

Dear colleagues,

the history of FENDI has always been based on values such as quality, authenticity, integrity and excellence.

I am convinced that an ethical behavior and the respect of the rules is the basis of our success and of our growth: it will be even more so in the future.

It is each one's responsibility to keep every day an exemplary conduct, thus witnessing our values and ethical principles in our everyday activity. Success will depend on the commitment of each of us, at every level of our organization.

A code of ethics, as you know, is a document that expresses the rules and values that an organization commit to follow and comply with. FENDI Code of Ethics is like this: it expresses not only rules, but our way of thinking and acting in consistence with our values and highest ethical standards.

Today, FENDI takes a step further: we choose to adopt LVMH Code of Conduct as the only code of reference for our Maison. LVMH Code of Conduct embodies the ethical principles and behaviors that the whole Group – and therefore also FENDI – pursues in its day-by-day activities. The Code of Conduct defines a general framework capable of adapting to the continuous evolution of the contexts in which we operate in every part of the world.

We therefore renew our adherence to LVMH Code of Conduct in an even more significant way, making it becoming the standard, wherever possible, as of now: it will continue to apply to all FENDI employees and will be extended to all those who work, collaborate or come into contact with FENDI Family.


I invite you to consult the updated Code of Conduct – available in different languages – in ICOM (link): read it carefully and consider it your personal guide, in everyday activities, in offices, shops and premises.

I am convinced that these principles will help us to be more and more a truly sustainable company, because sustainability is, first of all, about people and their behaviors.

Thank you very much for what you do, and you know how to do every day for FENDI.

Good job everyone,

Serge François Brunshwig

DocuSigned by:

54808E54999F474...



行为 准则

LVMH

行为
准则

LVMH

目录

6	序言
8	前言
10	以共同的以及负责任的方式行事
12	提供激发才能、重视人才的工作环境
15	对环境保护的承诺

- 17 获得客户的信任
- 18 获得股东的信任
- 20 明确并推广公正诚实的行为
- 23 实施与尊重

序言

企业真正的成功应当经得起时间的考验。

在LVMH集团，我们体会更深：我们旗下品牌拥有卓越的品牌价值，在遵循一丝不苟精神与历史传承的同时，不断大胆创新。这是集团成功的原动力，也是确保未来发展的基础。

集团的成功同样取决于全世界各地每一位员工严格遵守在道德伦理、社会责任与环境保护领域，指导日常行为的准则、规范与共同原则。

我们很早便指明并强调遵守这些规则、规范与共同原则的重要性。自创始以来，集团始终：

- 确保其业务符合最严苛的诚信、责任和尊重合作伙伴的标准；
- 提供良好的工作环境，令员工能够充分发挥才能，将专业技艺付诸实践；
- 确保旗下品牌及时制定并改进生产工序、习惯与行为，以便更好地应对在环境保护领域面临的挑战；
- 通过本地业务，参与当地的经济建设；
- 运用资源与能力，服务于有利于公众利益的举措以及慈善活动，推广让更多公众感受艺术与文化的活动。

上述这些集团本身及合作伙伴的承诺，一方面体现在LVMH集团以及旗下品牌签署的各项契约，例如集团于2003年签署的《联合国全球契约》，另一方面则体现在集团内部设立的准则与宪章，例如2001年推出的《环境宪章》或2008年推出的《供应商行为准则》。2009年，我们推出了第一版的《行为准则》，将一系列指导集团业务与每位员工应负责任的基本原则汇编整理。

如今，我们对这一版本的《行为准则》进行补充和细化。

我们的共同标准需要与时俱进，从而更好地适应不断发展的国际环境、工艺与文化领域的多元化。

因为我们需要监督遵守适用条约、法律和条例的情况，尤其是在人权保护、基本自由、健康和人身安全、环境及道德伦理领域。

因为通过具体而有效的工具，以及适当的组织将这些原则付诸实践，至关重要。

集团执行委员会及各品牌总裁已签署本《行为准则》，签署方承诺遵守该《行为准则》的条款，并加以应用和发布。

隶属于董事会的道德伦理及可持续发展委员会，负责监督此《行为准则》所制定的规则与价值理念的遵守情况。

各品牌及其成员有责任采纳这一共同基石，并将各项原则付诸实践。这是令我们保持超凡卓越与长久成功的基本要素之一。

我们是否能在未来取得共同成功，取决于每位员工在道德伦理方面作出的努力。

Bernard Arnault
LVMH集团总裁兼主席

前言

使命

LVMH集团（以下简称为“LVMH”或“集团”）由超过70家拥有优质产品的非凡品牌组成。它是唯一一家同时在葡萄酒和烈酒、时装和皮革制品、香水和化妆品、腕表和珠宝与精品零售五大主要奢侈领域拥有业务的集团。

