

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.

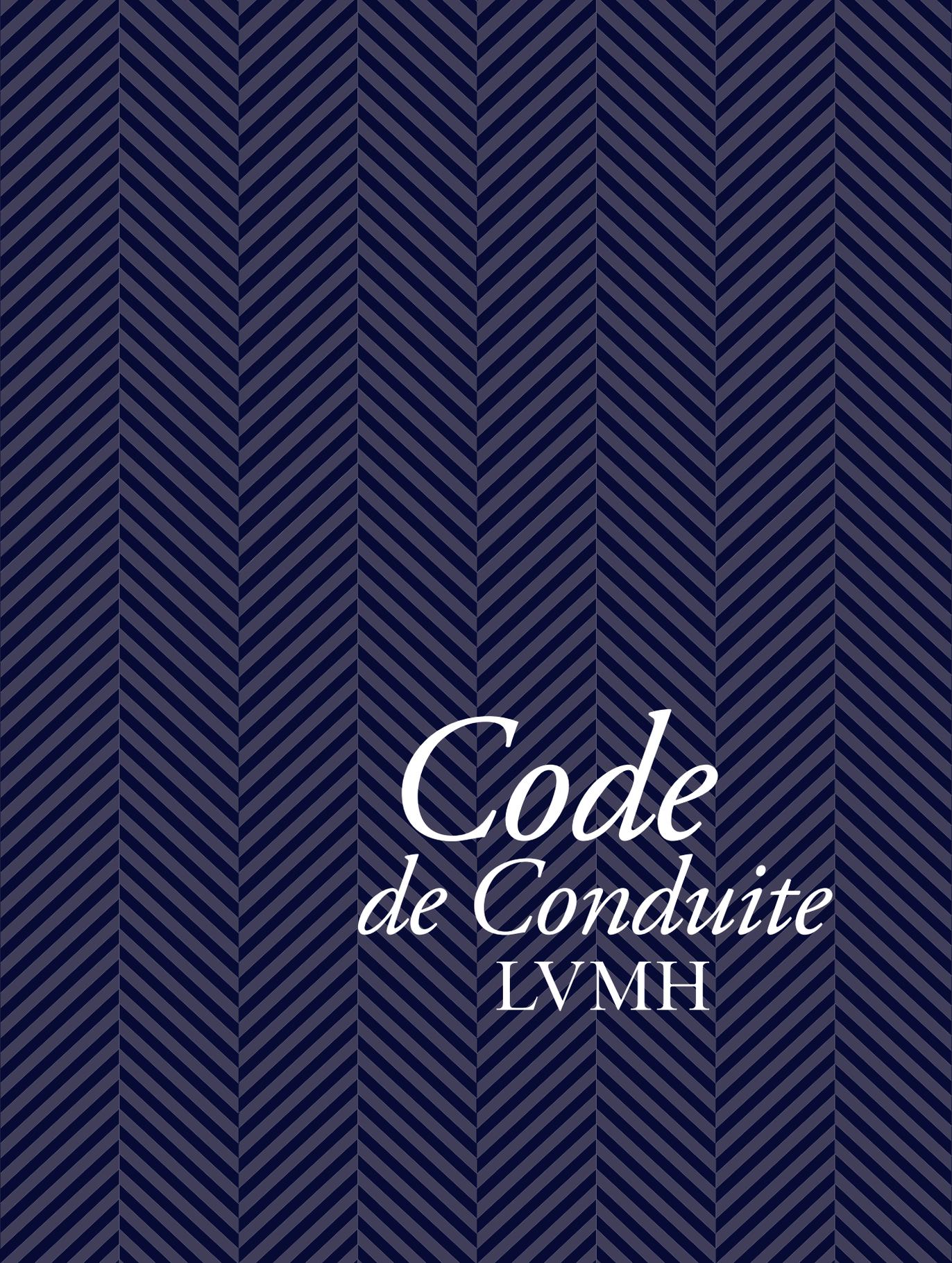
Thank you very much for what you do, and you know how to do every day for FENDI.

Good job everyone,

Serge François Brunshwig

DocuSigned by:

54808E54999F474...



*Code
de Conduite*
LVMH

*Code
de Conduite*
LVMH

SOMMAIRE

6	PROPOS INTRODUCTIF
8	PRÉAMBULE
10	AGIR DE MANIÈRE RESPONSABLE ET SOLIDAIRE
12	OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ÉPANOUISSANT ET VALORISER LES TALENTS
15	S'ENGAGER POUR LA PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT

- 17 MÉRITER LA CONFIANCE
DES CLIENTS
- 18 MÉRITER LA CONFIANCE
DES ACTIONNAIRES
- 21 CONCRÉTISER ET PROMOUVOIR
L'INTÉGRITÉ DANS
LA CONDUITE DES ACTIVITÉS
- 25 MISE EN ŒUVRE ET RESPECT

PROPOS INTRODUCTIF

Les véritables réussites d'entreprises sont celles qui résistent à l'épreuve du temps.

Chez LVMH nous le savons tout particulièrement : nos Maisons excellent à valoriser leurs marques, enrichissant constamment avec audace et innovation leur attrait dans le respect d'un héritage exigeant et prestigieux. C'est le moteur de la réussite du Groupe et le garant de son avenir.

Le succès du Groupe repose également sur l'adhésion de chacun à des règles, des usages et des principes communs qui guident notre conduite au quotidien, et partout dans le monde, en matière d'éthique, de responsabilité sociale et de respect de l'environnement.

L'attachement à ces règles, usages et principes communs a été très tôt affiché et promu. Ainsi, depuis sa création, le Groupe :

- **s'assure** que ses pratiques reflètent les standards les plus élevés d'intégrité, de responsabilité et de respect de ses partenaires ;
- **offre** un cadre de travail qui permet à ses collaborateurs la pleine expression de leur talent et la mise en œuvre de leur expertise et de leurs savoir-faire ;
- **veille** à ce que ses Maisons définissent et adaptent leurs processus de production, leurs habitudes, leurs comportements, pour toujours mieux répondre aux défis environnementaux auxquels elles sont confrontées ;
- **participe** par ses activités au développement des territoires dans lesquels il est implanté ;
- **mobilise** ressources et compétences au service d'initiatives d'intérêt général et de mécénat et promeut l'accès du plus grand nombre à l'art et à la culture.

L'ensemble de ces engagements, souscrits tant vis-à-vis de nous-mêmes que de nos partenaires, s'est traduit, d'une part, par l'adhésion de LVMH et de ses Maisons à des textes de référence – tels que le Pacte mondial des Nations unies auquel le Groupe adhère depuis 2003 – et, d'autre part, par l'adoption de codes et de chartes internes au Groupe qui servent de référence à l'ensemble de nos Maisons – tels que la Charte Environnement de 2001, ou le Code de Conduite

Fournisseurs depuis 2008. En 2009, nous avons adopté la première version de notre Code de Conduite formalisant un ensemble de principes simples mais fondamentaux qui animent le Groupe dans la conduite de ses affaires et guident chacun d'entre nous dans l'exercice de ses responsabilités.

