



مصادر الدعم

— **خرائط المخاطر:** تسمح إقامة هذه الخرائط بتمييز وتحديد أولويات مخاطر تعرّض المجموعة ودورها، بقدر المستطاع، إلى أي نوع من التصرفات المتعارضة مع هذه القواعد، وخاصةً الاشتراء الخارجي لأغراض الفساد والانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان والحريات الأساسية والصحة وأمن الأفراد والبيئة. وتُقدّر هذه المخاطر بوجه الخصوص فيما يتعلق بالشركاء والمناطق الجغرافية ومجالات العمل. ويتم مراجعة هذه الخرائط دورياً من أجل مراعاة تطورات البيئة المرتبطة بنشاطات الدور. وتكتمل هذه الخرائط بإجراءات تقييم لوضع الشركاء (موردين، وسطاء وغيرهم) وفقاً للأخطار المحددة. ويتعيّن على كل دار تعديل قواعدها وإجراءاتها الداخلية بحسب خريطة المخاطر العائدة لها.

— **الرقابة والتقييم الداخلي:** تندمج رقابة الامتثال بقواعد السلوك في نظام الرقابة الداخلية القائمة ضمن LVMH وتبوع عمليات المجموعة القائمة. وتسمح إجراءات التدقيق بالحسابات الداخلية والخارجية التي تطبقها LVMH بالتأكد من عدم استخدام الحسابات لتغطية أعمال الفساد أو التداول بالنفوذ، وبتقييم التدابير الواجبة المطبقة من أجل تجنّب ومحاربة جميع أنواع الفساد والتداول بالنفوذ.

— **آلية التدريب:** تجهزت المجموعة بأدوات التدريب المناسبة. وتُحدّد برامج التدريب من حيث محتواها واختيار الموظفين المعنيين من حيث خرائط المخاطر (فيما يتعلق بخصائص المركز وموقعه الجغرافي والوظيفة). وتُنظّم الدورات التدريبية دورياً لصالح المدراء وموظفي المجموعة الأكثر تعرضاً إلى مخاطر الفساد والتداول بالنفوذ وتبييض الأموال. أما في نطاق المسؤولية الاجتماعية، فإن المجموعة تنظم للموظفين والمدراء والمسؤولين دورات تدريبية حول الوقاية من التمييز، كما تجري رقابة مستمرة على إجراءات التوظيف عن طريق حملات اختبارات ضد التمييز تجريها شركة مستقلة.

— **التدقيق والعناية اللازمة:** تنفّذ المجموعة عمليات تدقيق وتتخذ تدابير العناية اللازمة مع أصحاب المصلحة من أجل تحديد وتقييم وتوقّع المخاطر وفرص التحسين بشكل أفضل، وتحسين فهمها لشركائها. وتسمح هذه الإجراءات للمجموعة بالتأكد من تماشي أداء شركائها مع متطلباتها والتزامهم بالممارسات الفضلى المفضّلة في هذه القواعد، خاصةً فيما يتعلق بالقضايا الأخلاقية والاجتماعية والبيئية واحترام حقوق الإنسان. ويمكن أن ترافق المجموعة أيضاً شركائها في إرساء وتطبيق الممارسات الفضلى عن طريق عمليات المراقبة، وذلك من أجل حل حالات عدم التماثل البسيطة. وقد دُمجت هذه الإجراءات وعمليات تطبيقها في الاتفاقات التي تعقد بين المجموعة وشركائها.

— **إجراءات العقوبات التأديبية:** من الممكن اعتبار كخطأ عدم التزام الموظفين بالقوانين المحدّدة في قواعد السلوك، وفي المدونات والمواثيق والسياسات الداخلية الخاصة المفضّلة في المبادئ التوجيهية وبشكل عام في النظام الداخلي (أو أي مستند معادل له) للدار التي توظفهم. وإذا لزم الأمر، يمكن أن تتخذ المجموعة التدابير الملائمة في الوقت المناسب من أجل وضع حد للمخالفات الواضحة، ويشمل ذلك العقوبات التأديبية المناسبة والمتناسبة مع خطورة الإخلال الحاصل، وفقاً لأحكام النظام الداخلي (أو أي مستند معادل له) وللقوانين والأنظمة السارية.

— **وسائل الإنذار:** إن كل موظف يتساءل عن التصرف المناسب أو عن تفسير المبادئ المذكورة في القواعد، أو يواجه بشكل مباشر أو غير مباشر تقصيراً لهذه القواعد، مدعو للاستعلام من مسؤوله أو من مراسله "للأخلاقيات والتماثل"، أو من مسؤوله في الموارد البشرية أو من مدير "الأخلاقيات والتماثل" لدى المجموعة أو أي شخص آخر مؤهل.

وقد تزوّدت المجموعة بجهاز إنذار داخلي يسمح بجمع ومعالجة التقارير المقدّمة من قبل أي موظف والمتعلقة بانتهاك أو بإمكانية انتهاك أحكام هذه القواعد.

يمكن لجميع الموظفين الولوج إلى جهاز الإنذار هذا. وفقاً للأنظمة السارية، يضمن هذا الجهاز سرّيّة العملية، بقدر المستطاع وضمن الإطار الذي يحدّده القانون الساري (ولاسيما فيما يتعلق بانتشاره في فرنسا، وفقاً للشروط المحدّدة في الترخيص الوحيد رقم 004-AU الصادر عن اللجنة الفرنسية الوطنية للمعلوماتية والحريات).

لا يجوز القيام بأي عمل قمعي ضد الأشخاص الذين يستخدمون هذا الجهاز بحسن نية، حتى ولو ثبت أن الشكوك التي أدّت إلى التقرير كانت خاطئة.

تهدف قواعد السلوك إلى ضمان صدق العمليات القائمة في مجموعة LVMH. تُنشر هذه القواعد في جميع شركات المجموعة. تُطبّق بطريقة متساوية ومنسجمة في الدُور.

— "يوم المورد المستدام"، الذي يجمع كل عام كافة ممثلي الدُور المسؤولين عن المشتريات وسلسلة التوريد والعلاقات مع الموردين. وتسمح هذه الاجتماعات بتقييم المواضيع ذات الأولوية، وإطلاق مبادرات جديدة وتبادل الآراء حول الممارسات الجيدة داخل المجموعة؛

— شبكة مراسلي "الرقابة الداخلية" التي تديرها مديرية التدقيق بالحسابات والرقابة الداخلية، وهي تنسق تنفيذ آليات الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر. ويهتم المراسلون داخل الدُور بالحرص على الامتثال بإجراءات الرقابة الداخلية في المجموعة وبوضع الضوابط الخاصة بأعمالهم.

— شبكة من مراسلي "الأخلاقيات والامتثال"، المعيّنين في كل دار من أجل السماح بتبادل الخبرات وتسهيله، فضلاً عن مشاركة الممارسات الجيدة وتطبيق المبادئ والقيم التي ترَوِّح لها قواعد السلوك بطريقة منسجمة ومتكاملة.

