
การตรวจสอบย้อนกลับ
ของวัสดุ ความเป็นอยู่ของสัตว์ และการเลิกใช้
สารเคมีที่เป็นอันตราย มาตรฐานของ
Kering
เปิดเผยต่อสาธารณะและทุกคนสามารถเข้าถึงได้ โดยมี
เป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้มีการใช้มาตรฐานดังกล่าวอย่าง
กว้างขวางที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
สำหรับอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ที่ปราศจากอันตราย
และอุตสาหกรรมอื่น ๆ

Kering

ผู้นำแห่งการพัฒนาอย่างยั่งยืนในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ที่ปราศจากอันตราย

เราได้กำหนดเป้าหมายของเราเพื่อ
ลดรอยเท้าคาร์บอน ไม่ว่า
จะอยู่ในขอบเขตการดำเนินงานของเราหรือ
ผ่านห่วงโซ่อุปทานของเรา
เราสนับสนุนให้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนและมีการนำแนวปฏิบัติ
ที่ดีที่สุดไปใช้
เพื่อทำให้เกิดผล โดยพิจารณาว่าเป็น
แง่ดีของยุทธวิธีบริหารจัดการของเรา
เนื่องจากเราตระหนักว่าความร่วมมือในวงกว้าง
ของพันธมิตรผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความมุ่งมั่นเท่านั้นที่จะสามารถก่อให้เกิด
ความแตกต่างขึ้นได้ โดยต้องเผชิญกับความท้าทาย
ของสิ่งแวดล้อมในหลายปีข้างหน้า เราจึง
ให้ความร่วมมือกับผู้
ที่มีความเต็มใจอย่างยิ่งที่จะเข้าร่วม และ
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกทั้งหมดที่ประสงค์ที่จะเข้าร่วมเช่นกัน
(ความร่วมมือ
กับมหาวิทยาลัย นักวิทยาศาสตร์ และศูนย์
วิจัย การสนทนาแลกเปลี่ยนกับองค์กรสิ่งแวดล้อม
ที่ไม่ใช่ของรัฐ การเข้าร่วม
กับคณะทำงาน ในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ที่ปราศจากอันตรายและหลายภาค
ส่วน เป็นต้น) เพื่อความก้าวหน้าทางความคิดและ



ความรู้และการพัฒนาการแก้ปัญหาด้วยนวัตกรรมใหม่
เพื่อรับมือกับความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม
นโยบายโอเพนซอร์สของเราเป็นข้อพิสูจน์ที่
สำคัญยิ่งของเราในการปกป้อง
สิ่งแวดล้อม ซึ่งเกี่ยวข้องกับความท้าทาย
ของการแข่งขันที่จำเป็น

หลักการป้องกัน

สุดท้ายนี้
เรามีจุดมุ่งหมายจะใช้หลักการป้องกันเพื่อการรักษาสิ่งแวดล้อม
โดยใช้กระบวนการประเมินความเสี่ยง
เพื่อกำหนดมาตรการชั่วคราวและมาตรการตามความเหมาะสม
หากความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในสถานะทางปัจจุบันก่อให้เกิด
ความเสียหาย
ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างร้ายแรงและไม่สามารถ
หลีกเลี่ยงมาได้

ประชาสังคม

การสนทนาแลกเปลี่ยนกับผู้มีส่วนได้เสียและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

เราเน้นย้ำถึงพันธสัญญาของเราต่อสิทธิมนุษยชน
และมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจเป็นบริษัทที่รับผิดชอบต่อสังคม
ในทุกที่ที่เราดำเนินงาน เราต่อต้านการขู่เข็ญ ฆ่มขู่ หรือโจมตี
ไม่ว่าทางร่างกายหรือทางกฎหมาย ต่อผู้ปกป้องสิทธิมนุษยชน

เรารับฟังข้อกังวลขององค์กรระหว่างประเทศ
องค์กรนอกภาครัฐ และตัวแทนของภาคประชาสังคม
และเราต้องการจะสนับสนุนการสนทนาแลกเปลี่ยนกับองค์กรดังกล่าว

เราเคารพในวัฒนธรรมของประเทศที่เราดำเนินการอยู่
เราต้องการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมของชุมชนท้องถิ่นที่เราได้มาซึ่งวัตถุดิบของเรา

