

مدونة قواعد السلوك

LVMH



ميلانو، 01 يناير 2026

الزملاء الأعزاء

لطالما تأسس تاريخ Loro Piana على قيم مثل الجودة والأصالة والنزاهة والتميز. وبدافع من اقتناعنا الراسخ بأن السلوك الأخلاقي والمستدام يمثل أساس نجاحنا ونموننا، نعتقد أن مهمة كل منا تكمن في الحفاظ على سلوك مثالي، وأن نصبح سفراء لهذه المبادئ التوجيهية ونعكسها في أنشطتنا اليومية.

يتم تمثيل ذلك بشكل ملموس في مدونتنا الأخلاقيات التي تجسد طريقتنا في التصرف والتفكير مع ضمان التماسك بين القيم والأنشطة اليومية التي تقوم بها الشركة.

تتبنى Loro Piana المبادئ والسلوكيات التي اعتمدتها مجموعة LVMH والتي تتشابه تمامًا وتعكس فلسفتنا المميزة والحمض النووي وقد تبنت مدونة قواعد السلوك الخاصة بشركة LVMH مما يجعلها مدونة الأخلاق الخاصة بها.

توجه هذه المبادئ سلوكيات كل منا وكل شخص يعمل أو يتعاون أو يتواصل مع Loro Piana.

أدعوكم لقراءة مدونة قواعد السلوك بعناية وإعتبارها جزءاً من أنشطتكم اليومية، في المكاتب والمتاجر والمصانع. شكرًا لتعاونك.

Frédéric Arnault

مدونة قواعد السلوك

المحتويات

5	رسالة من رئيس مجلس الإدارة
7	التزام اللجنة التنفيذية
8	قيم المجموعة
9	الحوكمة
10	تطبيق ونشر قواعد السلوك
11	نظام الإنذار
13	مجموعة ملتزمة
14	احترام الحقوق الأساسية
15	حماية البيئة
16	تعزيز نهج مسؤول بين الشركاء والموردين
19	صاحب عمل مسؤول
20	تعزيز بيئة عمل لطيفة وشاملة
22	ضمان جودة الحياة في العمل
23	ضمان الصحة والسلامة
25	مجموعة تتمتع بالنزاهة
26	مكافحة الفساد
27	تجنب تضارب المصالح
27	مكافحة غسل الأموال
28	الامتثال للعقوبات الدولية
29	تعزيز المنافسة الحرة وغير المشوهة
30	المحافظة على السرية
31	حماية نزاهة الأسواق المالية ومنع التداول من الداخل
32	احترام الخصوصية
33	المشاركة بطريقة مسؤولة في المجال العام

رسالة من رئيس مجلس الإدارة

إن نجاحات الشركة الحقيقية هي تلك التي تصمد مع مرور الزمن وتساعد في بناء مجتمع مستدام.

في LVMH، وفي دُورنا، يتجسد هذا الاقتناع الراسخ يومياً في منتجاتنا، والتزاماتنا، وأفعالنا.

نحن مدينون بنجاحنا لمنتجاتنا التي تتمتع بجاذبية عالمية. وتنبع الرغبة في هذه المنتجات من متطلباتنا بأعلى مستويات الجودة، التي يوفرها الحرفيون الخاصون بنا بفضل خبرتهم العملية الاستثنائية. تنبع هذه الجاذبية أيضاً عن الإبداع المتجدد باستمرار في دُورنا، وروحها الابتكارية، وانفتاحها على العالم. وتعمل كل دار على جعل تراثنا المرموق مستداماً.

لقد ميزنا أنفسنا منذ فترة طويلة من خلال التزاماتنا القوية وحرصنا على الامتثال لأعلى معايير الأخلاقيات والنزاهة والمسؤولية الاجتماعية واحترام البيئة في جميع أنحاء العالم.

تمت إعادة صياغة قواعد السلوك هذه بالكامل للتعبير عن هذه الالتزامات في شكل مبادئ وقواعد لتوجيه أنشطتنا اليومية.

ويشمل ذلك ويفضّل كافة عوامل الاستدامة.

على الرغم من أنه يقصد أن تكون المبادئ والقواعد المنصوص عليها في هذه القواعد كاملة ودقيقة قدر الإمكان، إلا أن هذه القواعد تشير أيضاً إلى وثائق أخرى تمت صياغتها على مدار السنوات العديدة الماضية. فهي تشكل معاً إطار الأخلاقيات الخاص بنا، والذي يحكم أنشطة LVMH وموظفيها.