集团的持续发展建立在以价值与原则为基础的企业文化之上，激励并指引我们每个人的行为。

集团的雄心依赖于LVMH集团每一位员工共同拥有的三大基本价值观念：

— 发挥创意，锐意创新：创意和创新是我们的基因。多年来，正是创意与创新令我们的旗下品牌大获成功，缔造各具特色的传统。将创意与创新相结合，是旗下品牌的基石，也是在持续更新产品和服务的同时，面向未来，始终尊重我们独一无二的历史传承所需维持的巧妙平衡之核心。

— 实现卓越：因为我們是最尊贵最杰出手工技艺的典范，我们对细节一丝不苟、尽善尽美。对于品质我们永不妥协。从产品到服务，正是对超凡卓越的不懈追求让我们与众不同。

— 培养创业精神：LVMH集团采用灵活多样的分散型组织结构，效率极高，反应及时。通过让每个人都承担重要职责来激励个人倡议。公司鼓励冒险，提倡坚持不懈的创业精神；这需要拥有务实的态度和激励团队实现雄心目标的能力。

有责任心的员工是业绩的核心

拥有了这些价值观念，LVMH集团的员工确保了集团及其下属品牌的成功。这些价值观念在不断变化和复杂的环境中指导了我们的员工，并帮助他们超越自我、大胆创新、推进发展。它们是LVMH集团的业绩以及长期繁荣发展的重要支柱。

品牌生态系统

LVMH集团首先是由品牌组成的生态系统，所有品牌皆秉持精益求精的共同文化与创意精神，致力于为客户服务。

LVMH集团强调互补原则，在企业组织架构中确保各品牌的自主性，认可各品牌的丰富多元与多样化经营模式。集团尊重各品牌的独特个性与发展路径，将自身定位为继承、发展和分享工艺的创意社群领导者。

这种分散型运营方式确保了各品牌拥有独立自主性和敏捷的反应力。这令我们能够与客户建立更密切的关系，确保决策过程高效快速，并持续鼓励员工发挥创业精神。

共同道德伦理规范

《行为准则》规定的原则构成了LVMH集团及其员工所进行的所有行动的道德伦理框架。LVMH集团希望其员工以身作则，严格遵守该道德伦理规范。

遵守国家及国际的法律、规章、决议以及好的做法，尤其是在道德伦理、环境和社会责任领域，是构成我们行动可信度的先决条件。LVMH集团承诺遵守这些规章的规定与精神，通过负责的行动贯彻这些价值和原则。

本《行为准则》的基础源自上述基本价值以及《世界人权宣言》、《联合国全球契约》、《经合组织指导方针》和《联合国妇女赋权原则》的规定。

这是我们整体行动的立足基础。《环境宪章》、《供应商行为准则》及其他内部指导性规则与宪章作为特定领域的指导。

本《行为准则》不取代各品牌现有的内部规范和宪章，而是将其纳入共同的基础和理念来源。它汇集体现企业共同承诺和指导我们日常工作行为的基本原则。它规定了不仅集团员工而且合作伙伴和供应商也必须共同遵守的行为准则。

以共同的以及负责任的方式行事

尊重并支持人权与基本自由

LVMH集团致力于确保其业务是在尊重人权，鼓励持续改善构成人权发展与保护基本要素的社会条件和公共卫生条件下进行。

LVMH集团承诺警惕其业务对社会产生潜在、直接或间接的负面影响，从而及时预防，或在必要时补救。

LVMH集团尊重并提倡《世界人权宣言》，遵守《联合国全球契约》和《联合国女性赋权原则》的原则。LVMH集团在其影响力范围内，支持上述条约提出的价值、自由理念和基本权利。