เรามีส่วนร่วมในโครงการของชุมชนและโครงการการศึกษา
หรือมีการริเริ่มส่งเสริมวัฒนธรรมและสุนทรียภาพในประเทศ
ส่วนใหญ่ที่เราดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
เราพัฒนาโครงการการศึกษาที่ชุมชนนิสิตนักศึกษาโดย
มีเป้าหมายเพื่อฝึกอบรม “นักร้องแบบแห่งอนาคต”
เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
และส่งเสริมการสนทนาแลกเปลี่ยนกับนิสิตนักศึกษา
สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความท้าทายของภาคผลิตภัณฑ์
ที่ทรูหราในอนาคต
โดยเฉพาะในด้านจริยธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

มูลนิธิ Kering

ภายในกรอบการทำงานของยุทธศาสตร์การพัฒนายั่งยืน
Kering
ส่งเสริมให้สำนักงานและพนักงานระดมความพยายามเพื่อ
เป็นประโยชน์ต่อสตรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งมูลนิธิ Kering
ซึ่งต่อต้านกับความรุนแรงต่อสตรี
มูลนิธิสนับสนุนโครงการซึ่งดำเนินการโดยองค์การนอก
ภาครัฐ ช่วยเหลือผู้ประกอบการเพื่อสังคม
จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้สร้างจิตสำนึก
และให้พนักงานของกลุ่มบริษัทมีส่วนร่วมด้วย

ภาษี

ในฐานะพลเมืองบริษัทที่มีความรับผิดชอบ Kering
Group ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีและมาตรฐานสากล
ในทุกที่ที่เราดำเนินงาน
และชำระภาษีและอากรทั้งหมดที่มีหน้าที่ต้องชำระ

การวิ่งเต้น

กลุ่มบริษัทไม่มีส่วนร่วมในการจัดหาเงินทุนให้แก่กลุ่มการเมือง
ในประเทศที่กลุ่มบริษัทดำเนินงาน
ในฐานะผู้นำของอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ทรูหรา
กลุ่มบริษัทคาดหวังว่าจะสามารถเข้าร่วมในการสนทนา
แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และอภิปราย
ซึ่งมีส่วนช่วยในการพัฒนาระเบียบข้อบังคับในประเทศต่าง ๆ
ซึ่งกลุ่มบริษัทอยู่



3

การติดตามการใช้จรรยาบรรณในการทำงานและระบบแจ้งเบาะแส

จรรยาบรรณในการทำงานของ Kering

มีผลบังคับใช้กับพนักงานทุกคนในกลุ่มบริษัท โดยจะจัดมอบให้กับพนักงานใหม่ทุกคนในกลุ่มบริษัททุกที่ทั่วโลก และถือเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบข้อบังคับภายในของบริษัทฝรั่งเศสของ Kering เพื่อให้แน่ใจว่า Kering ซึ่งเป็นบริษัทที่อยู่ภายใต้กฎหมายประเทศฝรั่งเศส เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับฉบับปัจจุบันของประเทศฝรั่งเศสอย่างสมบูรณ์

สามารถดาวน์โหลดจรรยาบรรณในการทำงานทางออนไลน์ในภาษาที่พูดกันทั่วไปในกลุ่มบริษัท โดยดาวน์โหลดจากเว็บไซต์ของ Kering (www.kering.com) และจากอินทราเน็ตของกลุ่มบริษัท

การเผยแพร่จรรยาบรรณในการทำงานตั้งแต่ปี 2005 ดำเนินการโดยคณะกรรมการจรรยาบรรณของ Kering Group โดยในปัจจุบันมีคณะกรรมการจรรยาบรรณประจำภูมิภาคสองชุด คือ Asia-Pacific Ethics Committee (APAC) และ Americas Ethics Committee รวมทั้งฮอตไลน์ทั่วโลก ซึ่งไม่มีค่าใช้จ่ายและทุกคนสามารถเข้าถึงได้ โดยใช้ภาษาที่พูดกันมากที่สุดในกลุ่มบริษัท

คณะกรรมการจรรยาบรรณปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายสามประการได้แก่:

- ติดตามการเผยแพร่อย่างเหมาะสมและการนำจรรยาบรรณในการทำงานและหลักการไปใช้ให้เกิดผล
- ตอบคำถามจากพนักงานในกลุ่มบริษัท จากคำร้องที่เปิดเผยเพื่อขอคำอธิบาย หรือคำถามเกี่ยวกับการตีความจรรยาบรรณในการทำงานและการนำไปใช้เพื่อร้องเรียน (อ้างอิง) ต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับข้อสงสัยว่าจะไม่ปฏิบัติตามหลักการจรรยาบรรณข้อใดข้อหนึ่งของกลุ่มบริษัท

