Кодекс поведения LVMH

Кодекс поведения LVMH

СОДЕРЖАНИЕ

6 ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО

8 ВВЕДЕНИЕ

10 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И СОЛИДАРНОСТЬ

12 СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА, СПОСОБСТВУЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ И РАСКРЫТИЮ ТАЛАНТОВ

15 ВКЛАД В СОХРАНЕНИЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

17 ЗАВОЕВАНИЕ ДОВЕРИЯ КЛИЕНТОВ

18 ЗАВОЕВАНИЕ ДОВЕРИЯ АКЦИОНЕРОВ

21 ПРИМЕНЕНИЕ И РАСПРОСТРАНЕНИЕ ДОБРОСОВЕСТНОГО ПОДХОДА К ВЕДЕНИЮ ДЕЛ

25 ВНЕДРЕНИЕ КОДЕКСА И СОБЛЮДЕНИЕ ЕГО ПОЛОЖЕНИЙ

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО

По-настоящему успешным считается то предприятие, которое выдержало испытание временем.

Мы в группе LVMH это хорошо осознаем: наши Дома постоянно заботятся о развитии своих брендов, внедряя новаторские разработки в целях повышения их конкурентоспособности, но при этом сохраняя верность своему престижному наследию и философии качества. Такой подход является и движущей силой Группы, и гарантией ее успешного будущего.

Успех нашей Группы также зависит от того, насколько каждый сотрудник следует нашим правилам, принципам и традициям, касающимся этических вопросов, социальной и экологической ответственности.

Эти нормы, повсеместно регулирующие нашу повседневную деятельность, были введены практически с момента создания Группы. Таким образом, с первых лет своего существования наша Группа:

— **гарантирует**, что ее деятельность соответствует самым высоким стандартам добросовестности, ответственности и уважения по отношению к своим партнерам;
— **создает** условия труда, способствующие максимальному раскрытию способностей сотрудников Группы и развитию их профессиональных качеств;
— **следит** за тем, чтобы входящие в нее Дома адаптировали свою организацию, производство и ведение дел таким образом, чтобы как можно более эффективно отвечать на экологические вызовы;
— **участвует** посредством своей деятельности в экономическом развитии региона своего местонахождения;
— **использует** свои ресурсы и компетенции для поддержки общественно значимых проектов и филантропических программ, направленных на предоставление доступа к культуре и искусству широким массам.

Эти обязательства по отношению к самим себе и нашим партнерам нашли конкретное воплощение в присоединении группы LVMH и ее Домов к ряду регулирующих инициатив – таких как Глобальный договор Организации Объединенных наций (с 2003 г.), – а также в принятии внутренних кодексов и хартий Группы, на которые должны ориентироваться все наши Дома – например, Экологическая

хартия (с 2001 г.) и Кодекс поведения для поставщиков (с 2008 г.). В 2009 году мы утвердили первую версию нашего Кодекса поведения, закрепившего простые, но радикально важные принципы, которых придерживается Группа в ведении дел и которые должны служить ориентиром для каждого из нас.

Мы продолжаем совершенствовать наш Кодекс и сегодня.

Необходимо постоянно адаптировать наши общие нормы, с тем чтобы как можно лучше учитывать своеобразие каждой страны, равно как и непрекращающиеся профессиональные и культурные изменения.

Необходимо принимать во внимание эволюцию договоров, законов и регламентов, особенно в области защиты прав человека и фундаментальных свобод, здравоохранения, обеспечения безопасности, этики и экологии.

Необходимо воплощать наши принципы в жизнь посредством конкретных эффективных инструментов и адекватной организации.

Настоящий Кодекс поведения был подписан членами правления Группы и президентами входящих в нее Домов. Каждый из подписавших данный документ обязуется не только следовать его предписаниям, но и гарантировать их применение и распространение.

Комитет по этике и устойчивому развитию при Совете директоров следит за соблюдением правил и ценностей, определенных настоящим Кодексом.
Сотрудники каждого из Домов должны изучить его принципы и руководствоваться ими в своей профессиональной деятельности. Он представляет собой одну из основ нашего совершенства и успеха в долгосрочной перспективе.

Наш общий успех зависит от того, насколько верен этическим нормам каждый из нас.

Бернар Арно
Генеральный директор LVMH

ВВЕДЕНИЕ

НАШЕ ПРИЗВАНИЕ

Группа LVMH (далее «LVMH» или «Группа») объединяет более 70 престижных Домов, которые производят изделия категории люкс. Мы – единственный игрок на рынке предметов роскоши, действующий сразу в пяти его основных областях: вина и крепкие алкогольные напитки, мода и изделия из кожи, парфюмерная и косметическая продукция, часы и ювелирные изделия, элитная сеть розничной торговли.
Устойчивое развитие Группы обеспечивается ценностями и принципами, которые определяют ее своеобразие и служат ориентирами для каждого сотрудника.

Курс развития Группы задают наши три фундаментальные ценности, общие для всех Домов LVMH:

— **креативность и новаторство:** то, что составляет основу всей нашей деятельности. Постоянное новаторство и творческий подход обеспечили успех наших Домов и способствовали формированию их высокого реноме. Принцип креативность-новаторство заложен в основу нашей диалектической стратегии, предполагающей постоянное обновление гаммы продукции и ориентацию на будущее, но с обязательным сохранением исторического наследия;

— **стремление к совершенству:** мы позиционируем себя как воплощение лучшего из традиционного мастерства, поэтому мы уделяем самое тщательное внимание каждой детали. У нас не допускаются никакие уступки в плане качества. Мы развиваем наше своеобразие, стремясь к безупречному качеству предлагаемых нами товаров и услуг;

— **развитие духа предпринимательства:** децентрализованная структура LVMH является залогом нашей эффективности и высокой способности к адаптации. Мы наделяем каждого повышенной ответственностью и создаем благоприятные условия для проявления инициативы. Культивируемый нами предпринимательский дух предполагает разумный риск, упорство в достижении цели, прагматический подход и способность мобилизовать команду на достижение амбициозных целей.