C'est ce Code de Conduite que nous précisons et enrichissons aujourd'hui.

Parce que nos références communes doivent être actualisées, afin de tenir encore davantage compte de la diversité des contextes nationaux, des métiers et des cultures qui ne cessent d'évoluer.

Parce qu'il convient de veiller au respect des traités, lois et règlements applicables tout particulièrement dans le domaine de la protection des droits humains et des libertés fondamentales, de la santé et de la sécurité des personnes, de l'environnement ainsi que de l'éthique.

Parce qu'il est essentiel que ces principes soient portés par des outils concrets et efficaces et par une organisation adéquate.

Ce Code de Conduite a été signé par les membres du Comité Exécutif et par les Présidents de Maisons du Groupe, chacun des signataires s'engageant ainsi à en respecter les termes, mais également à en garantir l'application et la diffusion.

Au sein du Conseil d'Administration, un Comité d'Éthique et du Développement Durable veille au respect des règles et valeurs définies par le présent Code. Il appartient à chaque Maison et à ses membres de s'approprier ce socle commun et d'en faire vivre les principes. C'est un des éléments qui fondent notre excellence et notre réussite à long terme.

Nos succès collectifs à venir dépendent de l'engagement éthique de chacun.

Bernard Arnault
Président-Directeur Général de LVMH

PRÉAMBULE

UNE VOCATION

Le Groupe LVMH (« LVMH » ou le « Groupe ») réunit plus de 70 Maisons d'exception qui créent des produits de haute qualité. Il est le seul acteur présent simultanément dans cinq secteurs majeurs du luxe : Vins & Spiritueux, Mode & Maroquinerie, Parfums & Cosmétiques, Montres & Joaillerie et Distribution sélective.

La croissance du Groupe et sa pérennité reposent sur des valeurs et des principes qui fondent sa culture et qui inspirent et guident l'action de tous.

L'ambition du Groupe s'appuie sur trois valeurs fondamentales partagées par tous les acteurs de LVMH :

— **être créatifs et innovants** : la créativité et l'innovation sont inscrites dans nos gènes. Elles ont, au fil du temps, assuré le succès de nos Maisons et assis leur légitimité. Socle de nos Maisons, ce tandem créativité-innovation est au cœur d'une délicate équation : renouveler notre offre, être résolument tournés vers l'avenir, tout en s'inscrivant dans le respect de notre héritage;

— **offrir l'excellence** : parce que nous incarnons l'univers de l'artisanat en ce qu'il a de plus noble et de plus abouti, nous portons une attention minutieuse aux détails et à la perfection. Aucun compromis n'est possible sur la qualité. C'est dans cette quête d'excellence de nos produits et services que nous cultivons notre différence;

— **cultiver l'esprit d'entreprise** : agile, l'organisation décentralisée de LVMH favorise l'efficacité et la réactivité. Elle stimule les initiatives individuelles en confiant des responsabilités importantes à chacun. Notre esprit d'entreprise facilite la prise de risque et encourage la persévérance; il nécessite un esprit pragmatique et une capacité à mobiliser des équipes en les entraînant vers des objectifs ambitieux.

DES COLLABORATEURS RESPONSABLES AU CŒUR DE LA PERFORMANCE

Forts de ces valeurs, les collaborateurs de LVMH assurent le succès du Groupe et celui de ses Maisons en les incarnant. Ces valeurs guident nos collaborateurs dans des contextes mouvants, dans des environnements complexes, et leur permettent de se dépasser pour innover et produire de la croissance. Elles constituent les piliers de la performance et du succès à long terme du Groupe LVMH.

UN ÉCOSYSTÈME DE MAISONS

LVMH est avant tout un écosystème de Maisons, partageant la même culture d'excellence et le même élan créatif au service des aspirations de leurs clients.

LVMH, en privilégiant le principe de subsidiarité, affirme la primauté des Maisons dans l'organisation et reconnaît la richesse et la diversité

des modèles développés par ces dernières. Il respecte leur singularité et leurs axes de développement et se positionne en leader d'une communauté créative où les savoirs sont préservés, développés et partagés.

Ce mode de fonctionnement décentralisé garantit autonomie et forte réactivité aux Maisons. Il nous permet d'être au plus près de nos clients, d'assurer une prise de décision efficace et de motiver durablement nos collaborateurs en les incitant à exercer leur esprit entrepreneurial.

UN CADRE ÉTHIQUE COMMUN

Les principes posés par le Code de Conduite constituent le cadre éthique dans lequel s'inscrivent toutes les actions menées par LVMH et ses collaborateurs. LVMH attend de ses collaborateurs qu'ils agissent de manière exemplaire dans le strict respect de ce cadre.

Le respect des lois, des règlements, des décisions nationales et internationales ainsi que le suivi des bonnes pratiques, tout particulièrement en matière d'éthique, d'environnement et de responsabilité sociale, constituent le préalable indispensable à la crédibilité de notre démarche. LVMH s'engage à respecter aussi bien la lettre que l'esprit des textes de référence, et à traduire ses valeurs et ses principes en comportements responsables.

Ce Code de Conduite s'inspire à la fois des valeurs fondamentales rappelées ci-dessus

et des principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte mondial des Nations unies, des principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et des Principes d'autonomisation des femmes des Nations unies.

Il fournit le socle sur lequel repose l'ensemble de notre démarche. La Charte Environnement, le Code de Conduite Fournisseurs ainsi que les divers principes directeurs et chartes internes en constituent une déclinaison dans des domaines spécifiques.

Ce Code de Conduite ne remplace pas les codes et chartes existant au sein des Maisons mais leur sert de base commune et de source d'inspiration. Il réunit les principes fondamentaux qui illustrent notre engagement commun et guident au quotidien nos comportements professionnels. Il rappelle les principes de conduite qui doivent animer chacun des collaborateurs du Groupe, mais également nos partenaires et fournisseurs.

AGIR DE MANIÈRE RESPONSABLE ET SOLIDAIRE

RESPECTER ET PROMOUVOIR LES DROITS DE L'HOMME ET LES LIBERTÉS FONDAMENTALES

LVMH veille à ce que ses activités soient menées dans le respect des droits des personnes et encourage l'amélioration continue des conditions sociales, sociétales et sanitaires, qui constituent des facteurs essentiels de développement et de protection des droits des personnes.

LVMH s'engage à faire preuve de vigilance pour identifier les impacts négatifs potentiels, directs ou indirects, de son activité sur la société afin de les prévenir et, le cas échéant, y remédier.