ดำเนินการเชิงรุกในการพัฒนานโยบายของกลุ่มบริษัท และการดำเนินการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน และมีจริยธรรม

สมาชิกของคณะกรรมการจรรยาบรรณประกอบด้วยตัวแทนของสำนักงานของกลุ่มบริษัทและพนักงานของ Kering (Kering Group หรือพนักงานของ Kering APAC หรือ Kering Americas)

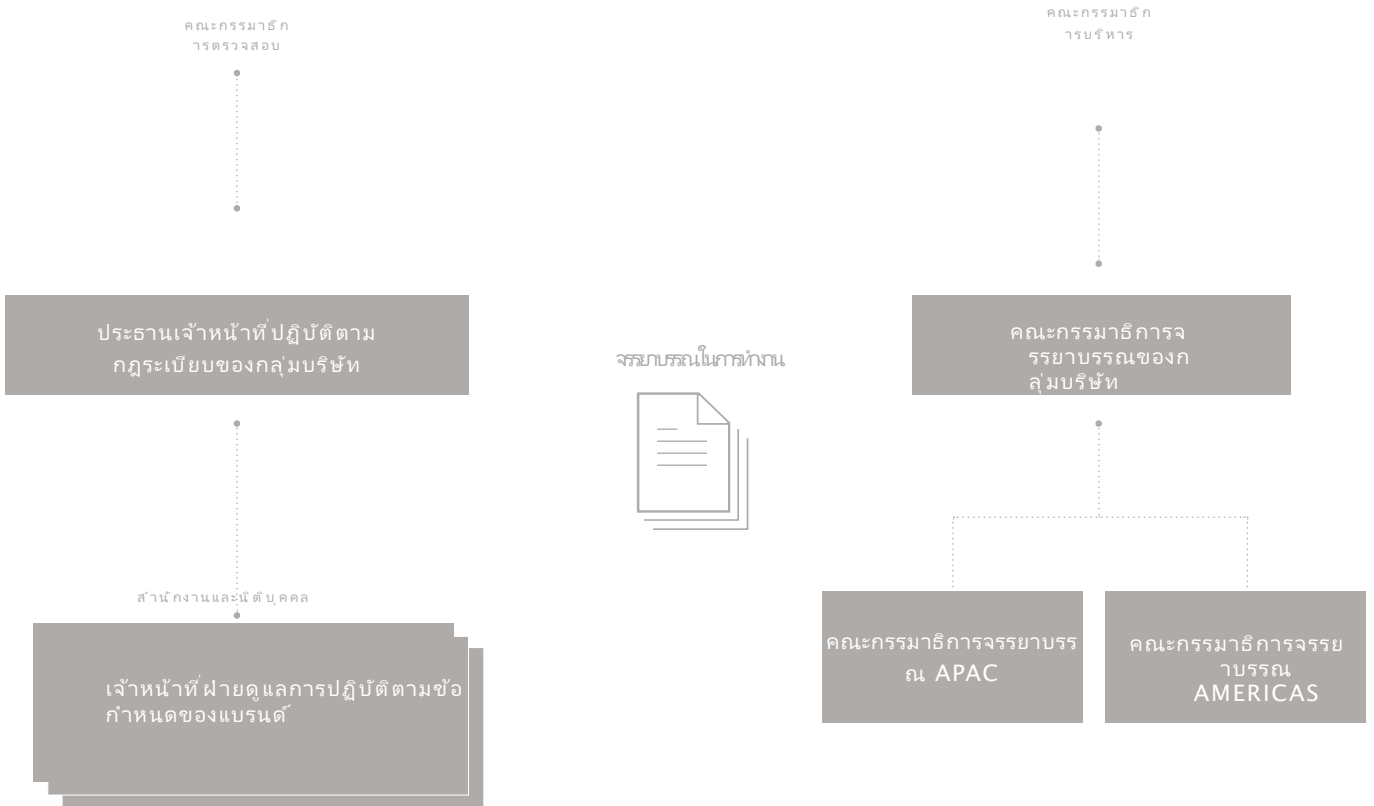
คณะกรรมการระดับภูมิภาคเป็นส่วนหนึ่งของตัวแทนนโยบายความรับผิดชอบภายในกลุ่มบริษัท เพื่อให้แน่ใจว่ามีการให้คำตอบที่เหมาะสมที่สุดต่อคำถามที่ยกมา บทบาทของคณะกรรมการในฐานะผู้ชี้ขาดภายใต้อำนาจของคณะกรรมการจรรยาบรรณของกลุ่มบริษัท เป็นการรับรองว่ามีการใช้หลักจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่องทั้งกลุ่มบริษัท