كما تستند هذه الإدارة على:

— شبكة مراسلي "المسؤولية الاجتماعية" المعيّنين في كل دار والذين يجتمعون عدة مرات في العام من أجل هيكلة الإجراءات التي يجب تطبيقها وإتاحة الفرصة للدُور للاستحواذ عليها أو الامتناع عنها وفقاً لقيمها الخاصة، وبيئتها وتوقعات موظفيها وزبائنها؛

— "لجنة البيئة" التي تجمع شبكة مراسلي البيئة المنبثقين عن الدُور، والتي تجتمع عدة مرات في العام. وتمثّل هذه الهيئة منتدى للتفكير حول الفرص والقضايا البيئية ومناقشتها، وحول برنامج LIFE؛

— مدير "الأخلاقيات والامتثال" تحت إشراف ومسؤولية نائب مدير عام المجموعة، ولجنة "الأخلاقيات والامتثال" المؤلفة من ممثلين عن مختلف إدارات LVMH (الموارد البشرية والمالية والعمليات والمشتريات والتدقيق في الحسابات والرقابة الداخلية والبيئة والقانونية والاتصالات) وهي مسؤولة بشكلٍ خاص عن تعزيز المبادئ المنصوص عليها في قواعد السلوك، وتشجيع تنمية الممارسات الجيدة في هذه المجالات فضلاً عن التأكد من الالتزام بالقواعد، وتحليل وتحديد أولويات المخاطر التي تم التعرف عليها على أساس الخرائط المراجعة بانتظام، والمساهمة في التحقق من امتثال الشركاء وعنايتهم اللازمة، وإدارة ومتابعة نظام الإنذار المُنشأ داخل المجموعة. وفي هذا الصدد، يتم تسليم كل عام تقريراً عن تنفيذ مبادئ القواعد إلى لجنة الأخلاقيات والتنمية المستدامة؛

يمكن أن تحدد كل دار مبادئ هذه القواعد، إذا لزم الأمر، وفقاً لقطاع عملها ونطاقها الجغرافي. ويمكن أيضاً نشر القواعد والمواثيق المطبّقة محلياً في حال كانت ذات صلة من حيث القوانين والتشريعات المحلية.

الإدارة

من أجل تأمين النشر الأمثل والاحترام للمبادئ والقيم المنصوص عليها في قواعد السلوك، وضعت LVMH نظاماً إدارياً ملائماً لخصائص المجموعة وواقعها العملي.

ويعتمد هذا التنظيم على:

— لجنة الأخلاقيات والتنمية المستدامة التي تم تأسيسها ضمن مجلس الإدارة، ومهمتها المساهمة في تحديد قواعد السلوك التي يجب أن ترعى تصرفات المدراء والموظفين في مسائل الأخلاقيات والمسؤولية الاجتماعية والبيئية؛ وضمان الالتزام بهذه القواعد؛ ودرس استراتيجيّة المجموعة فيما يتعلق بهذه المواد ومضمون التقارير التي تشير إليها؛

التنفيذ والامتثال

كما قامت مجموعة LVMH بتطوير أدوات الإدارة السليمة للدُور في المجالات التالية:

- البيئة؛
- العلاقات مع الموردين؛
- التوظيف؛
- أمن الأنظمة المعلوماتية؛
- مكافحة الفساد، وخاصةً وفقاً لخصائص مناطق جغرافية معيّنة؛
- التقيّد بحق المنافسة؛
- الإعلانات؛
- المواضيع الأخرى أو المجالات التي تطرقت إليها هذه القواعد والتي وضعت لها المجموعة مبادئاً توجيهية داخلية.

يتعرّض الموظفون، عند عدم الالتزام بالمبادئ المنصوص عليها في هذه القواعد وبالمبادئ التوجيهية الداخلية، إلى التدابير والعقوبات التأديبية المناسبة والمنتاسبة مع خطورة الإخلال الحاصل، وفقاً لأحكام النظام الداخلي (أو أي مستند معادل) للشركة التي توظفهم، وللقوانين والأنظمة السارية.

نطاق التطبيق

تهدف قواعد السلوك إلى ضمان سلامة العمليات القائمة في مجموعة LVMH. وتُنشر هذه القواعد في جميع شركات المجموعة وتُطبّق بطريقة متساوية ومنسجمة في الدُور.

يتوجّب على كل موظف في المجموعة الالتزام بهذه القواعد وبمبادئها.

نشر القواعد

تتوفر قواعد السلوك على موقع LVMH الإلكتروني على شبكة الإنترنت كما يمكن تحميلها عن شبكة المجموعة الداخلية.

تُبلّغ قواعد السلوك إلى جميع الموظفين الجدد.

فلا يمكن تنفيذ أي عملية لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالبلدان أو الكيانات أو المنظمات أو الأشخاص الخاضعين لعقوبات دولية، مهما كان حجم هذه العملية، إلا ضمن التقيّد ببرامج العقوبات المفروضة، وبشرط الحصول على الموافقة المسبقة من إدارتي LVMH المالية والقانونية.

التدخل بصدق في المجال العام

تساهم LVMH، بروح من التبادل والتعاون مع السلطات وصانعي القرار، في النقاشات العامة في البلدان التي تسمح بذلك، وعندما تكون ذات صلة بنشاطاتها.

وتتقيّد المجموعة بالقوانين والقواعد الخاصة بالمنظمات والمؤسسات المعنية عند تدخلاتها في المجال العام، كما تلتزم بهذه القواعد. وتعلّق LVMH أهمية كبيرة على موثوقية المعلومات التي تبلّغها إلى أي طرف ثالث، وهي مسجلة في سجلات ممثلي المصالح حيث تفرض عليها أعمالها ذلك. ويتعيّن على مقدّمي الخدمات الخارجيين المتعاقدين مع المجموعة التقيّد بالمبادئ نفسها.

تحظر LVMH دفع المبالغ المالية للأحزاب أو المنظمات السياسية أو النقابية.

كما تمتنع LVMH عن توكيل أي مهمة أو دفع أي مبلغ، على أساس دائم أو مؤقت، إلى نائب من البرلمان الوطني أو الأوروبي، خلال فترة ولايته الانتخابية.

يفسّر هذا الميثاق القواعد الأساسية التي يتوجّب على الموظفين التقيّد بها في إدارة العلاقات التجارية اليومية، ويحدد بطريقة عملية معايير التصرف المتوقعة منهم. على سبيل المثال، تحظر LVMH أي إساءة لاستخدام السلطة، وأي ممارسة من تنسيق أو تفاهم بالسر من خلال الاتفاقات أو المشاريع أو الترتيبات أو التصرفات المنسّقة بين المتنافسين بما يتعلق بالأسعار أو المناطق أو حصص السوق أو الزبائن.

محرّبة تبييض الأموال

يتسم تبييض الأموال باستثمار عائدات النشاطات الإجرامية في الاقتصاد المشروع بغية إخفاء مصدرها غير المشروع.

