

Charte

Anticorruption

LVMH

Charte

Anticorruption

Sommaire

Préface	3
1. Application de la Charte Anticorruption	4
1.1. À qui s'adresse cette Charte?	4
1.2. Que faire si je suis confronté(e) à une situation anormale?	5
1.3. Quelles sont les sanctions encourues en cas de violation de cette Charte?	5
2. Gouvernance Ethique et Conformité	6
2.1. Au sein du Groupe	6
2.2. Au sein des Maisons	7
3. Prévention de la corruption dans le Groupe	8
3.1. Corruption et trafic d'influence : de quoi s'agit-il?	8
3.2. Comment reconnaître et gérer certaines situations à risque?	11
3.2.1. Les cadeaux et invitations	12
3.2.2. Les situations de conflits d'intérêts	14
3.2.3. Les processus de recrutement	16
3.2.4. Les paiements de facilitation	18
3.2.5. Les relations avec les agents et intermédiaires	19
3.2.6. Les opérations de dons, mécénat et sponsoring	21
3.2.7. Les activités de lobbying	22
Annexe - Programme de conformité anticorruption de LVMH	23

Préface

La prévention de la corruption s'inscrit dans la démarche éthique du Groupe telle qu'énoncée par le Code de conduite LVMH qui contient les principes et règles que chaque collaborateur doit suivre dans l'exercice de ses fonctions.

Dans le sillage de ce Code de conduite qu'elle complète, cette Charte Anticorruption définit un socle de règles de conduite communes à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et constitue ainsi un cadre de référence en matière de prévention de la corruption.

Cette Charte se veut pratique : élaborée sur la base des cartographies des risques de corruption et de trafic d'influence des Maisons, elle définit et illustre, au travers de cas concrets, les différents types de comportements à proscrire et guide les collaborateurs du Groupe sur les bons réflexes à adopter.

Elle rappelle la gouvernance mise en place au sein du Groupe afin d'assurer la diffusion d'une forte culture éthique et le déploiement d'un programme de conformité anticorruption robuste.

La prévention de la corruption est l'affaire de tous les collaborateurs du Groupe. Quels que soient leur Maison ou entité d'appartenance, leur niveau hiérarchique, leur périmètre d'activité ou le pays où ils exercent leurs fonctions.

Parce que chacune de nos actions est porteuse de nos engagements en matière d'intégrité, nous nous devons d'adopter un comportement exemplaire.

Je compte sur l'engagement de chacun d'entre vous.

Jérôme Sibille

Directeur Administration Générale et Affaires Juridiques
Membre du Comité exécutif de LVMH

1. Application de la Charte Anticorruption

La Charte Anticorruption (ci-après « la Charte » ou « Charte Anticorruption ») adoptée par le groupe LVMH (ci-après « LVMH » ou « le Groupe ») définit un socle de règles communes à l'ensemble des collaborateurs du Groupe en matière de prévention de la corruption et du trafic d'influence.

1.1. À qui s'adresse cette Charte ?

Cette Charte s'applique à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, partout dans le monde¹.

Elle en fait des acteurs actifs de la prévention de la corruption. LVMH et ses Maisons comptent sur la vigilance de chacun d'eux, dans leurs activités quotidiennes, afin d'identifier et gérer au mieux les situations susceptibles de les exposer, eux et le Groupe, à un risque de corruption.

Les managers jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre de cette Charte : ils doivent adopter un comportement exemplaire et relayer ses valeurs et enjeux auprès de leurs équipes.

La Charte est diffusée dans toutes les Maisons et entités du Groupe et portée à la connaissance de tous les nouveaux collaborateurs lors de leur arrivée (à défaut d'une charte ou d'un code anticorruption spécifiquement adopté par leur Maison).

Disponible sur le site internet LVMH et l'intranet du Groupe, elle est téléchargeable en plusieurs langues.

En cas de question sur l'application des règles contenues dans cette Charte, vous pouvez vous rapprocher du Correspondant Éthique et Conformité de votre Maison ou contacter le Directeur Éthique et Conformité du Groupe notamment à l'adresse email suivante : ethics@lvmh.com

¹Certaines Maisons ont élaboré leur propre charte ou code anticorruption : ces documents peuvent, dans certaines conditions, primer sur la Charte Anticorruption du Groupe.

1.2. Que faire si je suis confronté(e) à une situation anormale ?

LVMH encourage une culture de dialogue et de communication au sein du Groupe.

Le Groupe a adopté une Politique d'Alerte qui décrit son dispositif permettant le recueil et le traitement des signalements.

Tout collaborateur confronté à une situation susceptible de caractériser une violation des lois ou règlements applicables, ou des principes énoncés dans la présente Charte Anticorruption ou dans les politiques du Groupe ou de ses Maisons, est encouragé à signaler sans délai cette situation aux Ressources Humaines ou à son Correspondant Ethique et Conformité.

En complément de ces canaux habituels, LVMH a mis en place un dispositif d'alerte centralisé, sécurisé et garantissant la confidentialité : la « **LVMH Alert Line** », plateforme en ligne accessible sur le site internet du Groupe et via le lien <https://alertline.lvmh.com>, et ouverte à toute partie prenante externe.

Le Groupe s'assure de l'intégrité et de la **confidentialité** des signalements, à tous les stades du processus de traitement.

Aucun acte de représailles n'est toléré à l'encontre de personnes ayant fait usage de ce dispositif de bonne foi, ni à l'encontre des personnes ayant aidé un lanceur d'alerte ou ayant un lien avec lui, quand bien même les allégations se révéleraient erronées.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la [Politique d'Alerte Groupe](#).

1.3. Quelles sont les sanctions encourues en cas de violation de cette Charte ?

LVMH applique une politique de « **tolérance zéro** » vis-à-vis de la corruption et du trafic d'influence : les collaborateurs et dirigeants du Groupe ayant enfreint les principes et règles énoncés dans cette Charte s'exposent à des **sanctions disciplinaires** proportionnées à la gravité des faits, pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice d'éventuelles poursuites judiciaires.

2. Gouvernance Ethique et Conformité

Afin d'assurer la mise en œuvre opérationnelle du programme de conformité anticorruption du Groupe et la diffusion des principes et règles édictés dans la Charte Anticorruption, LVMH a mis en place une gouvernance adaptée au profil de risque du Groupe et à ses réalités et contraintes opérationnelles, à la fois au niveau du Groupe (2.1.) et dans ses Maisons (2.2.).