LVMH respecte et promeut la Déclaration universelle des droits de l'homme, adhère aux principes du Pacte mondial des Nations unies ainsi qu'aux Principes d'autonomisation des femmes des Nations unies. LVMH soutient dans sa sphère d'influence les valeurs, libertés et droits fondamentaux que ces textes promeuvent.

CONTRIBUER À L'ÉCONOMIE DES PAYS DANS LESQUELS LE GROUPE EST IMPLANTÉ

LVMH concourt au dynamisme économique et social des territoires dans lesquels il est présent.

LVMH contribue au développement de l'emploi dans ses régions d'implantation – directement dans ses propres sites comme indirectement chez ses partenaires – et participe aux recettes

publiques des États et régions dans lesquels il exerce ses activités.

Dans une logique de coopération avec les différents acteurs des filières dans lesquelles LVMH est actif, la présence du Groupe favorise la constitution de pôles locaux d'excellence ou de promotion des savoir-faire.

CONCRÉTISER ET PROMOUVOIR UNE DÉMARCHE RESPONSABLE AUPRÈS DES PARTENAIRES

LVMH s'attache à entretenir et à promouvoir des relations responsables et équitables avec ses partenaires.

LVMH accompagne ses partenaires dans la mise en place et le respect de pratiques sociales, environnementales et sociétales adaptées, tout en les sensibilisant aux enjeux dans ces domaines. En particulier, LVMH demande à ses fournisseurs de se conformer aux principes éthiques qui figurent dans son Code de Conduite Fournisseurs. Ce Code précise les exigences sociales (interdiction du travail forcé, du travail des enfants, du harcèlement, des discriminations, dispositions relatives aux salaires, aux horaires, à la liberté syndicale, à l'hygiène et à la sécurité), environnementales, de conduite des affaires (relatives notamment à la légalité, aux douanes, à la sécurité et à la sous-traitance) et les mesures de prévention et de lutte contre la corruption et le trafic d'influence devant être respectées par les fournisseurs et leurs

sous-traitants éventuels dans la gestion de leur entreprise. Il confère également à LVMH un droit d'audit lui permettant, dans la mesure du possible, de s'assurer du respect effectif de ces principes par ceux-ci.

LVMH s'engage à maintenir avec ses partenaires des relations commerciales équilibrées et porte une attention toute particulière au respect des conditions négociées et des délais de paiement.

**MANIFESTER UNE SOLIDARITÉ ACTIVE
ET FAIRE ŒUVRE DE MÉCÉNAT**

L'ambition de LVMH en matière de responsabilité sociale et sociétale repose sur un principe fort de respect de la personne et sur un engagement à faire de l'excellence un levier d'insertion sociale et professionnelle dans les territoires dans lesquels le Groupe opère.

LVMH entreprend de nombreuses initiatives dans les domaines de la culture et de la création artistique, de l'éducation et de la jeunesse, ainsi qu'en faveur des grandes causes humanitaires.

LVMH conduit, au bénéfice du plus grand nombre, une activité de mécénat novateur et original dont les différents axes reflètent et transmettent les valeurs culturelles qui rassemblent les Maisons et fondent leur succès.

LVMH agit dans le respect des cultures des pays dans lesquels il est présent et s'attache à promouvoir le meilleur de la culture et de la

création locales. LVMH construit sa politique sociétale autour d'une démarche qui traduit son attachement au patrimoine historique et artistique.

Dans le domaine de l'éducation et de la jeunesse, LVMH mène des initiatives pour, notamment, faciliter l'accès de tous à la richesse du patrimoine culturel mondial et favoriser l'émergence des talents de demain.

La solidarité du Groupe se manifeste pareillement à l'égard des causes humanitaires et sociales. LVMH apporte un soutien constant et actif à la recherche médicale en France et dans le monde.

▪
*LVMH accompagne
ses partenaires dans la mise en
place et le respect de pratiques
sociales, environnementales
et sociétales adaptées.*
▪

OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ÉPANOUISSANT ET VALORISER LES TALENTS

LVMH respecte et défend l'ensemble des principes du Pacte mondial, notamment ceux relatifs aux principes et droits fondamentaux au travail :

— élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession;

— élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire;

— abolition effective du travail des enfants;

— respect de la liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

LVMH promeut la diversité des profils et des parcours. Cet engagement est notamment consacré par le Code de Conduite Recrutement du Groupe, et matérialisé par son adhésion à la Charte de la diversité en entreprise.

•
*La mixité professionnelle,
la diversité et l'égalité
femmes/hommes font partie
intégrante de la culture
de LVMH.*
•

LVMH s'engage à ce que chacun de ses collaborateurs puisse jouir de ses droits sans distinction de couleur de peau, de sexe, de religion, de convictions politiques, d'origine nationale ou sociale, d'âge, de handicap, d'affiliation syndicale et d'orientation sexuelle ou d'identité de genre. Une attention particulière est accordée aux droits des personnes vulnérables.

PROMOUVOIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL RESPECTUEUX DE CHACUN

La diversité, moteur de la créativité, est une valeur essentielle du Groupe. Elle résulte de l'engagement fort du Groupe à construire une culture de l'inclusion respectant la singularité de chaque collaborateur et de chaque candidat.

LVMH bannit toute discrimination, que ce soit en matière de recrutement, de rémunération, d'heures de travail et de repos ou de congés payés, de protection de la maternité, de sécurité de l'emploi, d'affectation de postes, d'évaluation, de formation, de perspectives d'emploi et de sécurité et santé au travail. LVMH s'oppose à toute forme de violence et de harcèlement physique, sexuel, verbal ou moral.

La mixité professionnelle fait partie intégrante de la culture de LVMH. Le Groupe fait de l'égalité des chances entre femmes et hommes un élément central de sa politique de ressources humaines, dans le cadre d'une culture inclusive et plus particulièrement attentive au développement des carrières féminines. LVMH traite

ainsi de manière équitable les femmes et les hommes au travail, notamment en matière de rémunération égale et offre les mêmes avantages sociaux.

LVMH applique des pratiques de recrutement, développement et rétention des talents dans le respect de la mixité. Il met en place des programmes incluant le mentorat et le soutien actif au développement des talents féminins.

LVMH promeut le développement des jeunes talents. Il mène pour cela de multiples partenariats avec des écoles, universités, collectivités locales et associations.

LVMH favorise l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors. Cela se traduit notamment par des actions de formation, d'aménagement du temps et des conditions de travail, et par la prévention de la pénibilité. Des collaborateurs seniors sont sollicités et valorisés à travers des actions de tutorat permettant de préserver et de transmettre leurs savoir-faire.

LVMH est résolument engagé en faveur de l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, dont il soutient activement la formation et le recrutement à travers la mise en place d'initiatives et de partenariats dédiés.