ОТВЕТСТВЕННЫЕ СОТРУДНИКИ КАК ЗАЛОГ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Ориентация на эти ценности позволяет сотрудникам LVMH гарантировать успех Группы и входящих в нее Домов. Наши ценности выступают для них опорой в любых сложных ситуациях и непредсказуемых обстоятельствах, помогают им расти над собой, внедрять инновации, способствовать развитию своей компании. Они составляют основу эффективности Группы LVMH в долгосрочной перспективе.

ЭКОСИСТЕМА ГРУППЫ

LVMH – это прежде всего «экосистема», состоящая из Домов, которые разделяют общую

философию совершенства и стремятся как можно лучше удовлетворить потребности своих клиентов.

Исходя из принципа взаимодополняемости, LVMH признает за Домами приоритетное право на собственную организацию и высоко ценит богатство и многообразие продукции каждого из них. Группа с уважением относится к идентичности входящих в нее Домов и их стратегиям развития, позиционируя себя как управляющий центр сообщества, стремящегося к сохранению и приумножению уникального ноу-хау.

Децентрализованная организация Группы позволяет сохранить автономность Домов и оперативно реагировать на изменения рынка, а также лучше поддерживать контакт с клиентом, оперативно принимать решения и мотивировать наших сотрудников на развитие предприимчивости.

ОБЩАЯ ЭТИЧЕСКАЯ МАТРИЦА

Совокупность принципов, закрепленных в Кодексе поведения, образует этическую «матрицу», определяющую все действия LVMH и ее сотрудников. LVMH ожидает от своих сотрудников образцового поведения в строгом соответствии с нашими этическими нормами.

Соблюдение законов, регламентов, национальных и международных резолюций, а также следование рекомендациям в плане этики, экологии и социальной ответственности являются непреложным условием для сохранения нашего реноме. LVMH обязуется неукоснительно руководствоваться нормативными документами и действовать ответственно, опираясь на свои ценности и принципы.

В основу нашего Кодекса поведения положены как вышеупомянутые фундаментальные ценности, так и принципы, содержащиеся во Всеобщей декларации прав человека и Глобальном договоре Организации Объединенных Наций, а также Руководящие принципы деятельности многонациональных предприятий, разработанные ОЭСР, и Принципы расширения прав и возможностей женщин, предписываемые Организацией Объединенных Наций.

Он является фундаментом всей нашей деятельности. Экологическая хартия, Кодекс поведения для поставщиков и разнообразные руководящие принципы и внутренние хартии представляют собой интерпретацию его положений в той или иной специфической области.

Отнюдь не отменяя кодексы и хартии наших Домов, данный Кодекс выступает для них общей основой и источником вдохновения. В нем объединены фундаментальные принципы, отражающие наши обязательства и служащие нам руководством в профессиональной деятельности. Эти принципы поведения должны стать ориентиром не только для каждого из сотрудников Группы, но и для наших партнеров и поставщиков.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И СОЛИДАРНОСТЬ

СОБЛЮДЕНИЕ И ПОДДЕРЖАНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ СВОБОД

LVMH следит за тем, чтобы деятельность Группы была организована в полном соответствии с принципами соблюдения прав человека и способствовала постоянному улучшению социальных, общественных и санитарных условий – ключевых факторов развития и защиты прав человека.

LVMH обязуется отслеживать риски прямого или косвенного негативного воздействия своей деятельности на общественную сферу, с тем чтобы их предупредить или, в противном случае, найти решение проблемы.

LVMH соблюдает и поддерживает Всеобщую декларацию прав человека, Глобальный договор Организации Объединенных Наций, а также Принципы расширения прав и возможностей женщин, предписываемые Организацией Объединенных Наций. LVMH пропагандирует ценности, свободы и фундаментальные права, перечисленные в этих нормативных документах, в своей зоне влияния.

СОДЕЙСТВИЕ РАЗВИТИЮ ЭКОНОМИКИ СТРАН, В КОТОРЫХ ПРИСУТСТВУЕТ ГРУППА

Дома LVMH вносят существенный вклад в социально-экономическое развитие регионов их местоположения.

В частности, они способствуют созданию рабочих мест – как напрямую, на своих предприятиях, так и косвенно, на предприятиях своих партнеров, – и пополняют бюджет регионов/государств своими социальными и налоговыми отчислениями.

Посредством сотрудничества с игроками рынка, действующими в тех же областях, что и LVMH, Группа способствует поддержанию и развитию в регионе традиционных технологий и созданию локальных кластеров по производству высококачественной продукции.

ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПОДХОД В ОТНОШЕНИЯХ С ПАРТНЕРАМИ

LVMH стремится поддерживать и развивать такие отношения со своими партнерами, которые были бы основаны на принципах справедливости и ответственности.

LVMH привлекает внимание своих партнеров к социально-экономическим проблемам и оказывает им поддержку во внедрении и поддержании социально, экологически и общественно ответственных стратегий поведения. В частности, LVMH просит своих поставщиков соблюдать этические принципы, предписываемые Кодексом поведения для поставщиков. В данном кодексе перечислены социальные (запрет на подневольный труд, детский труд, домогательства и дискриминации; предписания относительно заработной платы, рабочего графика, профсоюзных сво-

бод, соблюдения гигиенических норм и норм безопасности) и экологические требования, рекомендации относительно ведения дел (в частности, касающиеся соблюдения легальности, таможенных правил, норм безопасности и субподрядной работы) и меры профилактики и борьбы с коррупцией и торговлей влиянием, которые должны соблюдаться нашими поставщиками и их субподрядчиками. Данный кодекс также закрепляет за LVMH право провести аудит, чтобы убедиться – в пределах возможного – в выполнении поставщиком указанных правил.

LVMH стремится поддерживать со своими партнерами паритетные коммерческие отношения и уделяет особое внимание соблюдению оговоренных условий и сроков оплаты.

АКТИВНАЯ СОЛИДАРНОСТЬ И ФИЛАНТРОПИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Стратегия LVMH в плане социальной и общественной ответственности опирается на непреложный принцип уважительного отношения к каждому индивиду и идею использовать нацеленность на совершенство в качестве инструмента социальной и профессиональной интеграции в регионах, где присутствуют наши Дома.