2.1. Au sein du Groupe

2.1.1. Le Comité d'éthique et du développement durable du Conseil d'administration

Le Comité d'éthique et du développement durable du Conseil d'administration veille au respect des valeurs individuelles et collectives sur lesquelles le Groupe fonde son action, avec pour missions principales :

- d'assister le Conseil d'administration dans la définition des grandes orientations stratégiques du Groupe en matière éthique, sociale, environnementale et climatique, et de contribuer à la définition des règles de conduite devant inspirer le comportement des dirigeants et collaborateurs ;
- de veiller au respect de ces règles ; et
- d'assurer le suivi des dispositifs mis en place, y compris le dispositif anticorruption.

Le Directeur Ethique et Conformité rend compte régulièrement à ce Comité de son activité et notamment des avancées du programme de conformité anticorruption.

2.1.2. Le Président-directeur général et le Comité exécutif de LVMH

Le Président-directeur général et le Comité exécutif de LVMH portent les engagements du Groupe en matière d'intégrité et notamment de lutte contre la corruption.

Au sein du Comité exécutif de LVMH, le Directeur Administration Générale et Affaires Juridiques soutient et promeut la mise en œuvre du programme de conformité au sein du Groupe. Pour cela, il s'assure de la mise à disposition des moyens humains et financiers nécessaires.

2.1.3. Le Directeur Ethique et Conformité du Groupe

Le Directeur Ethique et Conformité du Groupe anime et coordonne la démarche de conformité de LVMH.

Il est responsable de la définition et de l'élaboration du programme anticorruption du Groupe. Il est notamment chargé de promouvoir, déployer et mettre à jour les procédures, politiques et outils composant le programme. Il pilote et suit sa mise en œuvre au périmètre du Groupe. Pour ce faire, il s'appuie sur une équipe dédiée.

Le Directeur Ethique et Conformité du Groupe rend compte régulièrement de son action et des avancées du programme de conformité aux instances dirigeantes du Groupe.

2.1.4. Le réseau des Correspondants Ethique et Conformité

Le Directeur Ethique et Conformité du Groupe s'appuie sur un réseau de Correspondants Ethique et Conformité qu'il anime et réunit régulièrement.

Au sein de chaque Maison, le Correspondant Ethique et Conformité a pour mission de mettre en œuvre le programme de conformité anticorruption du Groupe en l'adaptant à l'activité et aux réalités opérationnelles de sa Maison. Il rend compte régulièrement au Directeur Ethique et Conformité de l'état du déploiement du programme au périmètre de sa Maison.

2.2. Au sein des Maisons

2.2.1. Les Présidents de Maisons et leur comité de direction

Les Présidents de Maisons et leur comité de direction sont garants de la mise en œuvre du programme anticorruption dans leurs périmètres respectifs et veillent à sa bonne application par leurs collaborateurs.

2.2.2. Les Comités Éthique et Conformité des Maisons

Au sein de chaque Maison, le Comité Éthique et Conformité, avec à sa tête le Président de la Maison concernée, veille au bon déploiement du programme de conformité au sein de la Maison.

2.2.3. Les responsables Ethique et Conformité des Maisons

Comme indiqué précédemment (section 2.1.4), le responsable Ethique et Conformité est chargé de mettre en œuvre le programme de conformité anticorruption du Groupe au sein de sa Maison. A ce titre, il est le « Correspondant Ethique et Conformité » du Directeur Ethique et Conformité du Groupe.

Il rend compte régulièrement aux instances dirigeantes de sa Maison, notamment à l'occasion des réunions du Comité Ethique et Conformité de sa Maison, de l'état du déploiement du programme au périmètre de sa Maison et de l'efficacité des mesures mises en place.

3. Prévention de la corruption dans le Groupe

3.1. Corruption et trafic d'influence : de quoi s'agit-il ?

La corruption comme le trafic d'influence sont des infractions pénales sanctionnées par de nombreuses législations applicables à LVMH, ayant parfois un caractère extraterritorial et qui n'ont cessé d'être durcies, notamment : le Code pénal français, le *Foreign Corrupt Practices Act* aux États-Unis, le *UK Bribery Act* au Royaume-Uni, la loi pénale chinoise, le décret législatif 231 en Italie.

Afin de prévenir, détecter et maîtriser le risque de corruption et de trafic d'influence, LVMH a mis en place un programme de conformité anticorruption (voir annexe à la présente Charte), en application de la loi française du 9 décembre 2016 dite « Sapin 2 ».

Qu'est-ce que la corruption ?

La **corruption active** est le fait, pour le **corrupteur**, d'octroyer ou d'accepter d'octroyer (directement ou indirectement) un **avantage quelconque** à une autre personne (**le corrompu**), afin que celle-ci accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte de sa fonction, en vue de favoriser les intérêts du corrupteur.

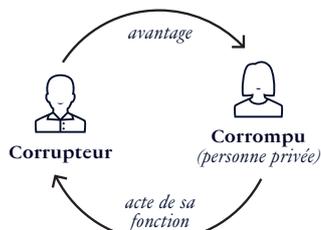
La **corruption passive** consiste, pour le **corrompu**, à solliciter ou accepter un avantage quelconque octroyé (directement ou indirectement) par le **corrupteur**. En contrepartie, le corrompu accomplit ou s'abstient d'accomplir un acte de sa fonction dans l'intérêt du corrupteur.

Corruption publique et corruption privée

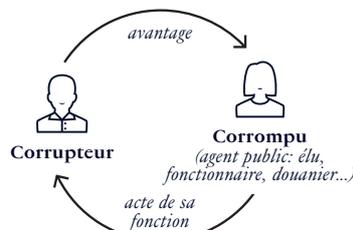
On parle de corruption publique lorsque le corrompu est un **agent public**², et de corruption privée lorsque le corrompu est une **personne privée**.

La corruption est strictement interdite qu'elle soit privée ou publique.

Corruption privée



Corruption publique



² Un agent public désigne (i) toute personne, nommée ou élue, exerçant une activité de service public ou une fonction politique, judiciaire ou administrative, (ii) toute personne employée par une administration, agence ou autorité publique (y compris une organisation publique internationale ou une collectivité locale), un parti politique, ou une entité ou entreprise détenue ou contrôlée par l'État, ainsi que (iii) tout candidat à une fonction publique. Par exemple : fonctionnaire, préfet, parlementaire, élu local, magistrat, représentant d'un parti politique, conseiller ministériel, etc. Il peut s'agir d'agents publics nationaux, étrangers, européens ou internationaux.

Les différentes formes de la corruption

La corruption peut prendre plusieurs formes.