تتخذ LVMH التدابير المناسبة لتجنّب استعمال عملياتها كوسيلة لتبييض الأموال، التي قد تشمل الدفع نقداً وعبر وسائل دفع لحاملها.

فقد وضعت LVMH مبادئاً توجيهية وإجراءات داخلية لمكافحة تبييض الأموال تهدف بشكلٍ خاص إلى الحد من المدفوعات النقدية أو الإشراف عليها، وتطالب من موظفيها وشركائها توخي الحذر الشديد في هذا الصدد.

احترام القيود التجارية وبرامج العقوبات الدولية

تولي LVMH أهمية خاصة للالتزام بالقرارات والمعاهدات الدولية وكذلك بالقوانين والأنظمة المتعلقة بمراقبة الصادرات، وبالعقوبات المالية والقيود المفروضة على التجارة العالمية في البلدان التي تعمل فيها المجموعة ودورها، مع مراعاة تطوراتها.

المحافظة على السرية

يتعهد موظفو LVMH بالحفاظ على سرية وسلامة المعلومات الداخلية التي لم يتم نشرها.

وتشمل هذه المعلومات على سبيل المثال البيانات المالية، والمعلومات المتعلقة بالاستراتيجية، والموظفين، والزيائن، والمجموعات وإطلاق المنتجات، وعمليات الشراء المحتملة وأي نشاطات تجارية تعطي للمجموعة أفضلية تنافسية.

بشكلٍ عام، يُعتبر الكتمان ضرورياً للمحافظة على الثقة ضمن المجموعة وفي إطار العلاقات مع الشركاء والزيائن. وتعمل LVMH على حماية أي معلومات خارجية ذات طابع سرّي قد تُبلّغ بها، وعلى استخدام هذه المعلومات فقط للأغراض المصرّح بها، مع اتخاذ جميع الاحتياطات المناسبة.

يتعهد كل موظف بعدم الإفصاح، بشكلٍ مباشر أو غير مباشر، عن أي معلومات سرّية داخلية أو خارجية قد يُبلّغ بها، وذلك للأشخاص من خارج المجموعة كما لغيره من الموظفين لدى LVMH من الذين لا تتطلب وظائفهم الاطلاع عليها.

احترام المنافسة

تهتم LVMH بالمحافظة على منافسة حرة وغير مشوّهة، في إطار احترام القوانين والممارسات السارية، ودون أي إعاقة لقواعد المنافسة.

فقد اتخذ التزام LVMH باحترام المنافسة طابعاً رسمياً من خلال اعتماد الميثاق الداخلي بالتقيّد بحق المنافسة، الذي يهدف إلى المساهمة في تنمية ثقافة حقيقية للتقيّد بقواعد المنافسة داخل المجموعة.

تجنّب وإدارة تضارب المصالح

ينشأ تضارب في المصالح عندما تكون مصالح الموظف الشخصية، أو تلك العائدة للأشخاص الطبيعيين أو للشركات الذين يرتبط بهم أو يكون قريباً منهم، متعارضة أو من المحتمل أن تتعارض مع مصالح LVMH ويمكن أن تلحق الضرر أو أن توهي بإمكانية عدم تأديته مهامه بشكلٍ محايد وموضوعي.

ويتعيّن على موظفي المجموعة الذين يحتل أن يكونوا في هذه الحالة الإبلاغ عن ذلك فور ظهور حالة التضارب.

بالإضافة إلى الإبلاغ القائم، يتعيّن على الموظفين المتعرضين بشكلٍ خاص من خلال مهامهم ومسؤولياتهم القيام بتصريح دوري عن غياب أي تضارب في المصالح أو الإبلاغ عن الحالات التي من المحتمل أن تُنشئ تضارباً في المصالح.

وقد طوّرت المجموعة مبادئاً توجيهية داخلية يستند عليها الموظفون من أجل تجنّب تضارب المصالح وإدارتها.

تبنى نهجاً منطقياً بما يخص الهدايا والدعوات

وضعت LVMH مبادئاً توجيهية داخلية بما يخص الهدايا والدعوات، ويتوجّب على الموظفين الالتزام بها.

كما حدّدت الممارسات التي يجب التقيّد بها في قواعد الحقوق والممارسات التي تختلف وفقاً للبلد والمهنة والمراكز. ولا تقبل المجموعة أي انتهاك للقوانين والقواعد السارية وتتأكد من التزام الموظفين بها.

تحقيق وتعزيز النزاهة في قيادة نشاطات الأعمال

ينطبق مفهوم التداول بالنفوذ عندما يسيء شخص باستعمال نفوذه الحقيقية أو المفترضة من أجل الحصول على امتيازات أو وظائف أو أسواق أو أي قرار إيجابي من سلطة أو إدارة عامة، لصالح طرف ثالث ومقابل منفعة.

ويوصف التداول بالنفوذ بالعملية أو السلبي بناء على الشخص الذي قام بالمبادرة.

تطبق LVMH سياسة "عدم التسامح إطلاقاً" بشأن الرشوة والتداول بالنفوذ وتنقذ عدداً من التدابير للوقاية وتحديد أعمال الفساد ومعاقبتها والتداول بالنفوذ في إطار نشاطاتها.

توضح المبادئ التوجيهية الداخلية المورّعة على الموظفين بدقة التصرفات الممنوعة والتي يمكن وصفها بأعمال فساد أو تداول بالنفوذ.

ويمكن ذكر على سبيل المثال:

— دفع أو قبول الرشوة أو العمولات، بشكلٍ مباشر أو غير مباشر؛

— دفع الإكراميات (دفع مبالغ صغيرة إلى موظفي الإدارة من أجل الإسراع أو ضمان تنفيذ عمل ما، في سياق الأعمال الطبيعية).

بشكلٍ عام، يجب أن تتمثل أي مدفوعات لطرف ثالث بخدمة أو سعر مشروع مُتفق عليه مع الطرف الثالث.

تقتضي LVMH من موظفيها وشركائها تصرفاً مثالياً بما يختص بالنزاهة. فعدم التقيد بالأنظمة يمكن أن يعرّض المجموعة - أو الموظفين على الصعيد الفردي - إلى عقوبات جنائية. بغض النظر عن الملاحظات القانونية المحتملة، يتعرض الموظفون الذين يخالفون القواعد والمبادئ التوجيهية إلى إجراءات تأديبية.

مكافحة جميع أشكال الفساد

يجمع مفهوم الفساد، الذي يختلف تعريفه القانوني وفقاً للقانون المعمول به، بصورة عامة مجموعة الأفعال التي يقوم بها الشخص (المرتشي) في طلب أو قبول هبة أو وعد أو أي امتياز لنفسه أو لشخص آخر، من أجل القيام أو الامتناع عن القيام بأي إجراء يتعلق بعمله أو مهامه أو اختصاصه، أو تأخيرها، لصالح طرف ثالث (الراشي).