นอกจากนี้ ตั้งแต่ปี 2015

มีการตั้งองค์กรการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งนำโดยประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่มบริษัท (CCO) โดยได้รับการสนับสนุนจากเครือข่ายสากลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายดูแลการปฏิบัติตามข้อกำหนดของแบรนด์ (BCO) ที่แต่งตั้งโดยประธานของแต่ละสำนักงาน องค์กรนี้ช่วยเหลือและชี้แนะพนักงานทุกระดับของกลุ่มบริษัท เพื่อให้แน่ใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายฉบับปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายว่าด้วยการต่อต้านการทุจริตและกฎหมายการแข่งขันทางการค้า

กระบวนการต่าง ๆ ของโครงการปฏิบัติตามกฎระเบียบได้รับการปรับปรุงเป็นประจำ เพื่อสนองตอบกฎหมายใหม่ที่ใช้อย่างบังคับ





ระบบแจ้งเบาะแส:

**คณะกรรมการจริยธรรม
องค์กรการปฏิบัติตามกฎระเบียบและฮอตไลน์**

สามารถรายงานเรื่องดังต่อไปนี้ต่อ
ระบบแจ้งเบาะแส:

- อาชญากรรมและการกระทำผิดทางอาญา
- การละเมิดกฎหมายหรือ
ระเบียบข้อบังคับอย่างร้ายแรงและชัดเจน
- ความประพฤติหรือสถานการณ์ที่ขัดแย้งกับ
จรรยาบรรณในการทำงานของกลุ่มบริษัท
- การข่มขู่หรือความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อ
ผลประโยชน์สาธารณะ

ในทางปฏิบัติ พนักงานทุกคนควรดำเนินการตามคำขอชี้แจงใดๆ
หรือคำถามเกี่ยวกับการตีความจรรยาบรรณในการทำงาน
หรือข้อสงสัยในการไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
ต่อผู้จัดการสายงานของตน นอกจากนี้
พนักงานอาจจะเสนอเรื่องนี้ต่อตัวแทนของพนักงาน แผนกกฎหมาย
แผนกตรวจสอบภายใน หรือแผนกทรัพยากรบุคคล

พนักงานอาจจะเลือกติดต่อคณะกรรมการชุดใดชุดหนึ่งจาก
ในสามชุดต่อไปนี้ คณะกรรมการของกลุ่มบริษัท
คณะกรรมการ APAC หรือคณะกรรมการ Americas
ตามความประสงค์ โดยไม่ต้องให้เหตุผลถึงการเลือกดังกล่าว
โดยหลักการแล้ว
คณะกรรมการเหล่านี้จะไม่ดำเนินการกับคำร้องที่ไม่มีการระบุชื่อ
เว้นเสียแต่ว่าจะมีภาระผูกพันทางกฎหมายที่จะต้องกระทำการ
ดังกล่าว ดังนั้น บุคคลใด ๆ
ที่ติดต่อกับคณะกรรมการจรรยาบรรณจะถูกขอให้ระบุตัวตน
อย่างไรก็ตาม
หากข้อกล่าวหาที่นำขึ้นสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ
จรรยาบรรณมีประเด็นที่น่ากังวลอย่างมาก
และหากรายละเอียดและเอกสารที่จัดทำให้เพียงพอที่จะอนุญาต
ให้มีการตรวจสอบได้
คณะกรรมการอาจจะตัดสินใจที่จะดำเนินการกับคำร้องดังกล่าว
ถึงแม้ว่าจะไม่มีการระบุชื่อก็ตาม



บุคคลที่อ้างเรื่องดังกล่าว (ต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้แจ้งเบาะแส”) ต้องมีความรู้ส่วนบุคคลเกี่ยวกับข้อเท็จจริงหรือพฤติกรรมซึ่งถูกพาดพิงและต้องกระทำการโดยสุจริตและไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตัว

คณะกรรมการรับรองว่าจะรักษาความลับอย่างเข้มงวดในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องที่เสนอต่อคณะกรรมการ (การตรวจสอบการร้องเรียนในกรณีไม่มีตัวแทนของสำนักงานซึ่งได้รับผลกระทบจากการร้องเรียนจะต้องได้รับการยินยอมจากผู้ร้องเรียนก่อนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะดำเนินการใด ๆ ตามคำร้องของคณะกรรมการจรรยาบรรณ

การไม่ระบุชื่อเจ้าของข้อมูลสำหรับเรื่องดำเนินการโดยคณะกรรมการจรรยาบรรณในรายงานใด ๆ เป็นต้น) ยกเว้น ในกรณีพิเศษ

การพาดพิงจะได้รับการดำเนินการภายในระยะเวลาสามเดือน และจะมีการตรวจสอบตามคู่มือการสืบสวนสอบสวนซึ่งมีหลากหลายฉบับให้พิจารณาใช้งานเพื่อให้แน่ใจว่าเนื้อหาเป็นไปตามข้อกำหนดของประเทศนั้น ๆ ซึ่งกลุ่มบริษัทดำเนินงานอยู่

พนักงานอาจจะตัดสินใจติดต่อองค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบ โดยไม่จำเป็นต้องให้เหตุผลใด ๆ ไม่ว่าจะในฐานะประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่มบริษัทโดยตรงหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายดูแลการปฏิบัติตามข้อกำหนดของแบรนด์สำหรับหน่วยงานหรือสำนักงานซึ่งพนักงานปฏิบัติงานอยู่

ตั้งแต่ปี 2018

ระบบแจ้งเบาะแสนี้ได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และครอบคลุมด้วยกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย Sapin II ในการนำกระบวนการใหม่นี้ไปใช้ ตอนนี้ได้มีการเปิดระบบแจ้งเบาะแสให้กับพนักงานที่ได้รับค่าจ้างและพนักงานฝึกหัดของ Kering Group รวมทั้งพนักงานภายนอกองค์กรและพนักงานชั่วคราวที่ปฏิบัติงานกับผู้ให้บริการหรือพันธมิตรภายนอกใด ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ตามสัญญาของกลุ่มบริษัทและ/หรือสำนักงาน

ฮอตไลน์สำหรับทุกคน

บุคคลใด ๆ

อาจจะเลือกติดต่อโดยตรงกับฮอตไลน์จรรยาบรรณสากลที่จัดตั้งขึ้นเพื่อลงทะเบียนและบันทึกประเด็นที่อ้างถึงและส่งต่อให้กับคณะกรรมการจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องและองค์กรการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ผ่านบุคคลที่ถูกระบุไว้และได้รับอนุญาตเป็นไปตามคณะกรรมการจรรยาบรรณและองค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อรับรองการรักษาความลับและความปลอดภัยของข้อมูลที่ได้รับ คณะกรรมการที่ได้รับการติดต่อหรือองค์กรการปฏิบัติตามกฎระเบียบจะติดต่อกับผู้ร้องเรียนเพื่อยืนยันว่าได้รับเรื่องที่พาดพิง

ฮอตไลน์นี้ตอบคำถามของพนักงานด้วยภาษาที่พูดกันมากที่สุดในกลุ่มบริษัทและถือเป็นความลับ เรื่องที่เป็นเหตุฉุกเฉินอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นความเสี่ยงต่อชีวิตของคุณโดยบุคคลหนึ่งเรื่องดังกล่าวจะต้องได้รับการดำเนินการด้วยความเร่งด่วนที่เหมาะสม

การรักษาความลับและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

การรักษาความลับอย่างเคร่งครัดสำหรับตัวตนของผู้แจ้งเบาะแสและข้อมูลที่ได้รับ รวมทั้งตัวตนของบุคคลที่เป็นเป้าหมายของรายงานของผู้แจ้งเบาะแส และการห้ามไม่ให้มีการโต้ตอบกับผู้แจ้งเบาะแส มีวัตถุประสงค์เพื่อรับประกันการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส บุคคลที่โต้ตอบกับผู้แจ้งเบาะแสต้องได้รับโทษทางวินัย ซึ่งหมายความว่าถึงแม้ข้อเท็จจริงจะยังไม่ได้รับการพิสูจน์ ผู้แจ้งเบาะแสนั้นกระทำการโดยสุจริต ไม่มีเหตุให้ต้องกังวล และจะได้รับความคุ้มครองในกรณีที่ถูกข่มขู่