Elle peut être d'ordre pécuniaire :

- versement d'argent, d'un pot-de-vin ou d'une commission occulte,
- paiement de facilitation,
- réduction,
- contribution caritative ou action de mécénat « déguisée »,
- paiement d'une dette pour le compte d'autrui,
- etc.

... ou non :

- octroi d'un cadeau, d'un voyage ou d'une invitation, en violation des politiques du Groupe,
- octroi d'un emploi ou promesse d'embauche,
- exécution d'un travail gratuitement,
- traitement préférentiel lors d'un appel d'offres,
- divulgation d'une information confidentielle,
- etc.

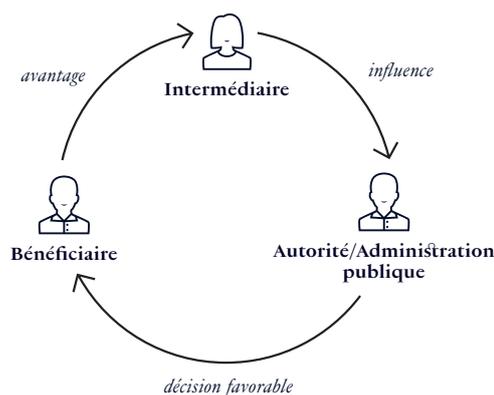
Qu'est-ce que le trafic d'influence ?

Le trafic d'influence nécessite l'intervention d'un **intermédiaire** (particulier ou agent public) qui use (ou prétend user) de son influence auprès d'une autorité ou administration publique afin que celle-ci rende une décision favorable.

Le trafic d'influence actif est le fait pour une personne (le bénéficiaire) d'octroyer (directement ou indirectement) un avantage quelconque à un **intermédiaire** afin que celui-ci utilise son influence (réelle ou supposée) auprès d'une **autorité** ou d'une **administration** en vue d'obtenir une décision favorable au bénéficiaire (permis, autorisation, emploi, etc.).

Le trafic d'influence passif est le fait pour l'intermédiaire de solliciter ou d'accepter un avantage quelconque octroyé (directement ou indirectement) par une personne (le bénéficiaire), pour que l'intermédiaire utilise son influence auprès d'une autorité ou d'une administration afin d'obtenir une décision favorable.

Trafic d'influence



Quelles sont les sanctions encourues ?

La corruption et le trafic d'influence constituent des **infractions pénales** susceptibles d'entraîner de **lourdes peines** non seulement pour le Groupe et ses Maisons, mais aussi pour le collaborateur à titre personnel.

A noter : la tentative, même infructueuse, de corruption ou de trafic d'influence est elle aussi pénalement sanctionnée.

Dans la plupart des législations, la corruption et le trafic d'influence sont punis de :

- **peines d'emprisonnement**³,
- **fortes amendes**⁴,
- **peines complémentaires significatives**⁵.

Au-delà des sanctions pénales, la corruption et le trafic d'influence peuvent avoir un **impact financier ou commercial** très important (rupture d'une relation commerciale, perte d'un marché, condamnation au versement de dommages et intérêts, etc.), et **nuire à la réputation et à l'image** de LVMH et de ses Maisons ainsi qu'à la **confiance** que leur accordent leurs partenaires, actionnaires et clients.

³ Par exemple, jusqu'à 10 ans d'emprisonnement en France, et jusqu'à 20 ans d'emprisonnement aux Etats-Unis et en Italie.

⁴ Par exemple, en France, jusqu'à 500.000 euros ou 1 million d'euros d'amende pour une personne physique, et jusqu'à 2,5 millions ou 5 millions d'euros pour une entreprise, cette amende pouvant être portée au double du produit de l'infraction ; aux Etats-Unis, jusqu'à 250.000 ou 5 millions de dollars d'amende pour une personne physique, et jusqu'à 2 millions ou 25 millions de dollars d'amende pour une entreprise, pouvant être portée au double du produit de l'infraction.

⁵ Par exemple : confiscation, obligation de restituer les bénéfices, interdiction d'exercer une activité ou une profession.

3.2. Comment reconnaître et gérer certaines situations à risque ?

Les collaborateurs peuvent, dans le cadre de leur activité professionnelle, être confrontés à certaines situations pouvant engendrer des risques de corruption ou de trafic d'influence.

Les principes et exemples qui figurent dans cette Charte ne peuvent être exhaustifs compte tenu de la variété des situations susceptibles d'advenir.

Ainsi, le **discernement** et le **sens de la responsabilité** doivent guider les actions des collaborateurs au quotidien.

En toutes circonstances, ils doivent se poser les questions suivantes :

- 1. Mes actions sont-elles en accord avec les valeurs et politiques du Groupe ?*
- 2. Ai-je consulté ma hiérarchie lorsque cela était nécessaire ?*
- 3. Serais-je à l'aise si mes actions étaient rendues publiques ?*

Si la réponse à l'une de ces questions est négative ou en cas de doute, il convient de se rapprocher de sa hiérarchie ou du Correspondant Ethique et Conformité de sa Maison, ou de contacter le Directeur Ethique et Conformité du Groupe notamment à l'adresse email suivante : ethics@lvmh.com.

3.2.1. Les cadeaux et invitations

Les cadeaux et les invitations sont des actes ordinaires de la vie des affaires. Cependant, ils doivent faire l'objet d'une attention particulière dès lors qu'ils peuvent être utilisés pour commettre des actes de corruption ou de trafic d'influence.

De manière générale, les cadeaux et invitations **offerts ou reçus** doivent être :

- de nature et valeur **raisonnables** ;
- offerts et acceptés en toute **transparence** ;
- **occasionnels** ;
- offerts en dehors de toute période de négociation, d'appel d'offres ou de mise en concurrence ;
- offerts dans un **cadre professionnel**, dans un but commercial légitime.

En aucun cas, ils ne doivent être offerts dans l'attente d'une contrepartie ou donner lieu à un déséquilibre de la relation.

Les cadeaux et invitations offerts à un agent public ne peuvent être autorisés qu'à titre exceptionnel.

Les collaborateurs de LVMH doivent respecter les lois locales applicables et se conformer aux politiques adoptées par la Maison dont ils relèvent, notamment en se référant aux conditions dans lesquelles les cadeaux et invitations peuvent être offerts ou reçus (seuil, validation préalable, obligation de déclaration, etc.).

En tous les cas, ils doivent se conformer aux règles rappelées par la présente Charte.