وغني عن القول أنه يجب على كافة موظفي LVMH الامتثال لهذه المبادئ وتجسيدها.

ستقوم لجنة الأخلاقيات والتنمية المستدامة التابعة لمجلس إدارة LVMH بمراقبة الامتثال لهذه المبادئ.

سيقوم أعضاء اللجنة التنفيذية للمجموعة بتعزيز هذه الالتزامات، كلٌّ في مجال مسؤوليته.

بالإضافة إلى ذلك، يجب على رئيس كل دار وموظفيه أن يجعلوا هذا الإطار الأخلاقي المشترك خاصاً بهم وتجسيد مبادئه.

وهذا ما سيضمن نجاحنا على المدى الطويل.

برنارد أرنو

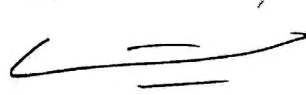
رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي في LVMH

التزام اللجنة التنفيذية

علماً بالدور الذي يجب أن يضطلعوا به في تعزيز المبادئ المنصوص عليها في قواعد السلوك هذه، سيقوم أعضاء الهيئة التنفيذية بتعزيز هذه الالتزامات، كل في مجال مسؤولياته.



نيكولا بازير
التطوير والاستحواد



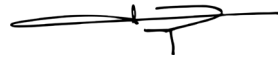
ديلفين أرنو
كريستيان ديور كوتور



أنطونيو بيلوني
العضو المنتدب للمجموعة



مايكل بورك
مجموعة الأزياء



ستيفان بيانكي
الساعات والمجوهرات



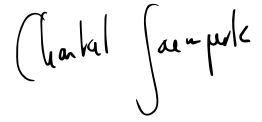
بييترو بيكاري
لويس فيتون



كريس دي لا بوينتي
التوزيع الانتقائي



جان-جاك غيوني
المالية



شانتال جامبارل
الموارد البشرية والتأزر



فيليب شاوس
النبذ والمشروبات الروحية



ستيفان رينديركنيش
التميز في الضيافة والجمال في LVMH



جان-باتيست فوازان
الاستراتيجية



جيروم سيبيل
الإدارة العامة والشؤون القانونية

قيم المجموعة

إن مجموعة LVMH (المشار إليها بـ «LVMH» أو «المجموعة»)، والتي تضم أكثر من 75 داراً، هي المجموعة الوحيدة التي تعمل في ستة قطاعات أساسية للمنتجات الفاخرة: الخمر والمشروبات الروحية و الأزياء والمنتجات الجلدية، والعطور ومستحضرات التجميل، والساعات والمجوهرات، والتوزيع الانتقائي، وغيرها من النشاطات.

تدين المجموعة بنجاحها واستمراريتها للقيم والمبادئ التي تقوم عليها ثقافتها والتي تلهم جميع أفرادها وتوجه أعمالهم.

الإبداع والابتكار

إن الإبداع والابتكار هما جزء من هوية مجموعة LVMH. لقد كانا دائماً عاملين أساسيين لنجاح الدور ولترسيخ مكانتها. فالدور مبنية على الإبداع والابتكار، اللذين يمكنانها من تحقيق معادلة دقيقة بين الاستمرار بتجديد عرضها والتفاتها بحزم نحو المستقبل، وذلك مع احترام تراثها الفريد.

تقديم التميز

في مجموعتنا، لا نقوم بالمساومة في ما يتعلق بالجودة. تجسد الدور ما هو الأكثر نبلاً وكمالاً في عالم الحرف اليدوية، مولية اهتماماً دقيقاً للتفاصيل وساعية لتحقيق الكمال، وذلك بدءاً من المنتجات ووصولاً إلى الخدمات. فإن سعينا هذا للتميز هو ما يميز المجموعة عن غيرها.

إنماء روح المبادرة

يعزز تنظيم LVMH المرن واللامركزي الكفاءة والتفاعلية. كما يعزز المبادرات الفردية عبر إسناده مسؤوليات مهمة إلى كل فرد. إن روح المبادرة هذه التي تعززها المجموعة تسهل المجازفة وتشجع المثابرة؛ وهي تتطلب أيضاً براغماتية وقدرة على تحفيز الفرق وقيادتها نحو أهداف طموحة.