LVMH предпринимает целый ряд инициатив в области культуры и художественного творчества, образования и работы с молодежью, а также гуманитарной деятельности.

LVMH реализует разнонаправленные новаторские филантропические проекты, призванные принести пользу максимально большому количеству людей и отражающие общие для всех Домов культурные ценности, обеспечившие их успех.

Дома Группы действуют в духе уважения культуры страны, в которой они находятся, поддерживая лучшие из региональных традиций мастерства. В своих общественных инициативах LVMH широко использует историческое и художественное наследие.

В частности, в области образования и работы с молодежью LVMH реализует проекты, призванные сделать мировое культурное богатство общедоступным и способствовать появлению новых талантов.

Солидарный подход Группы проявляется и в социально-гуманитарных областях. Так, LVMH оказывает постоянную активную поддержку медицинским исследованиям во Франции и во всем мире.

LVMH помогает своим партнерам внедрять и поддерживать социально, экологически и общественно ответственные стратегии поведения.

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА, СПОСОБСТВУЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РОСТУ И РАСКРЫТИЮ ТАЛАНТОВ

LVMH разделяет и поддерживает все принципы Глобального договора, в том числе фундаментальные принципы и права, относящиеся к труду:

— ликвидация дискриминации в плане профессиональной деятельности и трудоустройства;

— ликвидация любых форм обязательного и принудительного труда;

— запрет на детский труд;

— практическое признание права на создание профессиональных союзов и заключение коллективных договоров.

LVMH выступает за личностное и карьерное многообразие своих сотрудников. Следованием этому принципу, отраженному в нашем Кодексе поведения при приеме на работу, продиктовано присоединение Группы к Хартии о многообразии в предпринимательстве.

Принципы профессионального равенства и равной представленности мужчин и женщин как неотъемлемая часть корпоративной культуры LVMH.

LVMH обязуется организовывать рабочий процесс таким образом, чтобы каждый из сотрудников Группы мог пользоваться своими правами в полной мере независимо от цвета кожи, пола, вероисповедания, политических взглядов, национального и социального происхождения, возраста, наличия инвалидности, членства в профсоюзе, сексуальной ориентации или гендерной самоидентификации. Особое внимание уделяется соблюдению прав наименее защищенных индивидов.

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА, ОСНОВАННЫХ НА УВАЖИТЕЛЬНОМ ОТНОШЕНИИ К КАЖДОМУ СОТРУДНИКУ

Многообразие, способствующее творческому процессу – одна из основных ценностей Группы. Оно является следствием нацеленности Группы на создание благоприятной рабочей среды, учитывающей особенности каждого сотрудника и соискателя вакансий.

LVMH выступает против любых форм дискриминации, будь то в плане приема на работу, заработной платы, графика работы и оплачиваемых отпусков, защиты материнства, гарантий сохранения рабочего места, назначения на должность, оценки эффективности сотрудника, обучения, перспектив трудовой занятости и безопасности труда. LVMH не приемлет никаких форм домогательств и насилия, будь то в физическом, сексуальном, вербальном или моральном плане.

Профессиональное равенство между мужчинами и женщинами является неотъемлемой частью культуры LVMH. Равенство мужчин и женщин в плане профессиональных возможностей стало центральным элементом кадровой политики Группы, которая уделяет особое внимание развитию культуры трудовых отношений и карьерному росту своих сотрудниц. В Домах LVMH сотрудники и сотрудницы получают равную оплату за сопоставимый труд и пользуются одинаковыми социальными преимуществами.

В приеме на работу, карьерном продвижении и поддержке талантливых сотрудников LVMH предоставляет мужчинам и женщинам равные шансы. Кроме того, Группа реализует программы по наставничеству и активной поддержке раскрытию талантов сотрудниц.

Также LVMH способствует профессиональному росту молодых дарований через разнообразные партнерские программы, проводимые совместно со школами, университетами, ассоциациями и органами местного самоуправления.

Отдельное внимание LVMH уделяет трудоустройству и занятости сотрудников пожилого возраста. Это выражается, в частности, в организации для них тренингов, введении трудового распорядка и условий труда, адаптированных к их возможностям, а также мерах по избавлению их от больших нагрузок. Через участие в наставнических программах пожилые сотрудники сберегают и передают свой богатый опыт.

LVMH активно выступает за профессиональную интеграцию людей с ограниченными возможностями, помогает им пройти обучение и устроиться на работу, в том числе посредством партнерских программ.

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА, НЕ НАРУШАЮЩИХ ПРАВО НА ЧАСТНУЮ ЖИЗНЬ

LVMH заботится о здоровье и безопасности своих сотрудников, следит за тем, чтобы весь рабочий процесс отвечал санитарным нормам и предписаниям страны местонахождения входящей в Группу компании и применяет самые эффективные меры безопасности на рабочем месте.

LVMH принимает все необходимые меры по предупреждению рисков и обеспечению безопасности своих сотрудников, когда речь идет об операциях с опасными материалами или о вредных для здоровья условиях.

В правилах внутреннего распорядка LVMH детально прописаны стандарты, касающиеся гигиены и безопасности труда, которые доносятся до сведения всех сотрудников.

LVMH гарантирует своим сотрудникам гармоничное соотношение профессиональной деятельности и частной жизни.

LVMH уважает право своих сотрудников на участие в частном порядке в политической и ассо-

циативной деятельности. В свою очередь, от сотрудников требуется, чтобы их частная деятельность подобного рода не шла в ущерб их рабочим обязанностям и не наносила вред репутации их работодателей.

LVMH соблюдает действующие в той или иной стране правовые нормы относительно сбора, обработки и передачи личных данных своих сотрудников и соискателей вакансий.

СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА, ВЫЗЫВАЮЩИХ ЛИЧНУЮ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ СОТРУДНИКОВ

LVMH стремится привлекать на свои вакансии наиболее перспективных кандидатов и содействовать раскрытию их потенциала через создание стимулирующих условий труда, закладывающих основу для доверительных отношений между сотрудниками.