为集团所在地区的经济发展作出贡献

LVMH集团致力于为在业务开展所在地区的经济与社会发展作出贡献。

LVMH集团帮助改善其业务开展所在地区的就业情况——直接为集团当地机构聘请人员或间接通过合作伙伴为就业作出贡献，也为所在国家及地区的税收收入作出贡献。

LVMH集团秉持与下属机构不同参与方积极合作的理念，集团为促进当地优势产业或推广工艺作出贡献。

明确并推广与合作伙伴的负责任行为

LVMH集团致力于与其合作伙伴维持并推崇负责任的公平合理的合作关系。

LVMH集团帮助其合作伙伴贯彻并遵守良好的社会、环境及社会关系的企业实践，向其强调该相关性重要性。LVMH集团特别要求其供应商遵守《供应商行为准则》中的道德伦理准则。此《供应商行为准则》明确规定供应商及其雇佣的分包商在其企业管理中同样需要遵守有关社会要求（禁止强迫劳动、童工、骚扰、歧视以及工资、工作时长、工会自由、卫生和安全相关举措）、环境、业务行为（与法律、海关、安全及分包相关）、反腐与不当交易方面的规定。《供应商行为准则》还赋予LVMH集团审查的权利，在条件允许的情况下进行，以确保供应商切实遵守这些原则。

LVMH集团承诺与其合作伙伴保持公平合理的关系，尤其是遵守合约条件及付款期限。

团结一致、慷慨资助

LVMH集团在社会领域拥有远大目标，以尊重个人，致力于通过卓越能力融入社会和职场为基础。

LVMH集团在文化、艺术创作、教育、青少年培养以及重大人道主义事业领域推出诸多举措。

LVMH集团秉持造福大众的精神，从事富有创意的资助活动，以不同方式充分体现并传达汇集了旗下品牌并促成其取得成功的文化理念。

LVMH集团尊重业务开展所在国家的文化，致力于推广本地文化精髓与创作。LVMH集团通过关注历史和艺术遗产的方式制定社会责任战略。

LVMH集团在教育和青少年培养领域积极活动，尤其是为公众提供更多了解世界文化遗产的机会，为后起之秀提供崭露头角的机会。

集团的声援同样也体现在对人道主义事业和社会事业方面。LVMH集团持续并积极地为法国及世界各地的医疗研究提供支持。

▪
*LVMH集团帮助其合作伙伴
落实并遵守良好的社会及
环境行为规范。*
▪

提供激发才能、 重视人才的工作环境

LVMH集团遵守并支持《联合国全球契约》的总体原则，尤其是与工作相关的基本原则与权利：

- 消除与职业和岗位相关的歧视；
- 消除任何形式的强制和强迫劳动；
- 有效废除童工；
- 尊重自由结社的权利，认可集体协商的权利。

LVMH集团支持多元化的员工背景与职业经历。这一承诺符合《雇佣行为规范》的规定，是《法国企业多样化宪章》的一部分。

LVMH集团承诺，无论肤色、性别、宗教、政治主张、国籍或社会阶层、年龄、残疾状况、工会所属、性别取向或性别身份如何，所有员工均能平等地享受其权利。集团还特别关注保护弱势群体的权利。

职业融合、多样性和性别平等
是LVMH集团企业文化中
不可分割的一部分。

推广互相尊重的工作环境

多样化正是创意的原动力，是集团的基本价值观念之一。集团承诺尊重多样化，并打造包容的文化，尊重每一位员工与应聘者的独特个性。

LVMH集团禁止在招聘、薪酬、工作时长、带薪假期、生育权利保护、职业安全、调动岗位、评估、培训、岗位发展和工作安全及健康领域的任何歧视行为。LVMH集团反对任何形式的暴力和身体、性、口头或精神骚扰。

多样融合的工作环境是LVMH集团企业文化中不可分割的一部分。集团确保将性别机会均等作为人力资源、包容文化和促进女性职业发展战略的核心内容。LVMH集团在工作环境中公平对待女性和男性，尤其是保证平等薪酬，并提供平等的社会福利。