FAVORISER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SÛR ET RESPECTUEUX DE LA VIE PRIVÉE

LVMH veille à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs, s'assure que l'ensemble de ses activités respecte les législations et réglementations sanitaires en vigueur dans tous les pays dans lesquels il opère et s'attache à mettre en œuvre les meilleures pratiques relatives à la sécurité sur le lieu de travail.

LVMH protège ses collaborateurs dans le cadre de leurs missions professionnelles contre toute exposition à des matières ou situations dangereuses et signale tout risque potentiel.

Les règlements intérieurs en vigueur au sein de LVMH détaillent les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail. Ils sont portés à la connaissance des collaborateurs.

LVMH est attentif à garantir à ses collaborateurs le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

LVMH respecte le droit de ses collaborateurs de s'impliquer, à titre personnel, dans le cadre d'activités politiques et/ou associatives. Les collaborateurs s'engagent à ce que leurs activités relevant de la sphère privée n'engagent ni ne compromettent l'accomplissement de leurs missions ou ne portent atteinte à la réputation de leur employeur.

LVMH s'engage à respecter les réglementations en vigueur dans les pays dans lesquels il est présent lorsqu'il collecte, traite ou transfère les données à caractère personnel de ses collaborateurs et des candidats à l'emploi.

**OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE
TRAVAIL STIMULANT ET VALORISANT
POUR LES COLLABORATEURS**

LVMH a l'ambition d'attirer, recruter et développer les meilleurs profils et offre un cadre de travail épanouissant afin d'encourager les relations de confiance entre collaborateurs.

LVMH veille au développement des compétences de ses collaborateurs par le biais de nombreux programmes de formation et par la promotion de la mobilité interne, tant géographique que fonctionnelle. Le Groupe est tout particulièrement engagé en faveur de la transmission des savoir-faire et du patrimoine culturel des métiers de l'artisanat et de la création.

LVMH encourage ses collaborateurs à faire preuve d'un souci constant de qualité dans l'exécution de leur travail. Les managers privilégient le management par l'exemple et le juste équilibre entre les capacités d'initiative et les limites liées aux compétences et aux responsabilités professionnelles de leurs subordonnés.

Les collaborateurs s'engagent à échanger entre eux et à agir avec impartialité et dans le respect mutuel attendu dans les relations interpersonnelles.

Les collaborateurs s'abstiennent de tous propos discriminatoires, diffamatoires ou insultants à l'égard de leurs collègues, de leurs managers ou de leur employeur. En particulier, cela inclut la communication sur les réseaux sociaux, qui doit être conforme à la Charte interne d'utilisation des médias sociaux.

**FAVORISER
LE DIALOGUE SOCIAL**

LVMH respecte le droit à la liberté d'expression et d'opinion de ses collaborateurs formulée dans le cadre d'un dialogue constructif.

LVMH respecte le droit de ses collaborateurs de constituer librement et volontairement et de rejoindre des groupes pour la promotion et la défense de leurs intérêts professionnels.

LVMH favorise un dialogue social de qualité et la concertation avec les partenaires sociaux, ainsi que le respect et la considération des représentants des salariés dans chacun des pays où il est présent.

S'ENGAGER POUR LA PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT

Le respect de l'environnement est une nécessité et un levier de progrès.

Dans tous les pays, LVMH respecte rigoureusement les lois, réglementations et normes applicables en matière d'environnement. LVMH ambitionne d'aller toujours au-delà de ces prescriptions légales et réglementaires pour répondre à une préoccupation citoyenne et sociétale, et participe activement, à travers l'ensemble de ses Maisons, de ses collaborateurs et de ses partenaires, à la définition et à la mise en place de pratiques toujours plus vertueuses dans ses secteurs d'activité, en adoptant notamment une approche de précaution.

Ces engagements ont été formalisés dans la Charte Environnement, adoptée dès 2001 et applicable à l'ensemble des Maisons :

- **rechercher** un haut niveau de performance environnementale;
- **susciter** un engagement collectif;
- **maîtriser** les risques environnementaux;
- **concevoir** des produits intégrant innovation et créativité environnementale;
- **s'engager** au-delà de l'entreprise.

•
*Le respect de l'environnement
est une nécessité
et un levier de progrès.*
•

PRÉSERVER LES RESSOURCES NATURELLES ET INTÉGRER

LA DIMENSION ENVIRONNEMENTALE

La pérennité des Maisons du Groupe et de leurs produits repose sur la préservation et le respect des ressources naturelles.

Les produits des Maisons sont issus de matières premières naturelles souvent rares et exceptionnelles. La conception et la fabrication de produits de luxe intègrent innovation, créativité, excellence mais également performance environnementale.

Depuis sa création, le Groupe perpétue ces valeurs issues du patrimoine unique des Maisons en anticipant et en adaptant, jour après jour, ses processus de production et ses comportements, pour toujours mieux répondre aux nombreux défis environnementaux auxquels nous sommes confrontés.

S'ENGAGER AU TRAVERS D'OUTILS CONCRETS ET EFFICACES

LVMH agit de façon concrète sur la protection de l'environnement, la lutte contre les changements climatiques, la préservation des ressources, et cherche à améliorer de façon dynamique et continue l'environnement au bénéfice de ses clients, de ses collaborateurs et de la communauté entière, en y consacrant les moyens humains et financiers appropriés.

Cette ambition se concrétise par le déploiement, dans l'ensemble des Maisons du Groupe, du programme LIFE, « LVMH Initiatives For the Environment », lequel permet de structurer les actions des Maisons et de les fédérer autour de neuf thèmes et objectifs partagés :

— **améliorer** la performance environnementale des produits sur tout le cycle de vie en intégrant l'environnement dans leur conception;

— **sécuriser** l'accès aux matières premières naturelles en protégeant la biodiversité;

— **assurer** la traçabilité et la conformité des matières et des substances;

— **promouvoir** le respect des bonnes pratiques environnementales et coopérer avec les fournisseurs pour mettre en œuvre les meilleurs standards environnementaux dans nos filières d'approvisionnement;

— **préserver** les savoir-faire critiques;

— **réduire** les émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble du périmètre d'activité en valorisant l'utilisation d'énergies renouvelables;

— **améliorer** la performance environnementale de nos sites de production et de nos boutiques;

— **augmenter** la durée de vie et assurer la « réparabilité » des produits;

— **mettre en place** des procédures pour traiter les questions des clients et des parties prenantes.

Les enjeux environnementaux sont intégrés dans le plan stratégique de chaque Maison et doivent faire l'objet de plans d'action spécifiques à moyen et à long termes, assortis d'indicateurs permettant de suivre leur performance.