LVMH способствует росту компетентности своих сотрудников посредством разнообразных обучающих тренингов и высокой географической и профессиональной мобильности внутри Группы. Группа уделяет особое внимание сохранению и передаче культурного наследия и технологий, связанных с традиционными ремеслами.

LVMH поощряет сотрудников к тому, чтобы они стремились к достижению в своей работе все более высокого качества. Наши менеджеры стараются подавать пример и выдерживать баланс между проявлением подчиненными инициативы и ограничениями, накладываемыми их компетенцией и профессиональной ответственностью.

Наши сотрудники обязуются взаимодействовать с коллегами беспристрастно и поддерживать взаимоуважительные отношения.

Не дозволяются какие бы то ни было дискриминирующие, клеветнические и оскорбительные высказывания в адрес коллег, менеджеров и работодателя. Это касается и коммуникаций в социальных сетях, которые должны соответствовать нашей Хартии пользования социальными медиа.

НАЛАЖИВАНИЕ ОБЩЕСТВЕННОГО ДИАЛОГА

LVMH уважает право своих сотрудников на свободу убеждений и свободу выражения в рамках конструктивного диалога.

LVMH уважает право своих сотрудников на организацию и вступление в добровольные профессиональные объединения по защите их интересов.

LVMH выступает за качественный общественный диалог, взаимодействие с социальными партнерами и чуткое и уважительное отношение к мнению представителей рабочего коллектива в каждой стране.

ВКЛАД В СОХРАНЕНИЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Сохранение окружающей среды – это не только необходимость, но и непременное условие дальнейшего прогресса.

LVMH строго соблюдает действующие в той или иной стране природоохранные законы, нормы и предписания. В силу своей высокой общественной ответственности LVMH не только неукоснительно следует правовым и регулирующим нормам, но и, через свои Дома, своих партнеров и своих сотрудников, принимает активное участие в разработке и реализации в своих областях деятельности эффективных экологических инициатив, носящих превентивный характер.

Данный подход отражен в принятой в 2001 году Экологической хартии, обязательной к применению всеми Дома:

— **стремиться** ко все более высоким экологическим показателям деятельности компании;

— **пробуждать** экологическую сознательность в коллективе;

— **предупреждать** экологические риски;

— **разрабатывать** изделия, содержащие новаторские экологические решения;

— **следовать** экологическим императивам и за стенами компании.

Сохранение окружающей среды – это не только необходимость, но и непременное условие дальнейшего прогресса.

СОХРАНЕНИЕ ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ И УЧЕТ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ТРЕБОВАНИЙ

Высокое реноме Домов LVMH и их продукции во многом объясняется сохранением и рациональным использованием природных ресурсов.

В наших изделиях зачастую применяются редкие природные материалы с уникальными характеристиками. Изготовление и производство предметов роскоши предполагает не только новаторство и творческий подход, но и учет экологических требований.

С момента своего основания Группа неизменно руководствуется данными ценностями, обусловленными уникальным наследием наших Домов, и постоянно адаптирует свои стратегии и свою продукцию с учетом экологических вызовов нашего времени.

ПРИМЕНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ МЕР

LVMH деятельно участвует в защите окружающей среды, борьбе с климатическими изменениями и охране природных ресурсов, прикладывая значительные усилия, в том числе финансовые, к тому, чтобы применяемые меры имели положительный эффект для наших клиентов, наших сотрудников и общества в целом.

Яркий тому пример – участие всех Домов Группы в программе LIFE (LVMH Initiatives For the Environment – «Инициативы LVMH в отношении окружающей среды»), которая позволяет координировать действия Домов для выполнения девяти общих задач:

— **улучшение** экологических характеристик наших изделий на протяжении всего цикла их жизни посредством учета экологических требований уже на стадии разработки новых концептов;

— **безопасность** использования исходных природных материалов с сохранением биоразнообразия;

— **контроль** за происхождением природного сырья и его соответствия стандартам;

— **пропаганда** экологически ответственного поведения и сотрудничество с поставщиками в плане интеграции природоохранных стандартов по всей цепочке поставок;

— **сохранение** уникальных мастеровых традиций;

— **уменьшение** выбросов парниковых газов на всех наших производственных площадках путем применения возобновляемых источников энергии;

— **повышение** экологических показателей наших магазинов и центров производства;

— **увеличение** продолжительности жизни изделия и возможностей его ремонта;

— **интеграция** процедур реагирования на вопросы клиентов и причастных сторон.

Природоохранные задачи входят в стратегический план развития каждого Дома. Для их реализации разрабатываются детальные планы действий на краткосрочную и долгосрочную перспективу, включающие количественные параметры для контроля за их выполнением.

Помимо мер, касающихся непосредственно своей сферы деятельности, LVMH вносит вклад в сохранение окружающей среды через активное партнерство с группами компаний, региональными администрациями и природоохранными ассоциациями. Группа LVMH и ее Дома сотрудничают со своими партнерами на базе программы LIFE, совершенствуя применяемые технологические и организационные методы для учета экологических вызовов на протяжении всей цепочки производства товаров класса люкс.

LVMH не только строго следует правовым и регулирующим нормам, но и реализует ряд дополнительных инициатив, внося весомый вклад в дело защиты окружающей среды.

ЗАВОЕВАНИЕ ДОВЕРИЯ КЛИЕНТОВ

ЗАБОТА О КАЧЕСТВЕ И НАДЕЖНОСТИ ПРОДУКЦИИ

LVMH заботится о здоровье и безопасности клиентов и стремится предупредить любые риски уже на стадии разработки и изготовления новых изделий.

Высочайшее качество продукции LVMH является результатом постоянных исследований и поиска новаторских решений, тщательного отбора материалов и применения уникальных традиционных технологий.

Группа уделяет самое тщательное внимание получению и поставкам качественных исходных материалов, что объясняется желанием сохранить эти ресурсы и соблюдением Группой принципов, содержащихся в данном Кодексе.