LVMH集团在遵守多样融合的基础上，贯彻招聘、发展和保留人才的工作。集团贯彻导师制等项目，并积极支持女性人才的发展。

LVMH集团支持年轻人才的发展。集团与多所院校和当地组织、协会建立合作伙伴关系。

LVMH集团促进老年工作者的就业与留职。提供包括培训、调整工作时间和工作条件，以及防止繁重作业等行动。鼓励和促进老年员工通过担任导师保护并传承其专业技艺。

LVMH集团致力于改善残疾人的就业状况，包括积极提供培训并通过各项提议和合作关系聘用残疾人。

打造安全并尊重个人隐私的工作环境

LVMH集团致力于确保员工的健康和安全，确保各项业务遵守业务开展所在国家的所有健康及安全相关法律法规，落实所有与工作场所安全相关的举措。

LVMH集团保护员工在履行职责时，免受危险物质或情况的威胁，并提醒员工注意任何潜在危险。

LVMH集团现行内部规定中明确指明与工作卫生和安全有关的规范。所有员工皆充分了解这些规范。

LVMH集团保证尊重员工工作与私人生活之间的平衡。

LVMH集团尊重员工以个人名义参与政治和/或结社活动的权利。员工承诺确保他们在私人领域的活动不会损害履行职责或损害雇主的声誉。

LVMH集团保证尊重业务开展所在国家对收集、处理或传输员工及应聘者个人数据的相关法律规定。

提供激发才能、重视员工的工作环境

LVMH集团致力于吸引、聘用和培养优秀人才，并提供激发才能的工作环境，鼓励员工之间相互信任。

LVMH集团保证通过多种培训项目和内部地区及职能提拔调动，促进员工的个人发展。集团尤其注重传承手工艺与创作行业的文化遗产和专业技艺。

LVMH集团鼓励其员工在工作中始终保持对高品质的追求。经理以身作则，并在下属员工的主动能力与下属的技能和专业责任的限制之间达到有效平衡。

员工承诺在人际关系中以公正和相互尊重的方式交流和相处。

员工承诺绝不对同事、经理和雇主发表任何歧视、污蔑和侮辱性言论。尤其是包括在社交媒体上的交流，同样必须遵守内部《社交媒体使用宪章》的相关规定。

鼓励社会对话

LVMH集团尊重员工的言论和表达意见的自由，鼓励建设性对话。

LVMH集团尊重员工自由自愿组织和加入旨在促进和保护其职业权益的组织。

LVMH集团鼓励高质量的社会对话和与社会合作伙伴的交流，并尊重业务开展所在国家员工代表的意见。

对保护环境的 承诺

尊重环境是进步的必要条件和杠杆。

LVMH集团在各个国家均严格遵守与环境相关的法律法规和标准。LVMH集团在遵守法律法规的基础上，致力于作为企业公民典范解决关系到每一公民的环境问题，通过旗下各品牌、员工和合作伙伴，积极在业务范围内制定并采取保护环境的措施，尤其是采用预防性举措。

这些承诺在2001年通过，在适用于集团旗下所有品牌的《环境宪章》中有明确规定：

- 追求更优秀的环保业绩；
- 激发所有人作出承诺；
- 管控环境风险；
- 设计创新并富有创意的环保产品；
- 在企业范围之外亦注重环保。

保护自然资源及整合环境

集团品牌及其产品的长久发展离不开对自然资源的尊重与保护。

品牌产品常常需要使用珍贵罕见的天然原材料。奢侈品的设计与制作需要创意、创新和出色品质，同时亦需考虑环境影响。

自成立以来，集团始终延续各品牌的独特价值，预见并调整品牌的制作工序与行为方式，从而更好地应对我们面临的许多环境挑战。

■
*尊重环境是进步的
必要条件和杠杆。*
■

通过具体而有效的工具履行承诺

LVMH集团以具体的方式参与环境保护、应对气候变化、保护资源，并以活跃持久的做法，通过人力和财务投入，为客户、员工和整个社会改善环境。

这一目标体现于在集团所有品牌推出的LIFE项目(LVMH集团环境倡议)，以便组织各品牌的各项行动，将之按九个主题和目标整合：

- 通过将环保融入其设计，在整个生命周期中提高产品的环境性能；
- 通过保护生物多样性，确保获取天然原料；
- 确保材料和材质的可追溯性和合规性；
- 推广保护环境的良好行为，并与供应商合作，实施供应链中最高环境标准；

— 保护珍贵罕见工艺；

— 在整个业务范围中减少温室气体排放，运用可再生能源；

— 提高我们生产场地和商店的环境绩效；

— 延长产品的使用寿命，确保“可维修性”；

— 客户制定程序来处理客户和利益相关方的问题。

环境问题被纳入每个品牌的战略计划，并且必须是具体的中期和长期行动计划的主题，并附有监测其绩效的指标。

除了与业务直接相关的表现，LVMH集团还积极与企业团体、公共机构和社会集团建立合作关系，为环境保护作出贡献。在LIFE计划的基础上，LVMH集团及各品牌与合作伙伴联合行动，以便改善价值链上的各种行为，并应对环境问题。