الالتزام بتحقيق تأثير إيجابي

يعكس كل عمل تقوم به المجموعة موظفوها التزام LVMH بالأخلاقيات، والمسؤولية الاجتماعية للشركات، واحترام البيئة. ويحفز هذا الالتزام أداء الدور ويضمن نجاحها المستدام على المدى الطويل. وانطلاقاً من اقتناع المجموعة الراسخ بأن المنتجات المرغوبة حقاً لا يمكن أن تأتي إلا من الشركات المستدامة، تلتزم المجموعة بالمساهمة الفعالة في تحقيق مستقبل أفضل وضمان أن يكون لمنتجاتها وطريقة صنعها تأثير إيجابي على نظامها بأكمله.

الحوكمة

من أجل ضمان انتشار ثقافتها الأخلاقية القوية على أوسع نطاق ممكن، قامت LVMH بإنشاء هيكلية حوكمة تتناسب مع صورة المجموعة، وواقعها التشغيلي، وطريقة عملها اللامركزية.

تتضمن هذه الهيكلية ما يلي:

• **لجنة الأخلاقيات والتنمية المستدامة في مجلس الإدارة**، والتي تشرف على احترام الأفراد والقيم الجماعية التي تستند إليها المجموعة في أنشطتها، والتي تتولى المهام الأساسية التالية:

- مساعدة مجلس الإدارة في تحديد استراتيجية المجموعة الأساسية في ما يتعلق بالمسائل الاجتماعية والبيئية والمناخية، والمساعدة في وضع قواعد السلوك لتوجيه تصرفات الإدارة العليا والموظفين؛
- مراقبة الامتثال لهذه القواعد؛
- ومراقبة الأنظمة التي تم وضعها.

• **رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي في LVMH وأعضاء هيئتها التنفيذية**، الذين يعززون التزامات المجموعة في مجالات الأخلاقيات والمسؤولية الاجتماعية والبيئية؛

• **رؤساء الدُور**، الذين يضمنون نشر مبادئ قواعد السلوك هذا، كلّ في المجال الخاص به وأنه يتم تطبيقها بشكل صحيح من الموظفين؛

• **لجنة البيئة والمسائل الاجتماعية والحوكمة الخاصة بالمجموعة**، التي تتضمن أقسام المجموعة التشغيلية، والتي تقوم بدعم وتنسيق تنفيذ الأخلاقيات الاستراتيجية وأهداف المسؤولية الاجتماعية والبيئية الخاصة بالمجموعة. وهي تعتمد على شبكات من المراسلين الخبراء الذين يساعدون بشكل فعال في طرح مبادرات المجموعة في هذه المجالات ويوفرون المعلومات ذات الصلة للتقرير الموحد؛

• **إدارة الأخلاقيات والامتثال**، التي توجه وتنسق نهج LVMH في ما يتعلق بالأخلاقيات والامتثال. إن هذه الإدارة مدعومة من قبل شبكة من المراسلين المعيّنين من قبل رؤساء كل دار، ودورهم هو تنفيذ معايير أخلاقيات المجموعة ضمن التنظيم الخاص بهم.

تطبيق ونشر قواعد السلوك

بعد الامتثال للقوانين والأنظمة، وتحديدًا في مجالات الأخلاقيات والمسؤولية البيئية والاجتماعية، أمراً أساسياً لمصداقية المجموعة وأعمالها في هذه المجالات.

تنطبق قواعد السلوك هذه، التي تعكس التزامات المجموعة في هذا الصدد، على كافة موظفي المجموعة. ويجب توزيعها على جميع الدُور وكيانات المجموعة وإعطاؤها لجميع الموظفين الجدد عند وصولهم. ويتم استكمالها بقواعد وسياسات كل دار، والتي يجب على موظفي الدار ذات الصلة الرجوع إليها.

إن قواعد السلوك هذه متوفرة على موقع LVMH الإلكتروني وشبكة الإنترنت الخاصة بالمجموعة، ويمكن تنزيلها بعدة لغات.

إن كل مدير مسؤول عن تجسيد التزامات قواعد السلوك وتعزيزها داخل فرقته.

يجب على كل موظف الامتثال شخصياً لهذه الالتزامات في جميع الظروف.