ОТВЕТСТВЕННАЯ КОММУНИКАЦИЯ

LVMH предоставляет клиентам ясную объективную информацию о методах изготовления своей продукции, а также о правильной эксплуатации изделий и их действии, ни в коем случае не позволяя себе вводящих в заблуждение утверждений.

Осознавая общественный резонанс, вызываемый ее продукцией и связанными с ней образами, LVMH очень ответственно подходит к своим коммерческим и рекламным коммуникациям.

УВАЖЕНИЕ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ

Необходимо правильно понимать потребности клиентов, с тем чтобы предложить им наиболее подходящие изделия и соответствующий тип обслуживания.

Группа и ее Дома собирают сведения о своих клиентах исключительно открыто и в полном соблюдении норм, касающихся защиты личных данных. LVMH предоставляет своим клиентам четкую информацию относительно использования получаемых от них личных данных и обязуется сохранить их конфиденциальность.

LVMH и ее Дома не продают личные данные своих клиентов и рассылают им коммерческую информацию только с их предварительного согласия.

Группа и ее Дома собирают сведения исключительно открыто, строго соблюдая право клиентов на неприкосновенность их частной жизни.

ЗАВОЕВАНИЕ ДОВЕРИЯ АКЦИОНЕРОВ

МЕРЫ ПО ЗАЩИТЕ ПРАВ АКЦИОНЕРОВ

Права акционеров LVMH защищены законом и разработанными Советом директоров принципами, которые регулируют работу Группы.

Совет директоров LVMH действует согласно своей хартии, которая, в частности, определяет его состав, задачи, функционирование и зону ответственности.

При Совете директоров существуют три комитета, состав, роль и задачи которых определены внутренним регламентом:

— Комитет по аудиту контролирует соответствие бухгалтерии Группы действующим нормам, проверяет финансовую отчетность и консолидированные отчеты и следит за применением в Группе процедур внутреннего контроля качества и управления рисками;

— Комитет по отбору высших руководящих кадров и оплате их услуг дает свое мнение о размере вознаграждения руководителям высшего звена и о кандидатурах на ключевые руководящие должности в соответствии с принципами управления компании и действующим законодательством;

— Комитет по этике и устойчивому развитию следит за соблюдением индивидуальных и коллективных ценностей, которыми руководствуется Группа. Данные ценности прописаны как в настоящем Кодексе, так и в связанных с ним других кодексах и хартиях.

КАЧЕСТВО И ДОСТУПНОСТЬ ДАННЫХ О ФИНАНСОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРУППЫ

LVMH ведет строгий учет своей финансовой деятельности

и по собственной инициативе публикует в открытом доступе отчеты о своем финансовом положении. Кроме того, Группа регулярно отвечает на информационные запросы независимых рейтинговых агентств, если при этом нет риска возникновения конфликта интересов.

LVMH обязуется своевременно публиковать всю актуальную финансовую и сопутствующую информацию, логично продолжающую предыдущие публикации, в необходимом объеме и предельно точной форме.

Согласно нашим правилам лишь ограниченный круг сотрудников Группы имеет право поставлять информацию подобного рода на финансовые рынки.

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ИНФОРМАЦИЕЙ

Под «стратегической информацией» понимают детальную информацию, не предназначенную для открытого доступа, которая напрямую или косвенно касается одного или нескольких эмитентов или одного или нескольких финансовых инструментов и которая, в том случае если она станет общеизвестна, может серьезно повлиять на текущие котировки соответствующих финансовых инструментов или их деривативов. Лицо, владеющее подобной информацией, не имеет права покупать и продавать, будь то напрямую или косвенным образом, соответствующие финансовые инструменты (или их деривативы), равно как и делать это через посредника, до тех пор, пока данная информация не будет опубликована.

LVMH по собственной инициативе публикует в открытом доступе отчеты о своем финансовом положении.

Группа применяет специальные протоколы для оценки стратегического характера информации и определения того, допустимы ли ее использование, передача третьей стороне и открытая публикация.

Для предупреждения риска разглашения стратегической информации по неосторожности располагающие ею сотрудники обязаны сохранять полную конфиденциальность, не упоминать о ней в средствах коммуникации, доступ к которым есть у сторонних лиц, и в местах, где они могут быть услышаны. В случае сомнений относительно того, является ли данная информация стратегической или нет, сотрудник должен проконсультироваться у своего прямого начальства или в компетентных отделах (в финансовой или юридической дирекциях).

ЗАЩИТА РЕСУРСОВ ГРУППЫ

Группа принимает серьезные меры для защиты своих ресурсов и активов, и особенно интеллектуальной собственности. Каждый Дом ведет борьбу с контрафактной продукцией, опираясь на стратегию, предполагающую профилактику, сотрудничество и коммуникацию.

Защита культурного наследия и ресурсов LVMH и предупреждение потерь, трат и ущерба от бесхозяйственного и неадекватного использования входит в обязанности каждого сотрудника. К ресурсам, в частности, относятся оборудование, имущество, финансовые и любые другие активы Группы.

Сотрудники должны использовать ресурсы Группы исключительно в профессиональных целях, ответственно, легально и надлежащим образом, в рамках возложенных на них задач и с целью способствовать развитию деятельности Группы. Не допускаются никакие формы бесхозяйственного использования и злоупотребления – в частности, путем использования служебных преимуществ. Ресурсы и активы предоставляются сотрудникам во временное распоряжение и остаются собственностью Группы.

Группа разработала внутренние руководящие принципы относительно защиты ресурсов, которым должны следовать все сотрудники.

Допускается использование средств коммуникации (электронная почта, интернет и т. д.) в личных целях при условии, что оно не носит регулярный характер, не имеет последствий для выполнения сотрудником его профессиональных задач, не приводит к дополнительным расходам компании, не противоречит действующему законодательству и не наносит ущерб репутации LVMH.

Использование компьютерного оборудования должно соответствовать правилам и принципам, изложенным во внутренней Хартии безопасности информационной системы LVMH.