▪
*LVMH集团在保护环境方面
采取了具体的行动并致力于超越法律和法规的监管要求。*
▪

获得客户的信任

确保产品的品质与安全

LVMH集团通过在其产品的设计和生产中采用预防原则，确保客户的健康和​​安全。

LVMH集团不断努力，通过研究和创新，高质量的材料选择和业务专业知识为客户提供最高品质的产品。

集团尤为注重与高品质原料相关的生产与供应条件，以便确保这些资源的可持续性，并尊重本《行为准则》中确立的原则。

以负责任的方式沟通

LVMH集团向客户提供关于其产品的制造方法，效果和正确使用的诚实和明确的信息，绝不对其产品和制造方法提出任何误导性的陈述或声明。

LVMH集团十分注重其产品​​及形象的社会效应，致力于以负责任的方式进行商业与广告宣传。

尊重个人隐私

了解客户的需求是提供给客户正确产品和个性化客户体验的关键。

LVMH集团及其下属品牌秉持透明原则，遵守与保护客户个人信息相关的适用法规。各品牌就客户提供的个人信息提供清晰的说明，并致力于对这些信息保密。

在未事先征得客户同意的条件下，LVMH集团及其下属品牌绝不会将客户个人信息出售，或者向客户进行商业联络宣传。

■
*LVMH集团在保护个人资料
方面秉持透明原则，
严格尊重客户的隐私。*
■

获得股东的 信任

执行并尊重股东的权利

LVMH集团股东的权利受法律和管理集团企业运营的公司治理原则的保护。

LVMH集团董事会制定了一份“宪章”，具体规定了其组成、使命、运作和职责。

LVMH集团董事会中的三个委员会，由内部章程规定了其组成、职责和运作：

— 业绩审计委员会特别是要确保本集团遵循的会计准则符合现行的会计准则，检查母公司和合并财务报表，确保内部控制和管理程序的有效实施，集团内部的风险管理；

— 董事任命与薪酬委员会根据现行法律和适用的治理原则，就高管和关于本集团关键岗位报酬的申请和意见发表建议；

— 道德伦理与可持续发展委员会致力于确保尊重本集团根据本《行为准则》和由此制定的规范和宪章中详细规定的个人和集体价值。

确保财务信息的正确性和透明性

LVMH集团在帐目中忠实记录运营数据。

LVMH集团以独立透明的方式公布其业绩表现。集团同时亦在没有任何利益冲突的条件下，接受独立评级机构的问卷调查。

LVMH集团承诺确保及时、高效、完整地公布准确、精确和诚实的财务及泛财务信息，并及时公布前后一致合理的数据。

只有少数人在本集团内被确认有权向金融市场提供符合适用相关规定要求的信息。

防止内幕交易

“特权信息”被定义为直接或间接涉及一个或多个发行人或一个或多个金融工具的特定非公开性质的信息，并且如果公开的话，有可能对相关金融工具或衍生金融工具的价格造成影响。在此信息尚未公开的情况下，严禁任何掌握这类信息的人员直接或间接地以相关发布方（或相关的金融工具）的名义，或通过中间人购买或销售该信息。

本集团制定程序评估信息是否具有特权性质，并确定信息是否可以传播或使用，以及是否必须向公众披露。

为防止不慎泄露特权信息的风险，所有掌握此类信息的员工必须严格保密，禁止在任何可能存在非授权人士的沟通渠道或在可能被窃听的地方，提及这一信息。如果对信息的特权性质犹豫不决，则请所有员工咨询其上级或任何其他授权人员（财务管理和法务部门）。

▪
LVMH集团以独立透明的方式公布其业绩表现。
▪

保护集团资源

集团尽一切努力保护其资产及资源，包括知识产权。品牌通过采取预防、合作和沟通的战略对抗假冒。

此外，每一位员工均有责任保护LVMH集团的历史资产和资源，以避免任何损失、滥用、损坏或浪费。这些资源包括本集团的设备、物品、财务资源及其他一切资产。

员工必须以负责任的态度，以专业、合法和恰当的工作目的使用本集团的资源，以实现在其使命框架内所设定的目标，并且为了促进本集团的业务发展作出贡献，同时避免任何形式的浪费和滥用，包括在使用所授予的企业福利时。这些资源与资产仅供员工临时使用，始终归属集团所有。