Au-delà des seuls aspects directement liés à ses activités, LVMH contribue également à la préservation de l'environnement en nouant des partenariats actifs avec des groupes d'entreprises, des collectivités et des associations qui y concourent. Sur la base du programme LIFE, LVMH et les Maisons travaillent ainsi dans une logique de coopération avec leurs partenaires afin de contribuer à l'amélioration des pratiques et à la prise en compte des problématiques environnementales tout au long de la chaîne de valeur.

▪
*LVMH agit de façon
concrète sur la protection
de l'environnement et
ambitionne d'aller toujours
au-delà des prescriptions
légales et réglementaires.*
▪

MÉRITER LA CONFIANCE DES CLIENTS

PERPÉTUER LA QUALITÉ ET LA SÉCURITÉ DES PRODUITS

LVMH veille à la santé et à la sécurité de ses clients en appliquant le principe de précaution dans la conception et la production de ses produits.

LVMH s'attache en permanence à proposer à sa clientèle des produits de la plus haute qualité par la recherche et l'innovation, par une grande exigence dans la sélection des matières et dans la mise en œuvre des savoir-faire de ses métiers.

Les conditions de production et d'approvisionnement liées à ces matières de haute qualité font l'objet d'une attention particulière de la part du Groupe, afin d'assurer à la fois la pérennité de ces ressources et le respect des principes défendus par le Groupe au sein du présent Code.

COMMUNIQUER DE MANIÈRE RESPONSABLE

LVMH fournit à ses clients des informations sincères et claires quant à la méthode de fabrication, aux effets et au bon usage de ses produits, et veille à ne faire aucune déclaration ou allégation trompeuse concernant ses produits et leurs modes de fabrication.

Conscient de l'impact sociétal de ses produits et de leur image, LVMH s'engage à la plus grande vigilance dans sa communication

commerciale et publicitaire, en promouvant des comportements responsables.

RESPECTER LA VIE PRIVÉE

La compréhension des besoins des clients est primordiale afin de leur fournir des produits adaptés et une expérience client personnalisée.

LVMH et ses Maisons agissent en toute transparence, dans le respect des réglementations applicables en matière de protection des données personnelles de leurs clients. Les Maisons communiquent à leurs clients des informations claires concernant les données personnelles qu'ils fournissent et veillent à en préserver la confidentialité.

LVMH et ses Maisons ne vendent pas les données personnelles de leurs clients et n'adressent de communications commerciales aux clients qu'avec leur consentement préalable.

▪
*LVMH agit en toute
transparence en matière
de protection des données
personnelles, dans le
strict respect de la vie
privée des clients.*
▪

MÉRITER LA CONFIANCE DES ACTIONNAIRES

METTRE EN ŒUVRE ET RESPECTER LES DROITS DES ACTIONNAIRES

Les droits des actionnaires de LVMH sont protégés par la loi et les principes de gouvernement d'entreprise qui régissent le fonctionnement du Groupe.

Le Conseil d'Administration de LVMH est doté d'une Charte qui précise notamment sa composition, ses missions, son fonctionnement et ses responsabilités.

Trois comités, dont la composition, le rôle et les missions sont définis par un règlement intérieur, existent au sein du Conseil d'Administration de LVMH :

— le **Comité d'Audit de la Performance** s'assure notamment de la conformité des principes comptables suivis par le Groupe aux normes comptables en vigueur, examine les comptes sociaux et consolidés et veille à la mise en œuvre effective des procédures de contrôle interne et de gestion des risques au sein du Groupe;

— le **Comité de Sélection des Administrateurs et des Rémunérations** émet des propositions sur la rémunération des dirigeants et des avis sur les candidatures et les rémunérations aux postes clés du Groupe, dans le respect de la législation en vigueur et conformément aux principes de gouvernance applicables;

— le **Comité d'Éthique et du Développement Durable** veille au respect des valeurs individuelles et collectives sur lesquelles le Groupe fonde son action, lesquelles sont détaillées dans le présent Code de Conduite ainsi que dans les codes et chartes en découlant.

ASSURER LA QUALITÉ ET LA TRANSPARENCE DE L'INFORMATION FINANCIÈRE

LVMH traduit fidèlement ses opérations dans ses comptes.

LVMH communique en toute indépendance et en toute transparence sur ses performances. Le Groupe répond par ailleurs à certains questionnaires émanant d'agences de notation indépendantes lorsqu'aucun risque de conflit d'intérêts n'existe.

LVMH s'engage à assurer la diffusion simultanée, effective et intégrale d'informations financières et extra-financières pertinentes, exactes, précises et sincères, diffusées à temps et de manière cohérente par rapport aux publications antérieures.

Seul un nombre restreint de personnes identifiées au sein du Groupe sont habilitées à donner des informations aux marchés financiers dans le respect des prescriptions applicables en la matière.

PRÉVENIR LES DÉLITS D'INITIÉS

On entend par « information privilégiée » une information à caractère précis, non publique, qui concerne, directement ou indirectement, un ou plusieurs émetteurs, ou un ou plusieurs instruments financiers, et qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'influencer de façon sensible le cours des instruments financiers concernés ou le cours d'instruments financiers dérivés qui leur sont liés. Toute personne disposant d'une telle information s'interdit d'acheter ou de vendre, directement ou indirectement, des titres de l'émetteur concerné (ou les instruments financiers qui y sont liés) ou de le faire par personne interposée, tant que cette information n'est pas rendue publique.

▪
*LVMH communique
en toute indépendance
et en toute transparence
sur ses performances.*
▪

Le Groupe dispose de procédures lui permettant d'évaluer si une information est de nature privilégiée ou non, et de déterminer si cette information, d'une part, peut être transmise ou utilisée et, d'autre part, doit être communiquée au public.

Afin de prévenir tout risque de divulgation par inadvertance d'une information privilégiée, les collaborateurs disposant d'une telle information sont tenus à la confidentialité absolue et s'interdisent notamment d'en faire mention via des moyens de communication que des personnes non habilitées sont susceptibles de consulter, ou dans des lieux où ils risquent d'être entendus. En cas d'hésitation quant à la nature privilégiée d'une information, tout collaborateur est invité à consulter sa hiérarchie ou toute autre personne habilitée (direction financière et direction juridique).

PROTÉGER LES RESSOURCES DU GROUPE

Le Groupe met tout en œuvre pour protéger ses actifs et ses ressources et notamment ses droits de propriété intellectuelle. Les Maisons s'appuient sur une stratégie de lutte contre la contrefaçon orientée vers la prévention, la coopération et la communication.

Par ailleurs, chaque collaborateur est responsable de la défense du patrimoine et des ressources de LVMH afin d'éviter toute perte, mauvaise utilisation, détérioration ou gaspillage. Ces ressources comprennent notamment les équipements, les biens, les ressources financières et tout autre actif du Groupe.