Cadeaux et invitations – rappel des règles	
Comportements appropriés	Comportements prohibés
<ul style="list-style-type: none"> - Je décline tout cadeau, invitation ou avantage qui ne serait pas conforme aux exigences de la présente Charte ou qui pourrait être perçu comme susceptible d'influencer ma décision. - Je consulte la politique relative aux cadeaux et invitations applicable au sein de ma Maison afin d'en respecter les règles (seuil, validation préalable, obligation de déclaration des cadeaux reçus ou offerts...). - Je consulte mon manager ou le Correspondant Ethique et Conformité de ma Maison en cas de doute sur la bonne conduite à adopter. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les cadeaux sous forme pécuniaire (espèces, chèque, virement) sont strictement interdits. - Les cadeaux ou invitations contraires à la bienséance sont strictement interdits. - Il est formellement interdit aux collaborateurs de recevoir des cadeaux à leur domicile ou de solliciter eux-mêmes un cadeau ou une invitation. - Les cadeaux ou invitations reçus en période d'appel d'offres, de mise en concurrence, de renouvellement ou renégociation d'un contrat doivent être refusés. - L'offre ou l'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation ne peut en aucun cas avoir vocation à établir une relation contractuelle, à obtenir une commande ou un avantage quelconque, ou encore à rémunérer un service.
<p>Dans les relations avec les agents publics :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Par principe, je m'abstiens d'offrir des cadeaux ou d'inviter des agents publics ou leurs proches et je me réfère à la politique applicable au sein de ma Maison ; - Si un agent public sollicite un cadeau ou une invitation, je contacte immédiatement mon Correspondant Ethique et Conformité. 	

Illustration 1 :

Julia travaille à la direction des achats. Cette direction décide de renouveler l'un de ses portefeuilles de fournisseurs pour l'année à venir et en informe les entreprises concernées. À l'occasion des vœux du Nouvel An, quelques semaines avant la mise en concurrence envisagée, Julia reçoit un objet de grande valeur de la part d'un fournisseur dont le renouvellement est en jeu.

Que doit-elle faire ?

Ce cadeau semble s'inscrire dans un cadre professionnel et marquer une relation déjà existante entre la Maison et le fournisseur. Toutefois, Julia doit faire preuve de vigilance dès lors qu'une mise en concurrence est organisée. Elle ne peut exclure que ce cadeau lui ait été offert dans le but de l'influencer pour favoriser le fournisseur. Julia doit donc décliner et renvoyer le cadeau au fournisseur en lui expliquant pourquoi.

Du reste, la seule valeur du cadeau devrait éveiller la vigilance de Julia et la conduire à consulter la politique relative aux cadeaux et invitations applicable au sein de sa Maison avant toute acceptation.

Illustration 2 :

William, responsable retail development, est en négociations avec la propriétaire d'un centre commercial de luxe pour obtenir un emplacement stratégique pour sa Maison. La propriétaire lui fait comprendre que certains concurrents de la Maison sont également intéressés par l'emplacement. Elle laisse entendre qu'elle pourrait favoriser la Maison, à condition d'obtenir en échange des produits de maroquinerie de Maisons du Groupe.

Que doit-il faire ?

La demande faite par la propriétaire, même sous forme indirecte, constitue une sollicitation d'avantages indus dans le but de favoriser la Maison en contrepartie. Cette situation relève d'un schéma de corruption. William doit refuser cette sollicitation.

En outre, il doit faire part de la situation à sa hiérarchie et au Correspondant Ethique et Conformité de sa Maison afin que ces derniers soient informés des pratiques de cette propriétaire.

Illustration 3 :

Sofia travaille dans le département de Recherche et Développement d'une Maison du Groupe. Son équipe travaille sur un nouveau produit qui intégrerait des éléments à haute valeur technologique. Sofia est invitée à déjeuner par une personne travaillant chez un concurrent qu'elle a déjà rencontrée à des événements professionnels. Au cours de ce déjeuner, cette personne propose à Sofia de lui offrir deux places pour un événement très en vogue si cette dernière accepte de lui fournir des informations sur « ce fameux nouveau produit... ».

Que doit-elle faire ?

La protection des informations concernant le Groupe ou les produits qu'il propose est essentielle pour le Groupe. Toute violation de cette confidentialité peut entraîner de lourdes sanctions disciplinaires et pénales à l'encontre de Sofia.

Si elle acceptait la proposition du concurrent, Sofia commettrait un acte de corruption car elle accepterait un avantage en contrepartie de la violation de ses obligations professionnelles. Elle doit donc refuser la proposition et en informer sa hiérarchie et/ou son Correspondant Ethique et Conformité.

3.2.2. Les situations de conflits d'intérêts

L'existence d'un conflit d'intérêts n'est pas en soi répréhensible. Néanmoins, une telle situation doit être déclarée afin de pouvoir gérer les risques qu'elle fait naître dès lors que le conflit d'intérêts peut constituer les **prémices d'une infraction de corruption**.

Le conflit d'intérêts (réel, apparent ou potentiel) désigne toute situation où les **intérêts personnels**⁶ d'un collaborateur du Groupe entrent (semblent entrer ou peuvent entrer) **en conflit avec ceux du Groupe** ou l'une de ses Maisons et risquent ainsi de porter atteinte à (ou de laisser croire à une possible atteinte à) l'exercice impartial, loyal et objectif de ses fonctions au sein du Groupe.

Il est de la responsabilité de chacun de faire preuve de discernement quant à sa situation personnelle pour apprécier l'existence de conflits d'intérêts.

Le collaborateur doit **déclarer** sa situation, **sans délai et par écrit**, à sa hiérarchie et/ou aux services compétents (Ethique et Conformité, Ressources Humaines, Juridique), dans le **respect des procédures internes de sa Maison**.

Les dirigeants et collaborateurs particulièrement exposés par leurs fonctions et responsabilités, sont tenus, dans les conditions définies par leur Maison, 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. Tel est notamment le cas des membres du Comité Exécutif de LVMH et des Présidents de Maisons dont les déclarations sont transmises chaque année au Directeur Ethique et Conformité du Groupe.

La résolution du conflit d'intérêts donne lieu à une concertation entre le collaborateur concerné et son manager, en lien avec les services compétents de la Maison.