إن أي موظف يكون غير متأكد مما يجب عليه القيام به في موقف معين أو من كيفية تفسير المبادئ المنصوص عليها في هذه القواعد مدعو للاتصال بمديره، أو بمراسل الأخلاقيات والامتثال الخاص به، أو بمدير الأخلاقيات والامتثال الخاص بالمجموعة (على وجه الخصوص، على عنوان ethics@lvmh.com).

في حال عدم امتثال الموظف للمبادئ المنصوص عليها في هذه القواعد أو أي سياسات ذات صلة، فقد يخضع للتدابير والعقوبات التأديبية التي تتناسب مع خطورة أفعاله. وقد تشمل هذه العقوبات الفصل من العمل.

نظام الإنذار

تشجع LVMH ثقافة الحوار والتواصل داخل المجموعة.

اعتمدت المجموعة سياسة الإنذار الخاصة بالمجموعة التي تصف نظام تلقي التقارير ومتابعتها.

إن أي موظف يواجه أي حالة يحتمل أن تشكل انتهاكاً للقوانين أو الأنظمة السارية، أو المبادئ المنصوص عليها في هذه القواعد أو في سياسات المجموعة أو دورها مدعو لأن يقوم بإبلاغ إدارة الموارد البشرية بهذه الحالة دون تأخير أو إبلاغ مراسل الأخلاقيات والامتثال الخاص به.

بالإضافة إلى هذه الوسائل، قامت LVMH بإنشاء نظام إنذار مركزي وآمن يضمن السرية وهو: «خط إنذار LVMH». يمكن الوصول إلى هذه المنصة الإلكترونية عبر الموقع الإلكتروني للمجموعة أو عبر <https://alertline.lvmh.com>. وهو متاح لجميع الموظفين وأصحاب المصلحة الخارجيين.

تحافظ المجموعة على نزاهة وسرية التقارير في كافة الأوقات.

لا يجوز القيام بأي ردود انتقامية ضد الأشخاص الذين يستخدمون هذا النظام بحسن نية أو أي شخص يساعد المبلغين عن المخالفات أو يرتبط بهم، حتى لو ثبت أن الادعاءات المبلغ عنها غير دقيقة.

للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على سياسة الإنذار الخاصة بالمجموعة.





مجموعة ملتزمة

احترام الحقوق الأساسية

LVMH respects human rights wherever the Group operate LVMH تحترم حقوق الإنسان في جميع الأماكن التي تعمل فيها المجموعة.

تري المجموعة أن ذلك شرط متأصل في غرضها المؤسسي، ولا يمكن فصله عن قيم المجموعة ودورها وعن احترام كرامة كل فرد.

تتوقع LVMH من كافة موظفيها وشركائها أن يمثلوا لنفس المعايير في هذا المجال.

تدعم LVMH التطوير المستمر للظروف الاجتماعية والمجتمعية والصحية، والتي تشكل عوامل أساسية في تطور الأشخاص وحمايتهم.

على سبيل المثال، تسعى LVMH إلى اتباع ممارسات عادلة ومنصفة في مجال الأجور. وقامت المجموعة بتطوير سياسة أجور عادلة (مبادئ الأجور العادلة) بناءً على خمسة عشر مبدأً يجب الامتثال لها من قبل الدُور وشركائها ومورديها.

تقوم LVMH في مجال نفوذها بتعزيز المبادئ والحقوق والحريات الأساسية المعتمدة من قبل المجتمع الدولي، ولا سيما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، والاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الخاصة بالشركات متعددة الجنسيات، وعلى وجه الخصوص الفصل الرابع منها.

تحرص المجموعة وفقاً للقانون، على تحديد أي تأثيرات سلبية سواء أكانت مباشرة أم غير مباشرة لأعمالها على المجتمع، من أجل تجنبها أو تصحيحها إذا لزم الأمر.

لذلك قامت LVMH بتطوير خطة تأهب لضمان مراعاة نموذج أعمالها لاحتزام حقوق الإنسان والحريات الأساسية، والصحة والسلامة الشخصية، والبيئة.

في أدائهم لواجباتهم، يجب على جميع موظفي LVMH الامتثال لحقوق الإنسان وتعزيزها بشكل يومي.

للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على:

- قواعد السلوك الخاصة بالموردين وشركاء الأعمال؛
- خطة التأهب الخاصة بالمجموعة (مستند التسجيل العالمي).
- تقرير المسؤولية الاجتماعية والبيئية لـ LVMH.