Les collaborateurs doivent utiliser les ressources du Groupe de manière responsable et à des fins professionnelles, licites et appropriées, afin de réaliser les objectifs fixés dans le cadre de leur mission, et dans le but de contribuer au développement des activités du Groupe, en se gardant de toute forme de gaspillage ou d'abus, notamment dans l'utilisation des avantages accordés. Les ressources et actifs confiés sont mis à disposition de manière temporaire et demeurent la propriété du Groupe.

Le Groupe a instauré des principes directeurs internes dédiés à la protection des ressources, auxquels les collaborateurs doivent également se conformer.

L'usage à titre personnel des outils de communication (courrier électronique, Internet...) peut être toléré à condition qu'il soit occasionnel, qu'il n'interfère pas avec les activités professionnelles du collaborateur, qu'il n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'entreprise, qu'il soit conforme à la législation en vigueur et qu'il ne porte pas atteinte à la réputation de LVMH.

En particulier, l'utilisation des moyens informatiques est soumise au respect des règles et principes détaillés dans la Charte interne sécurité du Système d'Information de LVMH.

LVMH exige de chacun de ses collaborateurs un comportement loyal : chacun d'eux se doit de protéger la réputation de LVMH, de ses collaborateurs et de ses partenaires, et doit s'abstenir de dénigrer les entreprises concurrentes. En particulier, LVMH attend de ses salariés, conformément à la Charte interne d'utilisation des médias sociaux, la plus grande vigilance quant à leurs prises de position sur Internet, en veillant notamment à s'assurer que leurs interventions n'engagent qu'eux-mêmes, à faire preuve de mesure, à respecter autrui et à garantir la confidentialité et le secret professionnel.

CONCRÉTISER ET PROMOUVOIR L'INTÉGRITÉ DANS LA CONDUITE DES ACTIVITÉS

LVMH exige de ses collaborateurs et partenaires un comportement exemplaire en matière d'intégrité. Le non-respect des réglementations peut exposer le Groupe – ainsi que ses collaborateurs à titre individuel – à des sanctions pénales. Sans préjudice d'éventuelles poursuites judiciaires, les collaborateurs ayant enfreint ces règles et principes directeurs internes s'exposent à des sanctions disciplinaires.

LUTTER CONTRE LA CORRUPTION SOUS TOUTES SES FORMES

La notion d'acte de corruption – dont la définition légale varie en fonction du droit applicable – regroupe généralement l'ensemble des agissements par lesquels une personne (le corrompu) sollicite ou accepte, pour elle-même ou pour autrui, un don, une promesse ou un avantage quelconque en vue d'accomplir, d'omettre d'accomplir ou de retarder une action relevant de ses fonctions, missions ou mandats au profit d'un tiers (le corrupteur).

Les dons, promesses ou avantages quelconques peuvent consister en des avantages directs – versement d'argent liquide, biens en nature, ristourne, exécution d'un travail gratuitement – ou des avantages indirects – embauche d'un proche, paiement d'une dette pour le compte d'autrui.

La corruption peut être réalisée par une personne dans le cadre de fonctions privées (corruption privée) ou de fonctions publiques (corruption publique).

Il y a corruption active lorsque c'est la personne qui corrompt qui est à l'initiative de la corruption. Il y a corruption passive lorsque l'acte de corruption est à l'initiative de la personne qui est corrompue.

La notion de trafic d'influence s'applique lorsqu'une personne abuse de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique au bénéfice d'un tiers des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable, contre un avantage.

Le trafic d'influence est également qualifié d'actif ou de passif selon la personne à l'initiative de l'agissement.

LVMH applique une politique de « tolérance zéro » en matière de corruption et de trafic d'influence et met en œuvre un ensemble de mesures destinées à prévenir, identifier et sanctionner la commission de faits de corruption ou de trafic d'influence dans le cadre de ses activités.

Des principes directeurs internes diffusés aux collaborateurs illustrent avec précision les comportements à proscrire comme susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence.

Peuvent notamment être cités à titre d'exemples :

— le versement ou l'acceptation de pots-de-vin ou de commissions occultes, que ceux-ci soient versés directement ou indirectement;

— le versement de paiements de facilitation (paiements modiques à des fonctionnaires en vue de hâter ou de garantir, dans le cours normal des affaires, l'exécution d'une action donnée).

De manière générale, tout paiement en faveur d'un tiers doit refléter un service et un prix légitimes tels que convenus avec ce tiers.

PRÉVENIR ET GÉRER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque les intérêts personnels d'un collaborateur, ou ceux de personnes physiques ou morales auxquelles il est lié ou dont il est proche, entrent ou sont susceptibles d'entrer en conflit avec les intérêts de LVMH et pourraient compromettre, ou laisser croire à une possible compromission de l'exercice impartial et objectif de sa fonction.

Les collaborateurs du Groupe qui seraient susceptibles d'être dans une telle situation sont tenus de le signaler dès l'apparition de la situation de conflit.

En complément de ce signalement au fil de l'eau, les collaborateurs particulièrement

exposés de par leurs fonctions et responsabilités, sont tenus de réaliser une déclaration périodique faisant état d'une absence de conflits d'intérêts ou signalant des situations susceptibles de générer un conflit d'intérêts.

Le Groupe a développé des principes directeurs internes dédiés pour prévenir et gérer la surveillance de conflits d'intérêts, auxquels les collaborateurs doivent se référer.

ADOPTER UNE APPROCHE RAISONNABLE QUANT AUX CADEAUX ET INVITATIONS

LVMH a instauré des principes directeurs internes concernant les cadeaux et invitations, auxquels les collaborateurs doivent se conformer.

Par ailleurs, les pratiques à respecter dans ce domaine sont encadrées par des règles de droit et d'usage qui varient selon les pays, les professions et les statuts. Le Groupe ne peut admettre d'infraction aux législations et réglementations applicables et veille à ce que ses collaborateurs s'y conforment.

PRÉSERVER LA CONFIDENTIALITÉ

Les collaborateurs de LVMH s'engagent à préserver la confidentialité et l'intégrité des informations internes qui n'ont pas été rendues publiques.

Ces informations peuvent notamment inclure des données financières, des informations relatives à la stratégie, aux collaborateurs, à la clientèle, à des collections et lancements de produits, à de potentielles acquisitions ou activités commerciales conférant au Groupe un avantage concurrentiel.

De manière générale, la discrétion est essentielle au maintien de la confiance, au sein du Groupe et dans le cadre des relations établies avec ses partenaires et clients. LVMH veille à protéger toute information externe à caractère confidentiel qui lui serait communiquée, et à n'utiliser cette information qu'aux seules fins autorisées, avec toutes les précautions appropriées.