La dissimulation de tout conflit d'intérêts peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Conflits d'intérêts – rappel des règles	
Comportements appropriés	Comportements prohibés
<ul style="list-style-type: none"> – Je déclare mon mandat électif ou judiciaire, ou mes fonctions publiques, syndicales ou associatives susceptibles d'interférer avec l'exercice de mon activité ou de mes fonctions au sein du Groupe. – J'évite de détenir une participation financière significative (y compris indirectement par l'intermédiaire de proches) chez un concurrent, un fournisseur ou un prestataire du Groupe. – Je consulte la politique de ma Maison et déclare sans délai toute situation de conflit d'intérêts (réel, apparent ou potentiel). – En cas de doute sur l'existence d'un potentiel conflit d'intérêts, j'en parle avec mon manager, les Ressources Humaines ou mon Correspondant Ethique et Conformité. 	<ul style="list-style-type: none"> – Les collaborateurs ne doivent pas user de leur position professionnelle pour réaliser un profit personnel. – Il est interdit aux collaborateurs de faire bénéficier des tiers (fournisseurs, prestataires, partenaires...) de traitements de faveur en raison des liens qui existent entre eux.

⁶ Les intérêts personnels d'un collaborateur s'entendent de tout lien, quelle qu'en soit la nature, que le collaborateur a ou détient avec des tiers. Ce lien peut être direct ou indirect ; il peut être passé, présent ou futur.

Illustration :

Emma est une *store planner* chargée de la rénovation de plusieurs boutiques. Elle reçoit, à cette occasion, plusieurs devis dont une proposition émanant d'une société de décoration dirigée par sa sœur. Emma s'interroge sur cette situation dès lors que la société concernée est réputée et a proposé un prix conforme au marché.

Que doit-elle faire ?

L'intérêt personnel d'Emma (c'est-à-dire voir la société dirigée par sa sœur remporter le contrat) peut entrer en conflit avec les intérêts de sa Maison (c'est-à-dire trouver le meilleur prestataire au meilleur prix) : elle se trouve donc en situation de conflit d'intérêts.

Emma doit déclarer la situation conformément à la politique de sa Maison. Sa hiérarchie pourra décider de confier la décision de sélection et de négociation à un autre collaborateur afin d'écartier le risque de conflit d'intérêts. Dans ces conditions, la société pourra être sélectionnée sur la base de critères objectifs, c'est-à-dire sa bonne réputation (si elle est confirmée) et la qualité de son offre au regard des besoins de la Maison.

3.2.3. Les processus de recrutement

LVMH applique des pratiques de recrutement et développement des talents dans le respect de la diversité et de l'égalité des chances d'accès aux postes. Le Code de conduite Recrutement LVMH promeut la diversité des profils ainsi que le respect de critères de sélection qui reposent sur les compétences professionnelles des candidats.

Les recrutements sont encadrés par les procédures de ressources humaines des Maisons qui doivent être appliquées en toutes circonstances.

Les processus de recrutement de **proches de collaborateurs** du Groupe peuvent faire naître des situations de **conflit d'intérêts qui doivent être déclarées** par les collaborateurs concernés dès que possible afin qu'elles puissent être gérées si nécessaire (le collaborateur concerné pourra ainsi être écarté du processus de recrutement).

L'octroi d'un emploi ne peut servir à monnayer des traitements de faveur ou avantages au profit du Groupe.

Une vigilance particulière est nécessaire lors de l'embauche d'**anciens agents publics**. Les formalités et vérifications nécessaires doivent être réalisées auprès des autorités compétentes (par exemple, en France, la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique qui se prononce sur la compatibilité des activités privées envisagées avec les anciennes fonctions de l'agent public).

Processus de recrutement – rappel des règles	
Comportements appropriés	Comportements prohibés
<ul style="list-style-type: none"> - Je déclare toute situation de conflit d'intérêts liée à un recrutement dès l'apparition de la situation. - En cas de processus de recrutement impliquant un ancien agent public ou un proche d'agent public, je réalise les vérifications nécessaires auprès des autorités compétentes et/ou je contacte mon Correspondant Ethique et Conformité. - Je m'assure que tout recrutement est fondé sur des critères de sélection objectifs qui reposent sur les compétences, capacités et expériences du candidat. - En cas de doute sur l'existence d'un potentiel conflit d'intérêts, j'en parle avec mon manager, les Ressources Humaines ou mon Correspondant Ethique et Conformité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tout octroi d'emploi fictif ou de complaisance est strictement prohibé. - Il est interdit de favoriser, décider ou valider le recrutement d'une personne en contrepartie d'un cadeau ou avantage. - Il en est de même qu'il s'agisse d'une promotion, d'une augmentation ou toute autre décision favorable dans le cadre d'un processus ressources humaines.

Illustration 1:

Ali est manager au sein de l'équipe Achats d'une Maison. La sœur de son meilleur ami candidate à un poste de junior qui vient de s'ouvrir dans l'équipe. Ali considère que la sœur de son meilleur ami présente les compétences requises pour le poste.

Que doit-il faire ?

Ali est en situation de conflit d'intérêts du fait de sa connaissance personnelle de la candidate et les autres candidats pourraient s'en trouver ainsi défavorisés. Pour autant, cette relation ne doit pas empêcher la sœur de son meilleur ami de candidater dans le cadre d'un processus où ses compétences et qualités seront étudiées.

Ali devra déclarer sa situation en respectant les règles applicables au sein de sa Maison. En tout état de cause, il ne pourra pas prendre part aux décisions concernant ce processus de recrutement.

Illustration 2:

Linh est en cours de négociation pour sa Maison qui intègre un nouveau marché. Sa contrepartie locale lui fait comprendre qu'elle pourrait accéder aux demandes de la Maison si Linh trouvait un emploi de complaisance pour son frère dans une filiale du Groupe.

Que doit-elle faire ?

Si Linh accédait à la demande de sa contrepartie locale (c'est-à-dire offrir un emploi à un membre de sa famille en contrepartie de conditions avantageuses pour le Groupe), elle commettrait un acte de corruption. Elle doit donc refuser d'accéder à cette demande et en référer à sa hiérarchie et/ou à son Correspondant Ethique et Conformité.

3.2.4. Les paiements de facilitation

Un paiement de facilitation correspond au paiement d'une somme généralement modique à un agent public (souvent en espèces) dans le but de favoriser ou accélérer (« faciliter »), dans le cours normal des affaires, l'obtention d'une décision ou autorisation administrative (délivrance d'un permis, d'une licence, octroi d'un visa, etc.) ou l'accomplissement de certaines procédures ou formalités légales (dédouanement, etc.)

Cette pratique est **interdite**.