ويمكن أن تتألف الهبات أو الوعود أو الامتيازات من منافع مباشرة، كمبلغ نقدي أو موجودات عينية أو حسم أو القيام بعمل مجاني، أو غير مباشرة، كتوظيف أحد الأقرباء أو إيفاء دين لحساب الغير.

ويمكن أن يقوم الشخص بعمل فاسد في إطار مهامه الخاصة (فساد خاص) أو العامة (فساد عام).

يكون الفساد فاعلاً عندما يقوم الراشي بمبادرة الفساد. ويكون الفساد سلبياً عندما يقوم المرتشي بمبادرة العمل الفاسد.

كما يُعتبر كل موظف مسؤولاً عن الدفاع عن أصول وموارد LVMH من أجل تجنّب أي خسارة أو سوء استعمال أو إتلاف أو هدر. وتشمل هذه الموارد بشكلٍ خاص المعدات والممتلكات والموارد المالية وأي أصول أخرى للمجموعة.

على الموظفين استخدام موارد المجموعة بطريقة مسؤولة ولأغراض مهنية وقانونية ومناسبة من أجل تحقيق الأهداف المحددة في مهمّتهم ومن أجل المساهمة في تطوير نشاطات المجموعة، مع تلافي أي نوع من الهدر أو سوء الاستخدام، بما في ذلك في استخدام التسهيلات الممنوحة. إذ يُتاح لهم حق التصرف بشكلٍ مؤقت بالموارد والأصول التي تبقى ملكاً للمجموعة.

وقد وضعت المجموعة مبادئاً توجيهية داخلية من أجل حماية الموارد ويتوجّب على الموظفين أيضاً الالتزام بها.

يُسمح باستخدام وسائل الاتصال (البريد الإلكتروني، الإنترنت، وغيرها) لأغراض شخصية من وقت إلى آخر، بشرط أن لا يتعارض ذلك مع نشاطات الموظف المهنية وأن لا يحتمل تكلفة إضافية للمؤسسة، وأن يكون مطابقاً للتشريعات السارية ولا يضر بسمعة LVMH.

يخضع استخدام الوسائل المعلوماتية بشكلٍ خاص إلى القواعد والمبادئ المفصّلة في ميثاق أمن النظام المعلوماتي لدى LVMH.

تقتضي LVMH من جميع موظفيها سلوكاً وفعالاً: فعلى كل واحد منهم حماية سمعة LVMH وموظفيها وشركائها، والامتناع عن تشويه سمعة الشركات المنافسة. وتتوقع LVMH بشكلٍ خاص من جميع موظفيها، في إطار الميثاق الداخلي لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، توخي الحذر الشديد فيما يتعلق بمواقفهم على الإنترنت، والتأكد من أنّ أعمالهم مُلزّمة لهم فقط، وممارسة الاعتدال واحترام الغير وضمان الخصوصية والسرية المهنية.

تطبق المجموعة إجراءات تسمح لها بتقييم طبيعة المعلومات المتميّزة أم لا، وتحديد إمكانية إحالتها أو استخدامها من جهة، أو ضرورة نشرها من جهة أخرى.

من أجل تجنّب أي خطر بالإفصاح غير المقصود عن أي معلومات متميّزة، يتعهد الموظفون الذين يملكون تلك المعلومات بالحفاظ على السريّة المطلقة ويمتنعون أيضاً عن ذكرها عن طريق وسائل الاتصال التي يمكن أن يطلع عليها أشخاص غير مخوّلين، أو في الأماكن حيث يمكن أن يُسمعوا. في حال التردد بخصوص الطبيعة المتميّزة لأي معلومات، يتوجب على الموظف مراجعة المسؤول عنه أو أي شخص آخر مؤهل (الإدارة المالية والإدارة القانونية).

حماية موارد المجموعة

تبذل المجموعة قصارى جهدها لحماية أصولها ومواردها، وخاصةً حقوق الملكية الفكرية العائدة لها. وتعتمد الدور على استراتيجية موجّهة نحو الوقاية والتعاون والاتصال لمكافحة التزوير.

تعلن LVMH باستقلالية تامة وشفافية كاملة عن أدائها.

الجدارة بثقة المساهمين

ضمان نوعية وشفافية المعلومات المالية

تعبر LVMH بدقّة عن عملياتها في حساباتها.

تعلن LVMH باستقلالية وشفافية كاملة عن أدائها. كما تتجاوز المجموعة مع بعض الاستطلاعات الصادرة عن وكالات تصنيف مستقلة عند عدم وجود أي تضارب في المصالح.

تلتزم LVMH بتأمين نشر المعلومات المالية وغير المالية المناسبة والدقيقة والواضحة والنزيهة، بطريقة متزامنة وفعّالة وكاملة ومطابقة للمنشورات السابقة، وفي الوقت المحدد.

يُسمح لعدد قليل من الأشخاص المحددين داخل المجموعة بإعطاء المعلومات للأسواق المالية، وذلك وفقاً للتوصيات المطبّقة في هذا الصدد.

استدراك التداول الداخلي

نعني بعبارة "المعلومات المتميّزة" المعلومات ذات طبيعة معيّنة، غير علنيّة، تتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بمصدر أو أكثر، أو بأداة مالية أو أكثر، والتي، إن أصبحت علنيّة، يمكن أن تؤثر بشكل ملحوظ على سعر الأدوات المالية المعنية أو على سعر الأدوات المالية المشتقة المتعلقة بها. يحظر على كل شخص يمتلك تلك المعلومات من شراء أو بيع، بشكل مباشر أو غير مباشر، أوراق مالية للمصدر المعني (أو أدوات مالية متعلقة بها)، أو عن طريق وسيط، طالما لم يتم نشر هذه المعلومات.

تطبيق واحترام حقوق المساهمين

تخضع حقوق مساهمي LVMH إلى حماية القانون ومبادئ إدارة الشركات التي تحكم عمل المجموعة.

يتزوّد مجلس إدارة LVMH بميثاق يحدّد تركيبته فضلاً عن مهامه وكيفية عمله ومسؤولياته.

كما يضم مجلس إدارة LVMH ثلاث لجان تتحدد تركيبتها ودورها ومهامها بنظام داخلي:

— **لجنة مراجعة الأداء**، وهي تتأكد بشكل خاص من مطابقة معايير المحاسبة المتّبعة من قبل المجموعة بالمعايير القائمة، كما تراجع حسابات الشركة والبيانات المالية الموحدة وتتأكد من التنفيذ الفعلي لإجراءات الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر داخل المجموعة؛

— **لجنة اختيار المدراء والأجور**، وهي تطرح مقترحات بشأن أجور المدراء وتعطي آراء عن المرشحين والأجور المتعلقة بوظائف المجموعة الرئيسية، في إطار التشريعات السارية ووفقاً لمبادئ الإدارة المطبّقة؛

— **لجنة الأخلاقيات والتنمية المستدامة**، وهي تضمن احترام القيم الفردية والجماعية التي تستند عليها أعمال المجموعة، والمفضّلة في قواعد السلوك هذه والقواعد والمواثيق النابعة منها.