Chaque collaborateur s'engage à ne pas divulguer, directement ou indirectement, les informations confidentielles internes ou externes qui seraient portées à sa connaissance, auprès de personnes externes au Groupe comme à d'autres collaborateurs au sein de LVMH dont les fonctions ne nécessitent pas une telle prise de connaissance.

RESPECTER LA CONCURRENCE

LVMH se soucie de préserver une concurrence libre et non faussée, dans le respect des lois et pratiques en vigueur, sans entrave aux règles de la concurrence.

L'engagement de LVMH en faveur du respect de la concurrence a été formalisé par l'adoption de la Charte interne de conformité au droit

de la concurrence, dont l'objectif est de contribuer au développement au sein du Groupe d'une véritable culture de conformité aux règles de la concurrence.

Cette charte explique les principales règles que l'ensemble des collaborateurs doivent connaître dans la conduite des relations commerciales au quotidien, et définit de manière pragmatique les standards de conduite qui sont attendus de leur part. À titre d'exemple, LVMH interdit tout abus de position dominante, pratique concertée ou entente illicite par accords, projets, arrangements ou comportements coordonnés entre concurrents concernant les prix, les territoires, les parts de marché ou les clients notamment.

COMBATTRE LE BLANCHIMENT

Le blanchiment d'argent se caractérise par l'investissement de capitaux d'origine criminelle au sein de l'économie légitime afin d'en masquer l'origine illégale.

LVMH prend les mesures adéquates visant à éviter que ses opérations soient utilisées comme véhicule pour le blanchiment d'argent, infraction qui peut notamment impliquer l'utilisation de paiements en espèces ou d'autres instruments au porteur.

LVMH a mis en place des principes directeurs et procédures internes contre le blanchiment d'argent visant à limiter ou encadrer les

paiements en espèces notamment, et exige de ses collaborateurs et partenaires une vigilance particulière à cet égard.

**RESPECTER LES RESTRICTIONS
COMMERCIALES ET LES PROGRAMMES
DE SANCTIONS INTERNATIONAUX**

LVMH attache une importance particulière au respect des décisions et traités internationaux ainsi que des lois et réglementations relatives au contrôle des exportations, aux sanctions financières et aux restrictions commerciales internationales pour les pays dans lesquels le Groupe et ses Maisons opèrent, en tenant compte de leur évolution.

Toute opération, quelle que soit son envergure, ayant un lien direct ou indirect avec des États, entités, organisations ou personnes sous le coup de sanctions internationales, ne peut être mise en œuvre que dans le respect des programmes de sanctions en vigueur et sous réserve d'avoir au préalable été approuvée par la direction financière et la direction juridique de LVMH.

**INTERVENIR LOYALEMENT
DANS LA SPHÈRE PUBLIQUE**

Dans un souci d'échange et de coopération avec les autorités et les décideurs, LVMH contribue au débat public des pays où cela s'avère autorisé et pertinent pour ses activités.

L'intervention du Groupe dans la sphère publique s'inscrit dans le respect des lois et des règles propres aux institutions et organisations concernées, et du présent Code. LVMH accorde notamment la plus grande importance à la fiabilité des informations communiquées à ses interlocuteurs et est inscrit aux registres des représentants d'intérêts là où son activité le nécessite. Les prestataires externes auxquels le Groupe fait appel sont tenus au respect des mêmes préceptes.

LVMH proscrit le versement d'argent à des partis ou des organisations politiques ou syndicales.

LVMH s'interdit enfin de confier un quelconque mandat ou de rémunérer, à titre permanent ou temporaire, un parlementaire issu d'un parlement national ou européen, pendant la durée de son mandat électif.

Mise en œuvre ET RESPECT

Champ d'application

Le Code de Conduite vise à assurer l'intégrité dans le fonctionnement de LVMH. Ce Code est diffusé dans toutes les sociétés du Groupe et appliqué de façon cohérente au sein des Maisons.

Le Code et ses principes doivent être respectés par chaque collaborateur du Groupe.

Déploiement du Code

Le Code de Conduite est disponible sur le site Internet de LVMH et est également disponible et téléchargeable en plusieurs langues sur l'intranet du Groupe.

Le Code de Conduite est communiqué à tous les collaborateurs nouvellement embauchés.

Le Groupe a également développé des outils de bonne gouvernance à destination des Maisons concernant les domaines suivants :

- l'environnement;
- les relations avec les fournisseurs;
- le recrutement;
- la sécurité des systèmes d'information;
- la lutte contre la corruption, notamment selon les spécificités de certaines zones géographiques;
- la conformité au droit de la concurrence;
- la publicité;
- les autres sujets ou domaines traités par le présent Code et pour lesquels le Groupe a mis en place des principes directeurs internes.

En cas de non-respect des principes énoncés dans le présent Code et dans les principes directeurs internes, les collaborateurs s'exposent à des mesures et sanc-

tions disciplinaires appropriées et proportionnelles à la gravité du manquement constaté, conformément aux dispositions du Règlement intérieur (ou tout document équivalent) de la société qui les emploie, des lois et des réglementations applicables.

Les principes de ce Code pourront, le cas échéant, être précisés par chaque Maison en fonction de son secteur d'activité ou de son implantation géographique. En outre, des codes ou chartes d'application locale pourront être déployés lorsque cela s'avère pertinent au regard des législations et réglementations locales.

Gouvernance

Afin d'assurer la diffusion optimale et le respect des principes et valeurs édictés dans ce Code de Conduite, LVMH a mis en place

*Le Code de Conduite vise à assurer l'intégrité
dans le fonctionnement de LVMH.
Ce Code est diffusé dans toutes les sociétés du Groupe.
Il doit être appliqué de façon cohérente
au sein des Maisons.*

une gouvernance adaptée au profil du Groupe et à ses réalités opérationnelles.

Cette organisation repose sur :

— un **Comité d'Éthique et du Développement Durable** institué au sein du **Conseil d'Administration** avec pour mission de contribuer à la définition des règles de conduite devant inspirer le comportement des dirigeants et collaborateurs en matière d'éthique, de responsabilité sociale et environnementale ; de veiller au respect de ces règles ; d'examiner la stratégie du Groupe en ces matières et le contenu des rapports s'y référant ;

— un **Directeur « éthique et conformité »** sous la responsabilité du **Directeur Général délégué** du Groupe, et une **Commission « éthique et conformité »** composée de représentants de différentes directions de LVMH (ressources humaines, finances,

opérations, achats, audit et contrôle interne, environnement, juridique et communication) spécifiquement en charge de promouvoir les principes édictés par le Code de Conduite, d'impulser le développement des bonnes pratiques dans ces domaines, de s'assurer du respect du Code, d'analyser et de hiérarchiser les risques identifiés sur la base d'une cartographie revue régulièrement, de contribuer aux audits de conformité et « due diligence » des partenaires et de piloter la gestion et le suivi du dispositif d'alerte mis en place au sein du Groupe. À cet effet, chaque année un rapport sur la mise en œuvre des principes du Code sera remis au Comité d'Éthique et du Développement Durable ;

— un **réseau de correspondants « éthique et conformité »** désignés au sein de chaque Maison, afin de permettre et de favoriser un échange d'expériences, un partage

des bonnes pratiques et une application cohérente et homogène des principes et valeurs promus par le Code de Conduite.