LVMH требует от своих сотрудников лояльного поведения: каждый сотрудник обязан защищать репутацию LVMH, своих коллег и партнеров Группы, а также воздерживаться от дискредитации конкурентов. В частности, в соответствии со внутренней Хартией пользования социальными медиа, LVMH настоятельно рекомендует своим сотрудникам очень аккуратно подходить к выражению своего мнения в интернете, следить за тем, чтобы их высказывания отражали только их личную позицию, проявлять сдержанность, уважать мнение другого и не забывать о необходимости сохранения конфиденциальности и профессиональных секретов.

ПРИМЕНЕНИЕ И РАСПРОСТРАНЕНИЕ ДОБРОСОВЕСТНОГО ПОДХОДА К ВЕДЕНИЮ ДЕЛ

LVMH требует от своих сотрудников и партнеров образцово-добросовестного делового поведения. Нарушение правовых норм может обернуться для Группы – а следовательно, и для сотрудников лично – штрафными санкциями. При отсутствии преследований в судебном порядке сотрудники, нарушившие правила и внутренние руководящие принципы, подвергаются дисциплинарным взысканиям.

БОРЬБА С КОРРУПЦИЕЙ ВО ВСЕХ ЕЕ ФОРМАХ

Под коррупцией – точное определение термина варьируется в зависимости от применимого права – обычно понимают ситуацию, в которой индивид (взяткополучатель) просит или принимает, для себя или в пользу другого лица, вознаграждение, обещание или какую-либо другую выгоду за то, чтобы выполнить, не выполнить или отсрочить выполнение какого-либо действия, связанного с его должностными обязанностями, миссиями или мандатами, в пользу третьего лица (взяткодателя).

Вознаграждение, обещания и другие выгоды могут иметь форму прямой выгоды (наличные деньги, материальные ценности, уступка, бесплатная работа) или косвенной (прием на работу родственника, оплата чужого долга).

Коррупционные акты могут быть совершены лицом, работающим в коммерческой или общественной организации (коррупция в негосударственном секторе), или чиновником (государственная коррупция).

Различают активную коррупцию, когда инициатива коррупционного акта исходит от взяткодателя, и пассивную коррупцию, когда инициатива исходит от взяткополучателя.

Под «торговлей влиянием» понимают ситуацию, когда индивид использует свое влияние (действительное или заявляемое), чтобы получить от какого-либо органа власти или государственного учреждения награду, трудоустройство, подряд или любое другое положительное решение в пользу третьего лица в обмен на некую выгоду.

В зависимости от того, кто является инициатором, торговлю влиянием также подразделяют на активную и пассивную.

По отношению к коррупции и торговле влиянием LVMH проводит политику «нулевой толерантности» и применяет комплекс мер по профилактике, выявлению и наказанию случаев коррупции в рамках своей деятельности.

Все наши сотрудники ознакомлены со внутренними руководящими принципами, детально описывающими типы поведения, которые могут быть расценены как акты коррупции и торговли влиянием.

В качестве примера можно привести:

— вручение или принятие взяток или комиссионных отчислений в прямой или косвенной форме;

— вручение «стимулирующих платежей» (передача небольших сумм чиновникам с целью ускорить или гарантировать выполнение определенного действия, которое и так должно быть ими выполнено).

В целом, любая выплата в пользу третьего лица должна быть пропорциональна услуге и законной цене, о которой было оговорено с третьим лицом.

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов может возникнуть в том случае, когда личные интересы сотрудника или физических и юридических лиц, с которыми он связан или которым приходится родственником, вступают или могут вступить в конфликт с интересами LVMH, что создает угрозу, реальную или предполагаемую, непредвзятому выполнению сотрудником своих функций.

Если у сотрудника Группы возникает риск оказаться в подобной ситуации, он должен незамедлительно об этом сообщить.

Помимо окказиональных случаев, те сотрудники, которые в силу их должности и сферы ответственности находятся в ситуации повышенного риска возникновения подобных конфликтов, должны периодически предоставлять декларации, которыми они подтверждают отсутствие конфликтов интересов или сообщают о ситуациях, чреватых возникновением такого конфликта.

Группа разработала внутренние руководящие принципы для предупреждения и управления конфликтами интересов, которыми должны руководствоваться сотрудники.

РАЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ПОДАРКАМ И ПРИГЛАШЕНИЯМ

Группа ввела внутренние руководящие принципы относительно подарков и приглашений, которым должны следовать все сотрудники.

В данной области необходимо также ориентироваться на правовые нормы и традиции, различающиеся в зависимости от страны, статуса и профессии. Группа следит за тем, чтобы сотрудники соблюдали соответствующие нормы и правила, и не приемлет никаких нарушений в данной области.

СОБЛЮДЕНИЕ КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ

Сотрудники LVMH обязуются соблюдать конфиденциальность и сохранность внутренней информации, которая не предназначается для публикации.

В частности, речь идет о финансовых данных, об информации, касающейся корпоративной стратегии, сотрудников, клиентов, коллекций и выпуска новых изделий, а также о возможных приобретениях и коммерческих действиях, которые могут обеспечить Группе конкурентное преимущество.

Корректная сдержанность крайне важна для создания атмосферы доверия как внутри Группы, так и в рамках отношений с партнерами и клиентами. LVMH обязуется сохранять конфиденциальность поступающей сторонней информации и использовать ее со всей осторожностью только в разрешенных целях.

Каждый сотрудник обязуется не разглашать ни напрямую, ни косвенно доверенную ему внутреннюю или внешнюю конфиденциальную информацию и не сообщать ее ни лицам, не имеющим отношение к LVMH, ни сотрудникам, должность которых не предполагает обладание данной информации.

ЗДОРОВАЯ КОНКУРЕНЦИЯ

LVMH выступает за сохранение здоровой свободной конкуренции, предполагающей соблюдение соответствующих законов и правил.

Обязательства LVMH в отношении конкуренции прописаны во внутренней Хартии соблюдения правил конкурентной борьбы, которая призвана содействовать развитию в Группе культуры здоровой конкуренции.