本集团已制定内部资源保护指引，所有员工必须遵守这些原则。

通信工具（电子邮件，互联网等）的个人使用是可以容忍的，只要它是以偶尔且不影响员工正常工作、不令公司产生额外费用，且符合现行法律规定，不会有损于LVMH集团的声誉为条件使用。

特别是IT资源的使用必须符合LVMH集团《信息系统内部安全宪章》中详细规定的原则。

LVMH集团要求每位员工都应行为公正：他们每个人都必须保护LVMH集团、员工和合作伙伴的声誉，并且不得诋毁竞争企业。特别是，LVMH集团希望其员工根据《社交媒体使用宪章》，对其在互联网上的言行和立场保持高度警惕，尤其要注意确保其行为仅代表其个人，尊重他人，遵守职业保密原则。

明确并推广 公正诚实的行为

LVMH集团要求其员工和合作伙伴采用典范的诚信行为。不遵守规定可能会使本集团及其员工受到刑事处罚。在不影响可能的法律程序的情况下，违反这些规则和内部指导的员工将受到纪律处罚。

打击一切形式的腐败

腐败行为的概念——其法律定义根据适用法律而有所不同，通常包括一个人（被贿赂的人）为自己或他人索取或接受礼物，为了第三方（行贿者）的利益，在其职责或任务范围内履行，忽略或延误行动的承诺或利益。

任何形式的捐赠，承诺或好处都可能包括直接利益——汇款、实物、回扣、免费劳务，或间接利益——雇佣亲友、为他人偿还债务。

腐败可能发生在私人职能（私人腐败）或公共岗位（公共腐败）上。

由行贿人员发起的腐败行为为主动腐败。由受贿人员发起的腐败行为为被动腐败。

影响力交易的概念适用于当某个人滥用其真实的或假设的影响力，从而通过公权机构为第三方谋取优待、职位、市场或任何其他有利的决定以换取利益。

影响力交易同样依据发起方的身份，而分为主动和被动型。

LVMH集团对腐败和影响力交易秉持“零容忍”原则，并采取一系列措施防范、识别和惩治企业业务中出现的腐败和影响力交易行为。

集团向员工发布的内部指导原则，明确规定禁止的行为以及腐败或影响力交易的特征。

例如下列情况：

— 支付或接受贿赂或不当回扣，无论是通过直接或间接途径；

— 支付便利费（向公务员给予好处费，以便其在正常的业务过程中，加快或保证执行某一特定的行动）。

一般来说，向第三方支付款必须反映与第三方商定的合法服务和价格。

防止和管理利益冲突

利益冲突指的是当员工的个人利益，或与其关系密切的第三方（个人或公司）的利益，可能或确实与LVMH集团的利益产生冲突，有可能妨碍或让人怀疑该员工不能以公正和客观的方式行使其职能。

可能出现这种情况的集团员工只要出现冲突情况就要立即报告。

除了及时汇报以外，其职责尤为容易面临利益冲突的员工，需要定期进行声明，排除利益冲突的可能性，或汇报可能出现利益冲突的情况。

本集团制定了专门的内部指引以防止和管理利益冲突事件，员工必须遵守这些指引。

采取合理的方式应对礼物和招待

LVMH集团制定了内部的礼品和招待指导方针，所有员工必须遵守。

此外，该领域的行为规范还应尊重各个国家、专业和法规而有所不同的法律和惯例。集团不允许违反适用法律法规的行为，并确保所有员工遵守相关法律法规。

保密

LVMH集团员工承诺确保尚未公开的内部信息的机密性和完整性。

这些信息可能包括但不限于财务数据、有关策略的信息、员工、客户、产品收集和发布、潜在收购或业务活动等从而为集团带来竞争优势的信息。

一般而言，谨慎是在集团内部以及在与合作伙伴和客户关系中维持信任的关键。LVMH集团将保护传达给它的所有外部机密信息，并将这些信息仅用于经过授权的目的，并采取所有适当的预防措施。