Paiements de facilitation – rappel des règles	
Comportements appropriés	Comportements prohibés
<ul style="list-style-type: none"> – Je refuse toute sollicitation de paiement formulée ou sous-entendue par un agent public, quel que soit le montant. – Je signale immédiatement toute sollicitation de paiement à mon manager et/ou à mon Correspondant Ethique et Conformité. 	<ul style="list-style-type: none"> – Les paiements de facilitation sont formellement interdits, quel que soit leur motif, leur montant ou le pays où ils sont sollicités, quand bien même ces paiements seraient permis ou tolérés localement. – La seule exception est la situation où le paiement est exigé sous la contrainte, ou expose le collaborateur à un risque immédiat pour son intégrité physique. Dans ce cas, le collaborateur doit informer son manager et/ou son Correspondant Ethique et Conformité dans les plus brefs délais après le paiement.

Illustration :

John a mandaté un intermédiaire pour l'exportation de certains produits. Il reçoit un appel téléphonique de l'intermédiaire qui lui indique qu'un agent des douanes du pays où les produits doivent être livrés a bloqué la cargaison et exige le versement d'une faible somme d'argent afin de la débloquer. Il indique à John que ce n'est pas la première fois que ça lui arrive et qu'en général verser la somme demandée permet de résoudre rapidement la situation.

Que doit-il faire ?

L'agent des douanes exige le paiement d'une somme d'argent pour faciliter ou accélérer le dédouanement des produits : il s'agit donc d'une demande de paiement de facilitation. Il est formellement interdit aux collaborateurs du Groupe d'y faire droit, que ce soit directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, même si la somme d'argent demandée est faible.

John doit donc refuser de procéder à ce paiement et en informer son manager et/ou son Correspondant Ethique et Conformité.

3.2.5. Les relations avec les agents et intermédiaires

Les agents et les intermédiaires sont des tiers auxquels sont confiées des missions de représentation ou d'assistance. Le recours à ces tiers n'est pas en soi répréhensible. Toutefois, il génère un risque dès lors que leurs actions peuvent impliquer le Groupe dans la commission d'actes susceptibles d'engager sa responsabilité.

En aucun cas, l'intervention d'un tel tiers dans un schéma de corruption ou de trafic d'influence ne peut exonérer le Groupe de sa responsabilité.

C'est la raison pour laquelle une vigilance particulière doit être apportée aux relations avec les agents ou les intermédiaires, avant l'entrée en relation et tout au long de cette relation.

Le Groupe est particulièrement attentif à ce que ces tiers respectent les mêmes standards de conduite en matière d'éthique et d'intégrité, notamment en matière de lutte contre la corruption et le trafic d'influence. A cette fin, ils doivent se conformer aux règles et principes éthiques édictés par le **Code de conduite Fournisseurs et Partenaires Commerciaux de LVMH**.

En outre, les agents et intermédiaires doivent être préalablement évalués sur la base des dispositifs d'évaluation des tiers définis par les Maisons du Groupe.

Agents et intermédiaires – rappel des règles	
Comportements appropriés	Comportements prohibés
<p>Avant d'entrer en relation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - J'applique le processus de sélection et le dispositif d'évaluation de l'intégrité des tiers applicables au sein de ma Maison ; - Je m'assure que le recours à ce tiers est justifié et que la rémunération envisagée est la contrepartie de prestations réelles et justifiables, le cas échéant en sollicitant l'assistance de mon Correspondant Ethique et Conformité ; - Je formalise la relation dans un accord écrit et j'intègre une clause anticorruption dans laquelle le tiers s'interdit toute pratique pouvant constituer un acte de corruption ou de trafic d'influence ; - Je fais signer le Code de conduite Fournisseurs et Partenaires Commerciaux de LVMH ; - Je fais preuve d'une vigilance renforcée si des missions sont confiées à un ancien agent public. Je sollicite l'avis de mon Correspondant Ethique et Conformité le cas échéant. <p>Au cours de la relation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si une suspicion apparaît au cours de la relation, j'en informe immédiatement mon manager et/ou mon Correspondant Ethique et Conformité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le Groupe interdit formellement l'assistance ou le concours d'un tiers, lorsque son intervention a pour objet ou pour effet, même indirectement, d'exercer une influence afin d'obtenir dans des conditions illicites un avantage pour le Groupe.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le [Code de conduite Fournisseurs et Partenaires Commerciaux du Groupe](#).

Illustration 1:

Dimitri est chargé d'ouvrir une nouvelle boutique en centre-ville. Cette ouverture nécessite une autorisation administrative. Il est suggéré à Dimitri de faire appel à un intermédiaire, choisi en raison de sa proximité personnelle avec un des membres de l'administration locale chargée de délivrer les autorisations.

Que doit-il faire ?

Le recours à cet intermédiaire repose sur la relation personnelle que ce dernier entretiendrait avec un membre de l'administration locale. Son intervention auprès de cette administration, afin d'obtenir l'autorisation attendue, présente dès lors un risque élevé en termes de corruption d'agent public étranger ou de trafic d'influence. Dimitri devra s'abstenir d'entrer en relation avec cet intermédiaire.

Illustration 2:

Sarah est en charge des dossiers contentieux d'une Maison en matière de propriété intellectuelle. Un contentieux susceptible d'avoir un impact important sur l'activité de la Maison est en cours dans un pays à risque en termes de corruption. L'avocat local lui conseille de recourir aux services d'un consultant qui connaît bien les rouages de la justice du pays et pourra user de son influence pour obtenir une décision judiciaire favorable.

Que doit-elle faire ?

Avoir recours à un consultant dans cette situation sera considéré comme du trafic d'influence dans la mesure où le consultant serait recruté afin d'influer sur une décision de justice. Ce type de comportement est strictement prohibé et exposerait Sarah ainsi que sa Maison à de lourdes sanctions pénales. Elle doit refuser de faire appel à ce consultant.

3.2.6. Les opérations de dons, mécénat et sponsoring

Par ses opérations de dons, mécénat ou sponsoring, le Groupe exprime ses valeurs de solidarité et créativité, et s'attache à faire rayonner partout dans le monde le patrimoine, l'art, la mode et l'éducation artistique.

Les actions de dons, mécénat et sponsoring doivent s'inscrire dans la stratégie de la Maison concernée et toujours respecter les lois et réglementations applicables.

Le **don** est la transmission d'un bien ou d'une somme à un tiers, sans aucune contrepartie.

Le **mécénat** consiste à faire un don, en numéraire ou en nature, à un organisme d'intérêt général pour la conduite de ses activités, sans attendre de contrepartie en retour.