คณะกรรมการจรรยาบรรณจะให้คำแนะนำ ซึ่งจะถูกส่งไปยังบุคคลที่สามารถดำเนินการให้เกิดผลดีที่สุดสำหรับหน่วยงานที่ได้รับผลกระทบจากการพาดพิง คณะกรรมการรับฟังและให้คำแนะนำ และรับรองว่าพนักงานใด ๆ ของกลุ่มบริษัทซึ่งเป็นพยานสำหรับการไม่ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณจะมีโอกาสที่จะได้รับฟัง หากมีเหตุผล และได้เห็นว่ามีมาตรการตรวจสอบคำร้องในลักษณะที่เป็นความลับ



ติดต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ Kering Group

✉ ethique@kering.com or ethics@kering.com

ติดต่อคณะกรรมการจริยธรรม APAC ของ Kering Group

✉ ethics.asiapacific@kering.com

ติดต่อคณะกรรมการจริยธรรม AMERICAS ของ Kering Group

✉ ethics.americas@kering.com

ติดต่อองค์กรการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

✉ compliance@kering.com

พนักงานสามารถรายชื่อของเจ้าหน้าที่ฝ่ายดูแลการปฏิบัติตามข้อกำหนดของแบรนด์ทางอินเทอร์เน็ตของกลุ่มบริษัท

กรณีพิเศษสำหรับพนักงาน Kering Group ในประเทศจีน

เนื่องจากกฎหมายพิเศษที่บังคับใช้ในสาธารณรัฐประชาชนจีนเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและการห้ามถ่ายโอนข้อมูลบางประเภทนอกดินแดน พนักงานทุกคนของ Kering Group ที่อยู่ในประเทศจีนจะมีระบบแจ้งเบาะแส (ทางอีเมลและทางออนไลน์) เหมือนกันกับพนักงานของกลุ่มบริษัททั่วโลกในด้านการร้องและการดำเนินการ (การรักษาความลับ การตรวจสอบ การตอบรับ เป็นต้น) แต่ใช้เฉพาะในประเทศจีนเท่านั้น เพื่อให้แน่ใจว่าระบบแจ้งเบาะแสของ Kering เป็นไปตามกฎหมายของประเทศจีน

ติดต่อระบบแจ้งเบาะแสของกลุ่มบริษัทหากคุณปฏิบัติงานในประเทศจีน

✉ ethics@china.kering.com

☎ +86 10 8519 1212

ติดต่อออนไลน์จรรยาบรรณของ Kering จากประเทศและดินแดนดังต่อไปนี้:

ARUBA	00 44 121 629 0392
AUSTRALIA	1 800 621 390
AUSTRIA	0 800 006 652
BAHRAIN	00 44 121 629 0395
BANGLADESH	00 44 121 629 0395
BELGIUM	0 800 74 189
BRAZIL	0 800 020 1614
CANADA	18 666 065 211
CHILE	12 300 205 765
CZECH REPUBLIC	800 200 251
FRANCE	0 805 103 040
GERMANY	0 800 723 5206
GREECE	0 0800 127 758
GUAM	011 44 121 629 0387
HONG KONG	800 900 508
HUNGARY	06 800 188 94
INDIA	000 800 108 921
IRELAND	00800 9687 4357
ITALY	800 897 580
JAPAN	00 66 3313 2761
KOREA	00308 132 841
KUWAIT	00 44 121 629 0393
LUXEMBOURG	80021031

MACAO	00 44 121 629 0382
MALAYSIA	1 800 815 895
MEXICO	00187 75500673
MONACO	800 93 497
NETHERLANDS	080002 22398
NEW ZEALAND	0 800 446 198
PAKISTAN	00 44 121 629 0395
PANAMA	011 18002030110
QATAR	974800100674
ROMANIA	40800 896530
RUSSIA	88 001 006 475
SERBIA	800300192
SINGAPORE	0 800 120 6193
SOUTH AFRICA	0800 990 094
SPAIN	0 800 600 953
SWITZERLAND	0 800 002 170
TAIWAN	0 0801 136 354
THAILAND	001 44 121 629 0395
TURKEY	8006214646
UAE (UNITED ARAB EMIRATES)	80 004 444 098
UNITED KINGDOM	0 808 129 0498
USA	18 552 654 200
VIETNAM	00 44 121 629 0384



Empowering Imagination