每位员工承诺绝不会直接或间接向集团外部人员以及没有资格掌握该信息的集团内部员工，泄露内部或外部保密信息。

尊重竞争对手

LVMH集团支持公平自由的竞争，主张遵守现行法律和惯例，绝不违反竞争原则。

LVMH集团尊重竞争的承诺已通过内部《竞争法宪章》正式通过，旨在为本集团发展真正的竞争文化作出贡献，遵守竞争规则。

该宪章解释了所有员工在日常业务关系中必须了解的主要规则，并务实地规定了他们所期望的行为标准。例如，LVMH集团禁止滥用支配地位，以及与竞争对手就价格、地域、市场份额或特别是针对客户的协议、项目、安排或协调行为达成非法协议。

打击洗钱

洗钱的特点是将犯罪资本投入合法经济，以掩盖其非法来源。

LVMH集团采取一系列举措，防止其业务被用作洗钱的工具，其中可能包括使用现金或其他无记名工具。

LVMH集团已经实施了旨在限制或控制现金支付的反洗钱内部准则和程序，并要求其员工和合作伙伴在这方面高度警惕。

遵守贸易限制和国际制裁计划

LVMH集团特别重视遵守国际决定和条约以及与集团及其品牌经营所在国家有关的出口管制，财务处罚和国际贸易限制的法律和法规，并及时跟进其进展。

任何与国家、实体、组织或受国际制裁的人直接或间接有关的任何行动，必须按照现行的制裁方案执行，并经过LVMH集团财务和法务部门批准的情况下，方可执行。

在公共领域诚信行事

LVMH集团注重与政府和决策机关的交流与合作，并在受到允许以及符合业务范围的情况下，参与所在国家的公共事务探讨。

本集团参与公共领域符合有关机构和组织的法律和规定和本《行为准则》的规定。LVMH集团非常重视传达给对话者的信息的可靠性，并在其业务需要的情况下，在有关利益代表的登记簿上登记。本集团使用的外部服务提供者须遵守相同的规定。

LVMH集团禁止向党派、政治机构或工会组织提供资金。

LVMH集团也绝不向在其选任内的国家议会议员或欧洲议会议员，提供长期或临时的职位或报酬。

实施 与尊重

范围

本《行为准则》旨在确保LVMH集团的运营的完整性。本《行为准则》向集团下属所有公司发放，并适用于所有品牌。

集团每一位员工必须遵守本《行为准则》及其原则。

推广 《行为准则》

《行为准则》发布于LVMH集团官方网站，并可通过集团内部网访问并下载多种语言版本。

我们向所有新员工派发《行为准则》。

集团还为品牌开发出了良好的管理工具，涵盖以下领域：

- 环境；
- 与供应商的关系；
- 招聘；
- 信息系统安全；
- 反腐，尤其是在某些地区；
- 遵守《竞争法》；
- 广告；
- 本《行为准则》涵盖的其他主题或领域，本集团为此制定了内部准则。

如果不遵守本《行为准则》和内部准则中规定的原则，员工可能会受到依据内部条例规定（或任何等效文件），适用法律法规并根据其违反行为的严重程度处的处罚和纪律惩罚。

各个品牌可以根据行业或地理位置，对本《行为准则》的原则加以详细解读。此外，在当地执行的规范或宪章也可按照符合当地法律法规的条件执行。

管理

为了确保本《行为准则》更好地推广和遵守其提出的原则和价值观，LVMH集团已经实施了适合本集团概况及其运营现状的管理。

这一管理架构的组成内容包括：

- 隶属于董事会的道德伦理和可持续发展委员会，旨在定义行为规范，激励管理者和员工在道德、社会和环境责任方面的行为；确保遵守这些规则；审阅本集团在这些事项上的策略及相关报告的内容；

《行为准则》旨在确保LVMH集团的运营方式公正诚信。
本准则向集团所有下属公司发放。
各品牌必须以协调一致的方式遵守本《行为准则》。

— “道德伦理和合规性”主管向集团首席运营官汇报，以及由各个LVMH部门（人力资源、财务、运营、采购、审计和内部控制、环境、法务和公关）的管理人员代表组成的“道德伦理和合规性”委员会，负责推广《行为准则》中指明的原则，鼓励在上述领域的良好行为，分析《行为准则》中确定的风险并确定其优先顺序，基于定期审查的制图，促进履约和合作伙伴尽职调查审计，以及管理和监督本集团内建立的预警系统。为此，每年都将向道德伦理与可持续发展委员会提交一份关于《行为准则》实施情况的报告；