En cela, le mécénat s'oppose au **sponsoring** (ou parrainage) qui est le fait d'apporter un soutien financier ou matériel à un événement ou un organisme afin de bénéficier en retour de l'impact commercial généré par la participation à l'événement.

Ces opérations peuvent être détournées de leur destination et ainsi constituer des schémas de corruption. Elles peuvent dans ce cas exposer le Groupe et doivent donc être encadrées.

Dons, mécénat et sponsoring – rappel des règles	
Comportements appropriés	Comportements prohibés
<ul style="list-style-type: none"> – J'applique les processus d'évaluation et les règles en vigueur au sein de ma Maison concernant les bénéficiaires de dons, mécénat et sponsoring. – Je m'assure que l'opération est formalisée dans un accord écrit. – Je contrôle la réalisation effective du projet financé, les conditions de sa réalisation, sa conformité avec les termes de l'accord conclu, ainsi que l'emploi des fonds. 	<ul style="list-style-type: none"> – Il est interdit de recourir aux dons, mécénat ou sponsoring dans le but d'obtenir, dans des conditions illicites, un avantage quelconque au bénéfice du Groupe.

Illustration:

Rose est en charge des actions de dons et mécénat au sein de sa Maison. Une association la contacte afin d'obtenir une donation importante de la part de la Maison. Rose répond que les actions de l'association ne s'inscrivent pas dans la stratégie de mécénat de la Maison. La présidente de l'association insiste en soulignant qu'elle saura « remercier » le Groupe « comme il se doit » si elle acceptait de l'aider à obtenir ce soutien financier essentiel pour l'association.

Que doit-elle faire ?

Si Rose acceptait la proposition de la présidente, l'octroi du don pourrait constituer un acte de corruption. Rose doit refuser et faire part de la situation à son Correspondant Ethique et Conformité afin qu'il soit informé des pratiques de cette association.

3.2.7. Les activités de lobbying

Le Groupe contribue aux discussions sur les politiques publiques dans un esprit de dialogue constructif et de coopération avec les parties prenantes concernées, y compris, mais sans s'y limiter, les responsables publics.

Cependant, bien que légitimes, les opérations de lobbying sont sensibles et peuvent exposer le Groupe à un risque de corruption et de trafic d'influence et sont donc encadrées.

L'intervention du Groupe dans la sphère publique s'inscrit dans le respect des lois et réglementations applicables, des règles propres aux institutions et organisations concernées. En particulier, le Groupe est inscrit aux registres des représentants d'intérêts là où son activité le nécessite et s'engage au respect des obligations déontologiques auxquelles ces derniers sont soumis, notamment l'obligation de s'abstenir de proposer ou de remettre aux responsables publics des présents, dons ou avantages quelconques d'une valeur significative.

Les collaborateurs du Groupe exerçant une activité de représentation publique ou amenés à interagir avec des responsables ou autorités publics doivent se montrer particulièrement vigilants afin de s'assurer que ces situations ne puissent pas induire des cas de corruption ou de trafic d'influence. Les prestataires externes auxquels le Groupe fait appel sont tenus au respect des mêmes règles.

Lobbying – rappel des règles	
Comportements appropriés	Comportements prohibés
<p>– Je suis vigilant(e) dans le cadre des activités de lobbying ou de représentation d'intérêts auxquelles je participe afin d'éviter des situations qui pourraient être perçues comme ambiguës, notamment en matière de cadeaux et invitations où les règles sont plus strictes vis-à-vis des agents publics (voir section 3.2.1. sur les Cadeaux et Invitations).</p>	<p>– Le Groupe proscrit le versement d'argent à des partis ou des organisations politiques ou syndicales.</p> <p>– Il est interdit d'octroyer un avantage quelconque à un responsable public en contrepartie d'une position ou d'une intervention de cette personne en faveur des intérêts de LVMH.</p> <p>– Il est interdit de rémunérer ou recruter, à titre permanent ou temporaire, un parlementaire (national ou européen) pendant la durée de son mandat électif.</p>

Pour plus d'informations, veuillez consulter la [Charte Lobbying Responsable](#).

Illustration :

Un projet de directive dont les conséquences priveraient le Groupe d'une partie de son activité est en cours d'examen par le Parlement européen. José est un collaborateur de la Direction Corporate Affairs du Groupe. Il sait qu'un parlementaire qu'il connaît devra se prononcer sur ce projet de directive. Il aimerait l'inviter à un événement sportif exceptionnel, avec hôtel et transport inclus.

Peut-il faire un tel cadeau ?

Cette invitation peut constituer un acte de corruption visant à influencer le parlementaire dans le cadre du projet de directive. Dans ce contexte, José doit donc s'abstenir d'inviter ce parlementaire.

Annexe - Programme de conformité anticorruption de LVMH

LVMH s'est doté d'un programme rigoureux visant à prévenir et détecter tout manquement aux lois applicables en matière de lutte contre la corruption.

1. Un référentiel anticorruption

Les règles et principes qui gouvernent l'action de LVMH en matière de conformité anticorruption sont regroupées dans le Code de conduite, le Code de conduite Fournisseurs et Partenaires Commerciaux de LVMH et la Charte Anticorruption de LVMH. Ces textes sont complétés par les politiques et procédures internes du Groupe ou propres à chaque Maison.

1.1. Le Code de conduite LVMH

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.

Applicable dans l'ensemble du Groupe et rendu public, ce Code porte les valeurs du Groupe - la créativité et l'innovation, l'excellence, l'esprit d'entreprise et l'engagement pour un impact positif - qui fondent sa culture et qui inspirent et guident l'action de tous.

Porté par les instances dirigeantes du Groupe et des Maisons, ce Code s'impose à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

1.2. Le Code de conduite Fournisseurs et Partenaires Commerciaux de LVMH

Le Code de conduite Fournisseurs et Partenaires Commerciaux matérialise les exigences sociales, environnementales et de conduite des affaires (notamment les mesures de prévention et de lutte contre la corruption) de LVMH à l'égard de ses partenaires qui doivent s'engager à les respecter.

Ce Code confère à LVMH le droit de contrôler le respect de ces principes. En cas de violation du Code par l'un de ses partenaires, LVMH ou la Maison concernée se réserve le droit de suspendre temporairement ou définitivement la relation commerciale, dans les conditions prévues par la loi applicable et eu égard au degré de sévérité des manquements constatés.

1.3. La Charte Anticorruption LVMH

La Charte Anticorruption définit un socle de règles de conduite communes à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et constitue un cadre de référence en matière de prévention de la corruption. Elle guide les collaborateurs sur les comportements à adopter et à proscrire pour prévenir les risques de corruption.