الجدارة بثقة الزبائن

احترام الخصوصية

إن فهم احتياجات الزبائن هو أمر أساسي من أجل تزويدهم بالمنتجات المناسبة وتشخيص تجربة الزبون.

تعمل LVMH ودورها بكل شفافية ضمن إطار احترام الأنظمة المعمول بها فيما يخص حماية معلومات الزبائن الشخصية. فتزوّد الدّور زبائنهم بمعلومات واضحة تتعلق بالمعلومات الشخصية التي يقدّمونها وتعمل على حماية سرّيّتها.

لا تقوم LVMH ولا دُورها ببيع معلومات زبائنهم الشخصية ولا ترسل أي بيان تجاري إلى الزبائن إلا بعد موافقتهم المسبقة.

تتصرّف LVMH

بشفافية تامة فيما يخص حماية المعلومات الشخصية، بهدف احترام خصوصية زبائنهم.

استمرارية نوعية المنتجات وسلامتها

تسهر LVMH على ضمان صحة وسلامة زبائنهم عبر تطبيق مبدأ الوقاية في تصميم منتجاتها وتصنيعها.

تسعى LVMH باستمرار إلى تقديم منتجات من أعلى مستويات الجودة إلى زبائنهم من خلال البحث والابتكار والشروط المتشددة في اختيار المواد وتطبيق المهارات المهنية.

وتحظى شروط التصنيع والتوريد المتعلقة بالمواد العالية الجودة باهتمام خاص من قبل المجموعة من أجل ضمان استمرارية هذه الموارد واحترام المبادئ التي تدافع عنها المجموعة في سياق هذه القواعد.

التواصل بطريقة مسؤولة

تزوّد LVMH زبائنهم بالمعلومات الصادقة والواضحة فيما يتعلق بطريقة التصنيع، وبآثار المنتجات واستعمالها السليم، وتحرص على عدم القيام بأي تصريح أو ادعاءات مضللة تتعلق بمنتجاتها أو بطريقة تصنيعها.

تدرك LVMH تأثير منتجاتها وصورتها في المجتمع، إذ تلتزم بأقصى قدر من اليقظة في بياناتها التجارية والدعائية، وتشجّع التصرفات المسؤولة.

الالتزام بالمحافظة على البيئة

يشكّل احترام البيئة ضرورةً وأداةً تقدّم.

تطبّق LVMH بدقة، في جميع البلدان، القوانين والأنظمة والمعايير المعمول بها في مجال البيئة. وتطمح LVMH إلى تحطّي دائماً المتطلبات القانونية والتنظيمية للاستجابة إلى حاجات المواطنين والمجتمع، وتشارك فعلياً عبر مجموعة دُورها وموظفيها وشركائها في تحديد ووضع أفضل الممارسات في قطاعات نشاطاتها، وذلك من خلال اعتماد نهج وقائي.

وقد أضفي الطابع الرسمي على هذه الالتزامات في ميثاق البيئة الذي تم اعتماده منذ عام 2001 والذي يُطبّق على كافة الدُور:

— السعي إلى مستوى عالٍ من الأداء البيئي؛

— تشجيع الالتزام الجماعي؛

— السيطرة على المخاطر البيئية؛

— تصميم منتجات تجمع بين الابتكار والإبداع البيئي؛

— الالتزام داخل وخارج المؤسسة.

يشكّل احترام البيئة ضرورةً وأداةً تقدّم.

المحافظة على الموارد الطبيعية ودمج البعد البيئي

تستند استمرارية دُور المجموعة ومنتجاتها على المحافظة على الموارد الطبيعية واحترامها.

تُصنع منتجات الدُور من مواد أولية طبيعية غالباً ما تكون نادرة واستثنائية. ويتطلب تصميم وتصنيع المنتجات الفاخرة الابتكار والإبداع والتميّز، فضلاً عن الأداء البيئي.

وقد حافظت المجموعة منذ تأسيسها على هذه القيمة المنبثقة من تراث الدُور الفريد من نوعه، بحيث تقوم المجموعة بترقّب وتعديل عمليات إنتاجها وسلوكها يوماً بعد يوم، من أجل الاستجابة بشكلٍ أفضل للتحديات البيئية التي تواجهها.

الالتزام من خلال أدوات لمموسة وفعالة

تعمل LVMH بشكلٍ ملموس على حماية البيئة ومكافحة التغييرات المناخية والمحافظة على الموارد وتحاول تحسين البيئة بصورة ناشطة ومستمرة لصالح زبائنها وموظفيها والمجتمع بكامله، من خلال تخصيص الموارد البشرية والمالية المناسبة.

ويتجسد هذا الطموح عبر نشر برنامج LIFE "مبادرات LVMH من أجل البيئة" في جميع دُور المجموعة، مما يسمح بهيكله إجراءات الدُور وتجميعها حول تسعة مواضيع وأهداف مشتركة:

— تحسين الأداء البيئي للمنتجات طوال دورة حياتها عبر دمج البيئة في تصميمها؛

— تأمين الوصول إلى المواد الأولية عن طريق حماية التنوع البيولوجي؛

— تأمين تتبع المواد والأصناف ومطابقتها؛

— تشجيع التقيّد بالعادات البيئية السليمة والتعاون مع الموردين لتطبيق أفضل المعايير البيئية ضمن سلسلة التوريد؛

— المحافظة على الخبرات الصعبة؛

— تخفيض انبعاثات غازات الاحتباس الحراري في كامل نطاق نشاط المجموعة، من خلال تعزيز استخدام الطاقات المتجددة؛

— تحسين الأداء البيئي في مواقع إنتاجنا ومحلّاتنا؛

— زيادة دورة حياة المنتجات والتأكيد على "قابليتها للتصليح"؛

— وضع إجراءات لمعالجة تساؤلات الزبائن وأصحاب المصلحة.

تُدمج المسائل البيئية في الخطة الاستراتيجية لكل دار ويجب أن تشكّل الموضوع الرئيسي لخطط عمل محدّدة على المدى المتوسط وعلى المدى البعيد، ومتضمّنة مؤشرات تسمح بتتبع أدائها.

وتتجاوز LVMH الجوانب المرتبطة بشكلٍ مباشر بنشاطاتها، فتساهم أيضاً في المحافظة على البيئة من خلال إقامة شراكات ناشطة مع مجموعات مؤلفة من شركات ومجتمعات محلية وجمعيات تهتم بالبيئة. واستناداً إلى برنامج LIFE، تعمل LVMH ودورها بالتعاون مع شركائها، للمساهمة في تحسين الممارسات ومراعاة المشاكل البيئية على طول سلسلة القيمة.

تعمل LVMH بشكلٍ ملموس على حماية البيئة وتطمح بتجاوز المتطلبات القانونية والتنظيمية.