— 由每个品牌内部指定一名代表参加的“道德伦理和合规性”代表网络，以便促进交流经验，分享良好实践，并连贯一致地适用《行为准则》所倡导的原则和价值观。

这一管理架构同样离不开：

— 每家品牌设立的“社会责任”代表网络，每年举行数次会议，以便构建要实施的行动，令品牌能够根据自身价值、环境以及员工和客户的期望，进行调整。

— “环境委员会”由各家品牌的环境代表组成，每年举行数次会议。这一委员会对与环境相关的机遇和问题以及LIFE项目，进行思考和探讨。

— “供应商可持续日”每年举办一次，各品牌采购代表、子公司负责人以及供应商关系负责人汇聚一堂。这些会议令与会者能够评估首要事项，推出新的举措，就集团内部的良好行为分享交流。

— 由审计和内部控制部门牵头的“内部控制”代表网络，负责协调内部控制和风险控制管理指导机制的实施。这些代表在品牌内部任命，负责确保遵守本集团的内部监控程序及制定针对其业务的控制。

辅助手段

— 风险分布图：这一分布图旨在尽可能地识别和优先处理与本《行为准则》相违背的各类行为的**风险**，辨认并排列集团和品牌面临的各种**违法行为规范**的风险，尤其是来自外部的**腐败行为**和对人权、基本自由、健康、人员人身安全和环境安全的严重侵犯。我们针对合作伙伴，尤其是地理区域和行业，对这些风险进行分析。这一分布图需要进行定期更新，以考虑到品牌业务所在的环境的演变。根据所确定的风险，我们对合作伙伴（供应商、中介商等）进行评估，以补充分布图。各品牌应当根据自身对应的分布图，对内部行为规范和程序加以调整。

— 内部监控与评估：遵守《行为准则》的管理，已纳入LVMH集团现有的内部监控系统，并遵循本集团现行的程序。LVMH集团实施的内部和外部会计审查可以确保财务账目不被用于隐瞒贿赂或影响力交易事实，并对尽职调查采取的措施进行仔细详尽的评估，从而预防和遏制任何形式的腐败和影响力交易。

— 培训机制：本集团拥有适当的培训工具。我们依据风险分布图（岗位、地理区域和行业）的结果，决定这些培训项目的内容和对应的员工。我们对集团内最容易受到腐败、影响力交易和洗钱风险的高管和员工提供定期培训。在社会责任方面，向招聘人员、管理人员和经理提供预防歧视培训。我们还对招聘工作进行持续的管理，并由独立事务所进行反歧视监测。

— 审计与“尽职调查”：本集团对利益相关者进行审计和尽职调查审计，以更好地识别、评估和预测风险和改进机会，以确保对合作伙伴的清晰认识。这些程序使本集团能够检验其合作伙伴的业绩是否符合其要求，确认其是否严格遵守本《行为准则》中所述的最佳做法，尤其是在道德伦理、社会、环境和人权方面。通过实施的控制措施，本集团还可以帮助合作伙伴建立和尊重最佳实践从而解决不合规的小错误。这些措施及其执行情况已包含在对本集团及其合作伙伴有约束力的协议中。

— 纪律处罚举措：员工违反《行为准则》和所属品牌的其他准则、宪章、内部政策、品牌内部指导性原则和内部规章（或任何同等文件）时，应当被视为过错行为。如有必要，本集团可根据“内部规定”（或任何同等文件）的规定，采取适当及及时的措施，制止违反行为，包括与违法行为的严重性相称的和适用法律法规的纪律惩罚措施。

— 警示手段：当员工对应采取的行为或对《行为准则》的解读有疑问，又或者直接并间接意识到违反本《行为准则》的行为时，应当向上级、“道德伦理和合规性”代表人员、人力资源负责人和集团“道德伦理和合规性”总监或其他任何相关人员进行汇报。

本集团设有内部预警系统，负责收集和處理任何员工提交的关于违反本《行为准则》规定的违规行为或风险的报告。

这一预警系统面向所有员工开放。除非法律（尤其是在法国，需遵守法国国家信息与自由委员n° AU-004决议）另有规定，这一机制应遵守相关法规，在合理的范围内，确保汇报员工的保密性。

即便汇报内容最终被确认有误，集团也绝不允许任何人对善意向这一机制进行汇报的员工进行打击报复。

LVMH集团 - 蒙田大道22号 - 75008 巴黎 - 法国

电话33 (0)1 44 13 22 22 - www.lvmh.cn

© LVMH 2017

本文件打印纸张采用负责任管理森林的木材制成。