Данная хартия объясняет основные правила, которым должны постоянно следовать все сотрудники в ведении коммерческих отношений, и детально описывает требуемые стандарты поведения. Так, LVMH запрещает злоупотребление доминирующим положением, заключение противозаконных соглашений в форме договоренностей, проектов или сделок, сговор конкурентов в отношении цен, территорий, клиентов и долей рынка.

БОРЬБА С ОТМЫВАНИЕМ ДЕНЕГ

Отмывание денег заключается в инвестировании капиталов, добытых преступным путем, в законную экономику с целью скрыть их нелегальное происхождение.

Данное преступление может включать использование оплаты наличными или других инструментов. LVMH принимает адекватные меры, направленные на то, чтобы не допустить использования ее коммерческих операций для отмывания денег.

Группа разработала внутренние руководящие принципы и процедуры по предупреждению отмыванию денег, включающие, в частности, ограничения в оплате наличными, и требует от своих сотрудников повышенной бдительности в этом вопросе.

СОБЛЮДЕНИЕ КОММЕРЧЕСКИХ ОГРАНИЧЕНИЙ И МЕЖДУНАРОДНЫХ САНКЦИЙ

LVMH уделяет особое внимание соблюдению решений и международных соглашений, а также действующих законов и норм, относящихся к контролю экспорта, финансовым санкциям и международным коммерческим ограничениям в отношении стран, в которых оперируют Группа и ее Дома.

Какова бы ни была по масштабу операция, имеющая прямое или косвенное отношение к государствам, субъектам, организациям или лицам, в отношении которых действуют международные санкции, она может быть осуществлена только в том случае, если она не нарушает действующие санкционные меры и получила одобрение финансовой и юридической дирекций LVMH.

УЧАСТИЕ В ОБЩЕСТВЕННОМ ДИАЛОГЕ

Стремясь к конструктивному диалогу с представителями власти и должностными лицами, LVMH вносит посильный вклад в общественную деятельность в тех странах, где это приветствуется.

Участие LVMH в общественной жизни подчинено условию соответствия законам и правилам соответствующих учреждений и организаций, а также настоящему Кодексу и стратегии Группы в целом. Так, LVMH уделяет большое внимание качеству распространяемой Группой информации. Там, где того требует характер ее деятельности, Группа входит в реестры представителей интересов. Партнеры Группы должны следовать тем же требованиям.

LVMH не занимается финансированием партий или политических и общественных объединений.

LVMH ни в коем случае не принимает участия в предоставлении мандатов или финансовой поддержки, временной или постоянной, членам национального или европейского парламента в период действия мандата.

Внедрение Кодекса
И СОБЛЮДЕНИЕ ЕГО ПОЛОЖЕНИЙ

Область применения

Кодекс поведения призван гарантировать добросовестное ведение деятельности Группой LVMH. Данный кодекс доведен до сведения всех сотрудников Группы. Его положения обязательны к применению во всех входящих в нее Домах.

Каждый наш сотрудник должен руководствоваться его принципами в своей деятельности.

Ознакомление с Кодексом

С нашим Кодексом поведения можно ознакомиться на сайте LVMH, а также загрузить его в разных языковых версиях из корпоративной сети Группы.

Кодекс поведения доводится до сведения каждого нового сотрудника.

Кроме того, Группа также разработала для своих Домов инструменты эффективного управления в следующих областях:

— **экология;**
— **отношения с поставщиками;**
— **прием на работу;**
— **безопасность** информационных **систем;**
— **борьба с коррупцией** (с учетом региональных особенностей);
— **соблюдение правил конкурентной борьбы;**
— **реклама;**
— **другие области** и темы, **о которых идет речь в данном Кодексе** и для которых Группа разработала внутренние руководящие принципы.

В случае несоблюдения норм, определенных данным Кодексом и внутренними руководящими принципами, к сотрудникам применяются адекватные дисциплинарные взыскания пропорционально серьезности нарушения в соответствии с положениями Правил внутреннего распорядка (или эквивалентного им документа) и применимыми нормами и законами.

Каждый Дом может адаптировать принципы данного Кодекса под особенности своей сферы деятельности или географического местоположения. Если это целесообразно с учетом региональных норм и законов, могут быть разработаны местные кодексы и хартии.

Координация

Для оптимальной реализации принципов и ценностей, заложенных в данном Кодексе поведения, LVMH разработала систему координации, адаптированную к профилю Группы и ее деятельности.

Кодекс поведения призван гарантировать добросовестное ведение деятельности Группой LVMH. Данный кодекс доведен до сведения всех сотрудников Группы. Его положения обязательны к применению во всех входящих в нее Домах.

Основу данной системы составляют:

— **Комитет по этике и устойчивому развитию при Совете директоров**, в задачи которого входит содействие в разработке правил поведения, служащих ориентиром для руководителей и сотрудников в плане этики, социальной и экологической ответственности, контроль за соблюдением данных правил, анализ стратегии Группы и содержания соответствующих отчетов с учетом вышеуказанных аспектов;

— **Директор по вопросам этики и соответствия нормам**, подчиняющийся заместителю генерального директора, и **Комиссия по вопросам этики и соответствия нормам**, состоящая из представителей разных дирекций LVMH (кадровой, финансовой, операционной, по закупкам, по аудиту и внутреннему контролю, экологической, юридической, по коммуникациям), занимаются внедрением принципов, закрепленных в Кодексе поведения, способствуют выработке правильных стратегий, анализируют и классифицируют риски на основе регулярно обновляемой «карты рисков», принимают участие в проведении аудиторских проверок на соответствие нормам и применении мер по проверке добросовестности партнеров, управляют организацией принятой в Группе «сигнальной системы». По итогам года для Комитета по этике и устойчивому развитию подготавливается отчет о соблюдении принципов Кодекса в Группе;

— **группа корреспондентов по вопросам этики и соответствия нормам**, состоящая из представителей всех Домов и призванная способствовать обмену опытом и гармонизации последовательного применения принципов и ценностей, прописанных в Кодексе поведения.