توفير بيئة عمل مشجعة وتقدير المواهب

تحترم LVMH جميع مبادئ الميثاق العالمي وتدافع عنها، خاصة تلك التي تتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل:

— إزالة التمييز فيما يتعلق بنوع العمل والمهن؛

— إزالة جميع أنواع العمل القسري والإلزامي؛

— القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛

— احترام حرية تشكيل التجمعات والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية.

تشجّع LVMH تنوّع القدرات الشخصية والمسارات. يتكرّس هذا الالتزام بشكلٍ خاص في قواعد السلوك الخاصة بالتوظيف ضمن المجموعة، ويتجسّد عبر انضمامها إلى ميثاق التنوّع في المؤسسات.

تتعهد LVMH بأن يتمتع كل واحد من موظفيها بحقوقه دون أي تمييز يتعلق بلون البشرة أو الجنس أو الدين أو المعتقدات السياسية أو الأصول الوطنية أو الاجتماعية أو العمر أو الإعاقة أو الانتماء النقابي أو التوجّه الجنسي أو الهوية الجنسية. كما تولي اهتماماً خاصاً للأفراد المستضعفين.

يشكّل الاختلاط المهني، والتنوع والمساواة بين الرجل والمرأة جزءاً لا يتجزأ من ثقافة LVMH.

تعزيز بيئة عمل تراعي الجميع

يشكل التنوّع قيمةً أساسيةً للمجموعة، فهو محرّك للإبداع. وينتج عن التزام المجموعة الثابت ببناء ثقافة شاملة تحترم فردية كل موظف وكل طالب وظيفة.

تحظر LVMH أي تمييز فيما يتعلق بالتوظيف، والأجر وساعات العمل والراحة والإجازة المدفوعة وحماية الأمومة والأمن الوظيفي والنقل الوظيفي والتقييم والتدريب وفرص العمل والصحة والسلامة في مركز العمل. وتعارض LVMH جميع أشكال العنف والمضايقة الجسدية والجنسية والشفوية والأخلاقية.

يشكّل الاختلاط المهني جزءاً لا يتجزأ من ثقافة LVMH. وتعتمد المجموعة عنصراً أساسياً في سياستها المتعلقة بالموارد البشرية، وهو المساواة في الفرص بين الرجال والنساء، وذلك ضمن ثقافة شاملة تولي اهتماماً خاصاً لتنمية الحياة المهنية للمرأة. تعامل LVMH الرجال والنساء بعدالة ضمن العمل، وخاصةً بما يتعلق بالمساواة في الأجور والمنافع الاجتماعية.

تحترم LVMH الاختلاط في ممارسات التوظيف والتطوير واستبقاء المواهب. وتضع برامجاً تشمل التوجيه والدعم الفعال في تنمية مواهب المرأة.

تشجّع LVMH تطوير المواهب الشابة. وتقيم في هذا الصدد شراكات عديدة مع مدارس وجامعات ومجتمعات محلية وجمعيات.

تسهّل LVMH توظيف الكبار في السن والمحافظة على وظائفهم القائمة، ويترجم ذلك بأعمال تدريب وإدارة الوقت وظروف العمل، وبمنع المشقات. حيث يتم طلب وتقييم الموظفين الكبار في السن عن طريق تدريب شخصي يسمح بالمحافظة على خبرتهم وتمريرها لغيرهم.

تلتزم LVMH بحزم بالدمج المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، فتشجّع تدريبهم وتوظيفهم بنشاط من خلال وضع المبادرات والشراكات المكثّسة لها.

توفير بيئة عمل آمنة ومراعية للحياة الخاصة

تسهر LVMH على صحة وسلامة موظفيها، وتتاكد من توافق جميع نشاطاتها مع القوانين والتشريعات الصحية السارية في جميع البلدان التي تعمل فيها، كما تصرّ على تطبيق أفضل الممارسات المتعلقة بالسلامة في مكان العمل.

تؤمّن LVMH حماية لموظفيها في سياق مهامهم المهنية ضد أي تعرض لمواد أو ظروف خطيرة وتبلغهم عن أي مخاطر محتملة.

تفصّل الأنظمة الداخلية المعمول بها في مجموعة LVMH القوانين المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل. ويتم تعميمها على الموظفين.

تحرص LVMH على الضمان لموظفيها احترام التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية.

تحترم LVMH حق موظفيها بالمشاركة، على الصعيد الشخصي، في نشاطات سياسية و/أو الجمعيات. ويتعهد الموظفون من جهتهم بأن لا تؤثر نشاطاتهم الخاصة على حسن أداء عملهم أو تهدده أو تضر بسمعة صاحب العمل.

تلتزم LVMH باحترام الأنظمة السارية في البلدان التي تتواجد فيها، وذلك عند تجميع أو معالجة أو نقل البيانات الشخصية المتعلقة بموظفيها وبطالبي العمل.

توفير بيئة عمل مُحفزة ومُعززة لموظفيها

تطمح LVMH بجذب وتوظيف وتنمية أفضل الأشخاص وتوفر إطار عمل مُرضٍ من أجل تشجيع علاقات الثقة بين الموظفين.

تسهر LVMH على تنمية مهارات موظفيها من خلال العديد من برامج التدريب وعبر تشجيع التنقل الداخلي، على الصعيدين الجغرافي والوظيفي. وتهتم المجموعة بشكلٍ خاص بنقل خبرة الحرف اليدوية والإبداع وتراثها الثقافي.

تشجّع LVMH موظفيها على إبداء اهتمام دائم بالتنوع في ممارسة أعمالهم، فيركّز المدراء على الإدارة عبر المثال وعلى التوازن الصحيح بين قدرات التابعين لهم في المبادرة وحدودهم المتعلقة بالكفاءات والمسؤوليات المهنية.

يتعهد الموظفون بالتبادل فيما بينهم والتصرف من دون تحيّز وضمن الاحترام المتبادل المُفترض في العلاقات بين الأفراد.

ويمتنع الموظفون عن أي حديث تمييزي أو تشهيري أو مُهين ضد زملائهم أو مدراءهم أو صاحب العمل. ويشمل ذلك بشكلٍ خاص التواصل على الشبكات الاجتماعية الذي يجب أن يكون مطابقاً للميثاق الداخلي لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

تشجيع الحوار الاجتماعي

تحترم LVMH حقوق موظفيها المتعلقة بحرية التعبير والرأي في إطار حوار بناء.

تحترم LVMH حق موظفيها بتشكيل المجموعات أو الالتحاق بها بكل حرية وإرادة، وذلك من أجل تعزيز مصالحهم المهنية والدفاع عنها.

تسهّل LVMH الحوار الاجتماعي الجيّد والتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، فضلاً عن احترام ومراعاة ممثلي الموظفين في البلدان التي تتواجد فيها.

التصرف بطريقة مسؤولة ومتضامنة

احترام وتعزيز حقوق الانسان والحريات الأساسية

تحرص LVMH على أن تتم نشاطاتها ضمن إطار احترام حقوق الأفراد وتشجّع التطوير المستمر للظروف الاجتماعية والمجتمعية والصحية التي تشكّل عوامل أساسية في تطوّر وحماية حقوق الأفراد.