La Charte rappelle la politique de « tolérance zéro » de LVMH vis-à-vis de la corruption et du trafic d'influence.

1.4. Les politiques et procédures anticorruption du Groupe et des Maisons

Des politiques et procédures internes, élaborées par le Groupe ou spécifiques aux Maisons, précisent et déclinent le contenu et la mise en œuvre des normes et règles gouvernant chaque pilier du programme de conformité anticorruption, en tenant compte le cas échéant de certains aspects propres au contexte d'activité des Maisons ainsi qu'à leurs spécificités géographiques.

2. Une cartographie des risques de corruption

La cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence permet d'identifier, d'analyser et de hiérarchiser les risques de corruption inhérents aux activités et processus des Maisons du Groupe.

Le périmètre des cartographies des risques des Maisons vise à couvrir l'ensemble des activités et processus ainsi que des zones géographiques de l'entité concernée afin d'appréhender les risques auxquels le Groupe est exposé à raison de ses activités et implantations.

Pour ce faire, un plan de déploiement doit être défini afin de parvenir progressivement à appréhender l'intégralité des risques auxquels chaque Maison est exposée.

Ces cartographies et les plans d'actions qui en découlent sont présentés aux instances dirigeantes des Maisons et du Groupe qui sont tenues régulièrement informées de l'avancée des plans d'actions.

Chaque Maison analyse annuellement la nécessité d'actualiser sa cartographie. En tout état de cause, un nouvel exercice de cartographie est entrepris régulièrement.

3. Un dispositif d'évaluation de l'intégrité des tiers

Prévenir la corruption suppose d'évaluer les risques de corruption que l'entrée ou la poursuite d'une relation avec un tiers pourrait générer pour le Groupe.

C'est pourquoi chaque Maison doit mettre en place un dispositif d'évaluation de l'intégrité de ses tiers, basé sur sa cartographie des risques de corruption.

Afin de traiter ces risques, l'évaluation de l'intégrité des tiers au sein des Maisons du Groupe :

- permet de mieux connaître le tiers envisagé et de mesurer les risques de la relation considérée ;
- est graduelle et adaptée aux risques (le niveau de granularité et de profondeur de l'évaluation devant être adapté au regard de la nature et du niveau des risques identifiés) ;
- doit être réalisée avant l'entrée en relation ;
- permet d'apporter des solutions aux risques identifiés en prenant les mesures de vigilance et de suivi adéquates ;
- est documentée et conservée dans le respect des réglementations en vigueur.

4. Des actions de sensibilisation et de formation

Des actions de formation et de sensibilisation sont proposées aux collaborateurs du Groupe afin de s'assurer que le Code de conduite, la Charte Anticorruption et, de manière générale, le programme de prévention de la corruption de LVMH sont bien appréhendés par les collaborateurs.

Les programmes de formation sont définis au regard des cartographies des risques de corruption des Maisons et réaffirment les principes et règles définis dans la Charte Anticorruption.

Les collaborateurs davantage exposés à des risques de corruption en raison de leurs fonctions et/ou de la zone géographique dans laquelle ils opèrent bénéficient de formations spécifiques renforcées.

5. Un dispositif d'alerte global

LVMH encourage une culture de dialogue et de communication au sein du Groupe.

Le Groupe a adopté une Politique d'Alerte qui décrit son dispositif permettant le recueil et le traitement des signalements.

Tout collaborateur confronté à une situation susceptible de caractériser une violation des lois ou règlements applicables, ou des principes énoncés dans la Charte Anticorruption ou dans les politiques du Groupe ou de ses Maisons, est encouragé à signaler sans délai cette situation aux Ressources Humaines ou à son Correspondant Ethique et Conformité.

En complément de ces canaux, LVMH a mis en place un dispositif d'alerte centralisé, sécurisé et garantissant la confidentialité : la « **LVMH Alert Line** », plateforme en ligne accessible sur le site internet du Groupe et via le lien <https://alertline.lvmh.com>, et ouverte à toute partie prenante externe.

Le Groupe s'assure de l'intégrité et de la confidentialité des signalements, à tous les stades du processus de traitement.

Aucun acte de représailles n'est toléré à l'encontre de personnes ayant fait usage de ce dispositif de bonne foi, ni à l'encontre des personnes ayant aidé un lanceur d'alerte ou ayant un lien avec lui, quand bien même les allégations se révéleraient erronées.

6. Des contrôles comptables anticorruption

LVMH et ses Maisons doivent maintenir un système de contrôle interne et tenir des comptes et livres fidèles et détaillés afin de s'assurer que les fonds et autres actifs du Groupe et des Maisons sont utilisés de bonne foi et en conformité avec les lois et règlements en vigueur et les politiques et procédures du Groupe.

Des procédures de contrôles comptables anticorruption, établies sur la base des risques identifiés dans les cartographies des risques de corruption des Maisons et visant à s'assurer que les comptes et livres ne sont pas utilisés pour masquer ou servir de vecteurs à des schémas de corruption, sont formalisées par les Maisons.

7. Le contrôle et l'évaluation du dispositif anticorruption

LVMH contrôle régulièrement la mise en œuvre du programme de conformité anticorruption dans l'ensemble de son organisation. Ces contrôles sont formalisés, documentés et s'articulent autour de trois niveaux de contrôle. Chaque Maison dispose d'un plan de contrôle couvrant l'ensemble du dispositif anticorruption.

Des contrôles de premier niveau sont mis en œuvre, la plupart du temps au niveau opérationnel.

La démarche ERICA (« *Enterprise Risk and Internal Control Assessment* »), pilotée par la Direction du contrôle interne du Groupe, contribue au contrôle de deuxième niveau et à l'évaluation de l'efficacité du programme de conformité anticorruption du Groupe, via une dizaine de points de contrôle anticorruption spécifiques. La fonction Ethique et Conformité du Groupe contribue également aux contrôles de deuxième niveau du programme de conformité anticorruption.

Enfin, la Direction de l'audit interne du Groupe est en charge des contrôles de troisième niveau : elle effectue des audits dédiés au programme de conformité anticorruption au sein des Maisons du Groupe.

8. Un régime disciplinaire

Le Groupe attache la plus grande importance à ce que ses collaborateurs adoptent en toutes circonstances un comportement exemplaire en matière d'intégrité.

Les collaborateurs enfreignant les règles du Groupe, et notamment celles édictées dans la Charte Anticorruption, s'exposent à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

LVMH