Также для системы координации важную роль играют:

— **группа корреспондентов по социальной ответственности**, объединяющая представителей всех Домов, которая собирается несколько раз в год для выработки плана дальнейших мер по развитию принципов, с тем чтобы каждый Дом интегрировал их с учетом своей специфики, собственных ценностей, своего экономического контекста и ожиданий своих сотрудников и клиентов;

— **Экологическая комиссия**, состоящая из корреспондентов от разных Домов, собирается несколько раз в год и представляет собой форум по вопросам охраны окружающей среды и экологическим вызовам, а также обсуждению программы LIFE;

— **конференция Supplier Sustainability Day («День, посвящен-**

ный экологически рациональной работе с поставщиками»), которая ежегодно собирает всех представителей Домов, отвечающих за поставки и отношения с поставщиками. Данные собрания посвящены обсуждению приоритетных вопросов, в том числе касающихся новых инициатив, и обмену мнениями о правильных стратегиях поведения в Группе;

— группа корреспондентов по внутреннему контролю, действующая под руководством Дирекции по аудиту и внутреннему контролю, которая координирует внедрение механизмов внутреннего контроля и управления рисками. Данные корреспонденты, отбираемые от всех Домов, контролируют внедрение процедур внутреннего контроля Группы и разрабатывают средства контроля, адаптированные к специфике их деятельности.

Дополнительные процедуры

— Картографирование рисков: составление «карты рисков» позволяет максимально идентифицировать и классифицировать риски различных типов нарушения норм поведения, предписываемых настоящим Кодексом, особенно в том, что касается инициированных извне коррупционных устремлений и серьезных угроз правам человека, фундаментальным свободам, здоровью, безопасности людей и окружающей среде. Данные риски оцениваются относительно партнеров, географических зон и сфер деятельности. Карта рисков регулярно пересматривается, с тем чтобы иметь максимально точное представление о контексте, в котором действует Группа. Процесс картографии также включает процедуры оценки положения партнеров (поставщиков, посредников и т.д.) в зависимости от выявленных рисков. Каждый Дом должен адаптировать свои внутренние кодексы и процедуры в соответствии с рисками, характерными именно для него.

— Внутренние контроль и оценка: функции контроля за соблюдением Кодекса поведения осуществляются системой внутреннего контроля LVMH согласно действующим процедурам. Так, процедуры внутреннего и внешнего бухгалтерского контроля, применяемые в Группе, позволяют гарантировать, что ее финансовая деятельность не используется для сокрытия фактов коррупции или торговли влиянием, и оценить меры по соблюдению бдительности, разработанные для предупреждения и пресечения любых форм коррупции и торговли влиянием.

— **Обучающие программы:** Группа организует тренинги, адаптированные к конкретным ситуациям. Контент таких тренингов и отбор сотрудников для их прохождения (по должности, специализации, географическому местоположению) определяются картографией рисков. Регулярно устраиваются тренинги для руководителей и сотрудников Группы, наиболее подверженных риску коррупции, торговле влиянием и отмыванию денег. В рамках повышения социальной ответственности организуются тренинги для сотрудников отделов кадров, менеджеров и директоров, а также регулярно проводятся проверки методов найма новых сотрудников с применением тестов на дискриминацию, проводимых независимым кабинетом.

— **Аудиторские проверки и «обеспечение должной добросовестности»:** Группа регулярно проводит аудиторские проверки и применяет меры по проверке добросовестности своих партнеров, с тем чтобы лучше идентифицировать, оценить и предупредить риски, а также определить возможности по совершенствованию, о которых сообщается ее партнерам. Посредством данных процедур Группа проверяет, соответствует ли эффективность ее партнеров ее запросам и придерживаются ли они принципов, объясненных в настоящем Кодексе, в частности в том что касается этических, социальных и экологических вопросов, а также вопросов, касающихся соблюдения прав человека. Посредством контрольных проверок Группа также может помочь своим партнерам внедрить и соблюдать рекомендуемые стратегии поведения при выявлении некритичных случаев несоответствия. Данные меры и их применение оговорены в соглашениях между Группой и ее партнерами.

— **Методы дисциплинарных взысканий:** несоблюдение сотрудниками норм, зафиксированных в Кодексе поведения, равно как и кодексов, хартий, специфических внутренних правил, управляющих принципов и Правил внутреннего распорядка (или эквивалентного документа) в целом может быть классифицировано как ошибка. Если речь идет не о случайной ошибке, Группа вправе применить соответствующие меры пресечения, включающие любые адекватные дисциплинарные взыскания, пропорциональные степени серьезности нарушения, в соответствии с Правилами внутреннего распорядка (или эквивалентного документа) и применимыми законами и регламентами.

— **Предупредительные меры:** любой сотрудник, у которого воз-

никли затруднения с выбором стратегии поведения или интерпретацией принципов настоящего Кодекса или который напрямую или косвенно столкнулся со случаями нарушений положений Кодекса, может обратиться к своему непосредственному начальству, корреспонденту по вопросам этики и соответствия нормам, специалисту по работе с персоналом, директору Группы по вопросам этики и соответствия нормам или любому другому уполномоченному лицу.

Применяемая Группой внутренняя «сигнальная система» позволяет собирать и обрабатывать сигналы о нарушениях или риске нарушения настоящего Кодекса.

Ею может воспользоваться любой сотрудник. В соответствии с действующими правилами, данная система гарантирует сохранение конфиденциальности поступаемой информации (в рамках возможного и с учетом того, насколько это допускается применимым правом – так, во Франции в этом случае применяются условия Единого разрешения № AU-004, разработанного Национальной комиссией по информационным технологиям и свободам).

Если сотрудник добросовестно подал сигнал о подозрении в нарушении, однако оно не подтвердилось проведенной проверкой, никакие взыскания к нему не применяются.

LVMH – 22, avenue Montaigne – 75008 Paris – France (Франция)
Тел.: 33 (0)1 44 13 22 22 – www.lvmh.ru
© LVMH 2017

Данный документ отпечатан на бумаге, изготовленной из сырья,
полученного методом устойчивого лесопользования.

Концепция: havas paris Русскоязычная версия: DATAWORDS