Cette gouvernance s'appuie également sur :

— le **réseau de correspondants « responsabilité sociale »** désignés au sein des Maisons, qui se réunit plusieurs fois par an pour structurer les actions à mettre en œuvre et permettre aux Maisons de se les approprier et de les décliner en fonction de leurs valeurs propres, de leur environnement et des attentes de leurs collaborateurs et clients ;

— la **« Commission Environnement »** rassemblant un réseau de correspondants environnement issus des Maisons, qui se réunit plusieurs fois par an. Cette instance représente un forum de réflexion et discussion autour des opportunités et des enjeux

environnementaux ainsi que sur le programme LIFE;

— **le « Supplieur Sustainability Day »**, qui réunit annuellement tous les représentants des Maisons responsables des achats, de la filière et des relations avec les fournisseurs. Ces réunions permettent de faire le point sur les sujets prioritaires, de lancer de nouvelles initiatives et d'échanger des points de vue sur les bonnes pratiques au sein du Groupe;

— **le réseau de correspondants « contrôle interne »** animé par la Direction de l'audit et du contrôle interne, qui coordonne la mise en œuvre des dispositifs de pilotage du contrôle interne et de la gestion des risques. Ces correspondants sont chargés, au sein des Maisons, à la fois de veiller au respect des procédures de contrôle interne du Groupe et d'élaborer les contrôles propres à leurs métiers.

Moyens d'appui

— **Cartographie des risques** : l'établissement de cette cartographie permet d'identifier et de hiérarchiser, dans la mesure du possible, les risques d'exposition du Groupe et des Maisons à tous types de comportements contraires au présent Code, notamment les sollicitations externes à des fins de corruption et les atteintes graves envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé, la sécurité des personnes et l'environnement. Ces risques sont appréciés, en particulier, eu égard aux partenaires, zones géographiques et secteurs d'activité. Une telle cartographie est revue régulièrement pour tenir compte de l'évolution de l'environnement dans lequel s'inscrivent les activités de nos Maisons. En fonction des risques identifiés, des procédures d'évaluation de la

situation des partenaires (fournisseurs, intermédiaires...) viennent compléter cette cartographie. Il appartient à chaque Maison d'adapter ses codes et procédures internes au vu de la cartographie des risques qui lui est propre.

— **Contrôle et évaluation internes** : le contrôle du respect du Code de Conduite est intégré au dispositif de contrôle interne existant au sein de LVMH et suit le processus en vigueur dans le Groupe. Les procédures de contrôles comptables internes et externes mises en place par LVMH permettent notamment de s'assurer que les comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence, et d'évaluer les mesures de diligence mises en œuvre pour prévenir et lutter contre toute forme de corruption et de trafic d'influence.

— **Dispositif de formation** : le Groupe s'est doté d'outils de formation appropriés. Ces programmes de formation sont définis dans leur contenu et le choix des collaborateurs concernés au regard de la cartographie des risques (en termes de profil de poste, géographie et métier). Des formations sont régulièrement dispensées au profit des cadres et des personnels du Groupe les plus exposés aux risques de corruption, de trafic d'influence et de blanchiment. En matière de responsabilité sociale, des formations portant sur la prévention des discriminations sont dispensées aux recruteurs, directeurs et managers, et un contrôle continu des pratiques de recrutement est mis en place en recourant à des campagnes de tests de discrimination menées par un cabinet indépendant.

— **Audits et « due diligence »** : le Groupe met en œuvre des audits

de vérification et des mesures de diligence raisonnable auprès de ses parties prenantes afin de mieux identifier, évaluer et anticiper les risques et les opportunités d'amélioration et de lui assurer une connaissance aiguë de ses partenaires. Ces procédures permettent au Groupe de vérifier que les performances de ses partenaires sont en ligne avec ses exigences et respectent les meilleures pratiques explicitées dans le présent Code, notamment sur les questions éthiques, sociales, environnementales et de respect des droits de l'homme. Par le biais des contrôles effectués, le Groupe peut également accompagner ses partenaires dans la mise en place et le respect des meilleures pratiques afin de résoudre les cas de non-conformité mineurs. Ces mesures et leur mise en œuvre sont intégrées dans les accords liant le Groupe et ses partenaires.

— **Dispositif de sanctions disciplinaires** : le non-respect par les collaborateurs des règles fixées par le Code de Conduite, ainsi que les codes, chartes, politiques internes spécifiques, par les principes directeurs et plus généralement par le Règlement intérieur (ou tout document équivalent) de la Maison qui les emploie, pourra être considéré comme une faute. Le cas échéant, le Groupe pourra prendre les mesures appropriées et opportunes visant à mettre fin au manquement constaté, ceci incluant toute sanction disciplinaire adaptée et proportionnée à la gravité de l'atteinte constatée, conformément aux dispositions du Règlement intérieur (ou tout document équivalent), des lois et des réglementations applicables.

— **Moyens d'alerte** : tout collaborateur s'interrogeant sur l'attitude à adopter ou l'interprétation de principes énoncés dans le

Code, ou confronté directement ou indirectement à des manquements au présent Code est invité à se rapprocher de sa hiérarchie, de son correspondant « éthique et conformité », de son responsable des ressources humaines, du Directeur « éthique et conformité » du Groupe ou de toute autre personne habilitée.

Le Groupe s'est doté d'un dispositif d'alerte interne permettant le recueil et le traitement de signalements soumis par tout collaborateur concernant des atteintes ou risques d'atteinte aux dispositions du présent Code.

Ce dispositif d'alerte est accessible à l'ensemble des salariés. Conforme aux réglementations applicables, ce dispositif garantit la confidentialité de la démarche, dans la mesure du possible et dans les limites fixées par le droit applicable (notamment pour ce

qui concerne son déploiement en France, aux conditions fixées par l'Autorisation unique n° AU-004 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés française).

Aucun acte de répression n'est toléré à l'encontre de personnes ayant fait usage de ce dispositif de bonne foi, quand bien même les suspicions à l'origine du signalement se révéleraient erronées.

LVMH - 22, avenue Montaigne - 75008 Paris - France
Tél. : 33 (0)1 44 13 22 22 - www.lvmh.fr
© LVMH 2017

Ce document a été imprimé sur du papier issu de forêts gérées de façon responsable.