تلتزم LVMH بالوعي في تحديد التأثيرات السلبية المحتملة لنشاطاتها على المجتمع، أكانت مباشرة أو غير مباشرة، من أجل تجنّبها أو معالجتها إذا لزم الأمر.

تحترم LVMH الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتعزّزه، كما تلتزم بمبادئ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة ومبادئ الأمم المتحدة المعنية بتمكين المرأة. وتدعم LVMH في مجال نفوذها القيم والحريات والحقوق الأساسية التي تروّجها هذه النصوص.

المساهمة في اقتصاد البلدان حيث تتواجد المجموعة

تشارك LVMH في دوران العجلة الاقتصادية والاجتماعية للمناطق التي تتواجد فيها.

وتساهم LVMH في تطوير التوظيف في مناطق انتشارها، بشكل مباشر في مراكزها، أو غير مباشر لدى شركائها. كما تشارك في تأمين الإيرادات العامة في البلدان والمناطق حيث تمارس نشاطاتها.

وفي إطار التعاون مع مختلف الجهات الفاعلة في القطاعات التي تنشط فيها LVMH، يشجّع تواجدها المجموعة على إقامة مراكز محلية للامتهياز أو لتعزيز الخبرات.

تحقيق وتعزيز النهج المسؤول تجاه الشركاء

تلتزم LVMH بإقامة وتعزيز علاقات مسؤولة وعادلة مع شركائها.

وتواكب LVMH شركائها في وضع واحترام الممارسات الاجتماعية والبيئية والمجتمعية بينما تقوم بتوعيتهم على القضايا المتصلة بهذه المجالات. وتطلب LVMH بشكل خاص من مورديها التقيّد بالمبادئ الأخلاقية المتضمنة في قواعد السلوك الخاصة بالموردين. فتحدد هذه القواعد المتطلبات الاجتماعية (حظر العمل القسري، وعمل الأطفال، والتحرش، والتمييز، وأحكام متعلقة بالأجور وأوقات العمل والحرية النقابية والصحة والسلامة) والبيئية والمتعلقة بإدارة الأعمال (وخاصة تلك التي تتعلق بالسرعة والجمارك والأمن والتعاقد الخارجي) وتدابير منع ومكافحة الفساد التي يجب أن يتقيّد بها الموردون والمتعاقدون معهم المحتملون في إدارة أعمال مؤسساتهم. وتمنح أيضاً LVMH حق التدقيق الذي يسمح لها بالتأكد، بقدر المستطاع، من الالتزام الفعلي للشركاء بهذه المبادئ.

تتعهد LVMH بالحفاظ على علاقات تجارية متوازنة مع شركائها وبإيلاء اهتمام خاص إلى التقيّد بالشروط المتفاوض عليها وبمواعيد الدفع.

إظهار تضامن فَعّال ورعاية النشاطات

تستند طموحات LVMH في نطاق المسؤولية الاجتماعية والمجتمعية على مبدأ احترام الفرد والالتزام بجعل التميّز يلعب دوراً ناشطاً في الاندماج الاجتماعي والمهني في المناطق التي تعمل فيها المجموعة.

تقوم LVMH بعدة مبادرات في مجالات الثقافة والإبداع الفني والتعليم والشباب، بالإضافة إلى مبادرات لصالح القضايا الإنسانية المهمة.

ترعى LVMH لصالح أكبر عدد من المستفيدين على مختلف المحاور، النشاطات المبتكرة والأصيلة التي تعكس وتنقل القيم الثقافية التي تجمع الدُور وتشكّل أساس نجاحها.

تتقيّد LVMH في تصرفاتها بثقافة البلدان التي تتواجد فيها وتعمل على تشجيع أفضل الأعمال الثقافية والإبداعية المحلية. فإن LVMH تبني سياستها المجتمعية حول نهج يعبّر عن ارتباطها بالتراث التاريخي والفني.

أما فيما يتعلق بمجال التعليم والشباب، تقود LVMH مبادرات تسهّل وصول الجميع إلى ثروة التراث الثقافي العالمي وتعزّز ظهور مواهب الغد.

يتجلى تضامن المجموعة في القضايا الانسانية والاجتماعية على حد سواء، إذ توفر LVMH الدعم المستمر والناشط للبحوث الطبية في فرنسا والعالم.

ترافق LVMH شركائها في وضع واحترام الممارسات الاجتماعية والبيئية والمجتمعية المناسبة.

المقدمة

مهمّتنا

تجمع مجموعة "لويس فويتون موات هينيسي" (المشار إليها بـ "LVMH" أو "المجموعة") أكثر من 70 داراً مميزة تبتكر منتجات عالية الجودة. وهي المجموعة الوحيدة الموجودة في الوقت نفسه في خمسة قطاعات أساسية للمنتجات الفاخرة: الخمور والمشروبات الروحية، الأزياء والمنتجات الجلدية، العطور ومستحضرات التجميل، الساعات والمجوهرات، والتوزيع الانتقائي.

يستند نمو المجموعة واستمراريتها على قيم ومبادئ تشكل ثقافتها وتُلهم أفرادها وتوجّه أعمالهم.

أما طموح المجموعة، فهو يعتمد على ثلاث قيم أساسية يتشاركها جميع أعضاء LVMH:

— **كونهم مبدعين ومبتكرين:** فيشكّل الإبداع والابتكار جزءاً من جينائنا. وقد ساهما على مدى الزمن في تأمين نجاح دُورنا وترسيخ مكانتها. يشكّل ثنائي الإبداع والابتكار هذا أساس دُورنا ويستقر في قلب معادلة دقيقة تعتمد على تجديد عرضنا والتفاننا بحزم نحو المستقبل، وذلك ضمن احترام تراثنا!

— **تقديم التميّز:** ولأننا نجسّد عالم الحرف اليدوية بشكلها الأكثر نبلاً وكمالاً، نولي اهتماماً خاصاً للتفاصيل والكمال. فلا يمكننا التنازل أبداً فيما يتعلق بالنوعية. هذا السعي للتميّز في منتجاتنا وخدماتنا هو ما يفرّقنا عن غيرنا!

— **إنماء روح المبادرة:** يشجّع تنظيم LVMH اللامركزي والمرن الكفاءة والتفاعلية. كما يحفّز المبادرات الفردية عبر إسناده مسؤوليات مهمة إلى كل فرد. فتسهّل روح المبادرة هذه المجازفة وتشجيع المثابرة؛ إذ تحتاج إلى عقل واقعي وقدرة على تجميع الفرق ودفعها نحو أهداف طموحة.

موظفون مسؤولون في قلب الأداء

يؤمن موظفو LVMH الذين يتمتعون بهذه القيم نجاح المجموعة ودورها. إذ ترشّد هذه القيم موظفينا في الأوضاع المتغيّرة والبيئات المعقّدة، وتسمح لهم بالتفوّح من أجل الابتكار وتحقيق النمو. إنها تشكل ركائزاً لأداء مجموعة LVMH ونجاحها على المدى الطويل.

نظام بيئي مؤلّف من الدُور

تشكّل دُور LVMH نظاماً بيئياً كاملاً حيث تتشارك جميعها ثقافة التميّز نفسها والاندفاع الإبداعي نفسه في خدمة تطلعات زبائننا.

تؤكد LVMH من خلال تمييزها لمبدأ التبعية، أولوية الدُور في التنظيم وتعترف ببراء وتنوّع النماذج التي طوّرتها هذه الأخيرة. وهي تحترم تفرّدها ومحاور تنميتها وتتمركز في موقع قيادي لمجتمع إبداعي حيث يتم الحفاظ على المعرفة وتنميتها ومشاركتها.

يضمن هذا الأسلوب اللامركزي الاستقلال الذاتي للدُور وتفاعليتها العالية. ويسمح لنا بالتقرّب من زبائننا وبتأمين اتخاذ قرارات فعّالة فضلاً عن تحفيز موظفينا على المدى الطويل عبر تشجيعهم على ممارسة روح المبادرة الخاصة بهم.

إطارٌ أخلاقي مشترك

تشكل المبادئ التي تنص عليها قواعد السلوك إطاراً أخلاقياً مشتركاً تدرج فيه جميع الإجراءات التي تطبقها LVMH وموظفيها. وتتوقع LVMH من موظفيها التصرف بطريقة مثالية مع الالتزام التام بهذا الإطار.

يضمن الشرط الأساسي لمصادقية نهجنا في احترام القوانين والأنظمة والقرارات الوطنية والعالمية فضلاً عن الممارسة السليمة، وخصوصاً فيما يتعلق بالأخلاقيات والبيئة والمسؤولية الاجتماعية. وتلتزم LVMH باحترام النصوص المرجعية على صعيدي المحتوى والروح وترجمة قيمها ومبادئها في سلوكٍ مسؤول.

فقواعد السلوك هذه مستوحاة في الوقت نفسه من القيم الأساسية المذكورة أعلاه ومن مبادئ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والاتفاق العالمي للأمم المتحدة، والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من أجل المؤسسات المتعددة الجنسيات، ومن مبادئ الأمم المتحدة المعنية بتمكين المرأة.

الكلمة التمهيدية

إن نجاحات الشركات الحقيقية هي تلك التي تقاوم اختبار الزمن.

في LVMH، نعي ذلك بصورة خاصة: فنتفوق دُورنا في تعزيز علاماتها التجارية ودعم جاذبيتها باستمرار وبكل جرأة وابتكار، ضمن احترام تراث متطلب ومرموق. هذا هو محرّك نجاح المجموعة وضمان مستقبلها.

يستند نجاح المجموعة أيضاً على التزام الجميع بالقواعد والعادات والمبادئ المشتركة التي توجّه سلوكنا اليومي، في جميع أنحاء العالم، من حيث الأخلاق والمسؤولية الاجتماعية واحترام البيئة.

إن التقيد بهذه القواعد والعادات والمبادئ المشتركة قد تمّ نشره وتشجيعه منذ البداية. فالمجموعة منذ تأسيسها:

— تتأكد من أنّ ممارساتها تعكس أعلى معايير النزاهة والمسؤولية والاحترام المتّبعة من شركائها؛

— توفّر محيط عمل يسمح لموظفيها بالتعبير بالكامل عن مواهبهم وتطبيق خبرتهم ومهاراتهم؛

— تسهر على قيام دُورها بتحديد وضبط عملياتها الإنتاجية وعاداتها وتصرفاتها من أجل الاستجابة بشكلٍ أفضل للتحديات البيئية التي تواجهها؛

— تساهم من خلال نشاطاتها في تطوير المناطق التي تتواجد فيها؛

— تضع مواردها ومهاراتها في خدمة المبادرات ذات الشأن العام والرعاية وتتيح وصول أكبر عدد من الناس إلى الفن والثقافة.

وقد تحققت جميع هذه الالتزامات التي تعهدنا بها تجاه أنفسنا وتجاه شركائنا من خلال انضمام LVMH ودورها إلى نصوص مرجعية من جهة، مثل الاتفاقية العالمية للأمم المتحدة التي انضمت إليها المجموعة منذ العام 2003، واعتماد القواعد والمواثيق الداخلية للمجموعة والتي تشكل مرجعاً لجميع دُورنا من جهة أخرى، مثل ميثاق البيئة للعام 2001، أو قواعد سلوك الموردين منذ العام 2008. وقد اعتمدنا في العام 2009 النسخة الأولى لقواعد السلوك الخاصة بنا والتي تتشكل من مجموعة مبادئ بسيطة لكنّها أساسية، تحرّك المجموعة في إدارة أعمالها وتوجّه كل فرد منّا في ممارسة مسؤولياته.

هذه هي قواعد السلوك التي نحدّدها ونعزّزها اليوم.

وذلك لأنه يجب تحديث مراجعنا المشتركة، من أجل مراعاة أفضل لتنوّع الفرديّات الوطنية والمهن والثقافات التي تتطور باستمرار.

وذلك لأنه يجب السهر على احترام المعاهدات والقوانين والأنظمة المطبقة، وخاصة في مجال حماية حقوق الانسان والحريات الأساسية، وصحة وأمن الأفراد، والبيئة والأخلاق.

وذلك لأنه من الضروري أن تُطبّق هذه المبادئ بواسطة أدوات ملموسة وفعّالة ومن خلال تنظيم مناسب.

وقد وُقّع أعضاء الهيئة التنفيذية ورؤساء دُور المجموعة على قواعد السلوك، إذ تعهد كل منهم باحترام بنودها وضمان تطبيقها ونشرها.

تحرص لجنة الأخلاق والتنمية المستدامة ضمن مجلس الإدارة على احترام المبادئ والقيم المحددة في هذه القواعد.

ويتوجّب على كل دار وعلى أعضائها اعتماد هذا الأساس المشترك وإحياء مبادئه. فيشكل ذلك عنصراً من العناصر التي تدعم تفوّقنا ونجاحنا على المدى الطويل.

تعتمد نجاحاتنا المشتركة على الالتزام الأخلاقي لكل فرد منا.

برنارد أرنو

الرئيس التنفيذي لمجموعة LVMH

الفهرس

الجدارة بثقة الزبائن	16	الكلمة التمهيدية	6
الجدارة بثقة المساهمين	17	المقدمة	8
تحقيق وتعزيز النزاهة في قيادة نشاطات الأعمال	19	التصرف بطريقة مسؤولة ومتضامنة	10
التنفيذ والامثال	22	توفير بيئة عمل مشجعة وتقدير المواهب	12
		الالتزام بالحفاظ على البيئة	14

قواعد
السلوك

LVMH

قواعد
السلوك

LVMH