حماية البيئة

تحتزم LVMH البيئة وتمثل للمبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة وأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة.

تهدف LVMH إلى الحد من التأثيرات البيئية السلبية وتحقيق أقصى قدر من التدابير الإيجابية من أجل المساعدة في مكافحة التغيرات المناخية وحماية الموارد الطبيعية والتنوع البيولوجي.

إن برنامج LIFE (مبادرات LVMH من أجل البيئة) ، والذي يتم تحديثه بانتظام ليعكس الاحتساب المباشر وغير المباشر لبصمتنا البيئية، هو التجسيد العملي لنهج المجموعة المسؤول والتطوعي لناحية حماية البيئة. يتضمن برنامج LIFE أربع خطط استراتيجية ويضع أهدافاً محددة يجب الوصول إليها في غضون تواريخ محددة. تنطبق هذه الأهداف على جميع الدُور، ويتم تشجيعها على اعتماد أساليب الاقتصاد الدائري والمبدع لحماية الموارد الطبيعية وتحسين استدامة منتجاتها وانتقالها بين الأجيال في الوقت ذاته.

تطوير الدائرية الإبداعية

تستخدم المجموعة الإبداع، وهو إحدى القيم الأساسية لـ LVMH، لتقليل الأثر البيئي لمنتجاتها. من خلال إعادة التدوير للأفضل وإعادة التدوير واستخدام بقايا القماش والجلد وتطوير عمليات جديدة، تقوم LVMH بصنع مواد مبتكرة من شأنها أن تساعد في تغيير ما يمثله الجمال بالنسبة للمجتمع.

حماية التنوع البيولوجي

إن ثروة الطبيعة هي ما يجعل من منتجات كل من دُورنا استثنائية. ومن ثم، فإن حماية وتجديد النظم البيئية ومكافحة ندرة المياه هي ضرورات تتطلب إجراءات طويلة الأجل تشمل عدة شركاء وتكون مبنية على العلم.

اتخاذ إجراءات من أجل المناخ

وفقاً لأهداف المجموعة المناخية، تقوم LVMH ودورها بتنفيذ خطط عمل تعكس حقيقة المخاطر في كل قطاع أعمال وتقوم بحشد أصحاب المصلحة، سواء أكانوا في وظائف داخلية (الشراء، الخدمات اللوجستية، البيع بالتجزئة، الاستوديو، إلخ) ، أو شركاء وموردين خارجيين.

ضمان إمكانية التتبع والشفافية

تعد إمكانية تتبع سلسلة التوريد شرطاً مسبقاً لضمان الممارسات المسؤولة. إنها تتطلب تعريفاً طموحاً وصارماً للنظام التسلسلي للحيازة. لذلك اعتمدت LVMH التعريف الذي وضعه التحالف الدولي المعني بإصدار شهادات الاعتماد ووضع العلامات الاجتماعية والبيئية (ISEAL) ، والذي يعتمد على معرفة «المجموعة الكاملة للمستندات والآليات المستخدمة للتحقق من إمكانية التتبع بين وحدة الإنتاج التي تم التحقق منها والادعاء المتعلق بالمنتج النهائي».

إن جميع موظفي LVMH مدعوون لاتخاذ خطوات لتوفير الطاقة واحترام التنوع البيولوجي، والمشاركة بشكل فاعل في برامج التوعية والتدريب الخاصة بالمجموعة.

للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على:

- برنامج مبادرات LVMH من أجل البيئة 360؛
- خطة التأهب الخاصة بالمجموعة (مستند التسجيل العالمي)؛
- تقرير المسؤولية الاجتماعية والبيئية لـ LVMH.

تعزير نهج مسؤول بين الشركاء والموردين

تسعى LVMH إلى الحفاظ على وتعزير نهج مسؤول تجاه شركائها ومورديها الذين يشكلون حلقة وصل رئيسية في سلسلة القيمة في LVMH. وبالتالي تهدف المجموعة إلى مشاركة قيمها المتمثلة في التميز والابتكار والالتزام.

كما تساعد LVMH شركاءها ومورديها في وضع الممارسات الاجتماعية والبيئية الصارمة والامتثال لها مع نشر التوعية حول مسائل جديدة في هذه المجالات.

على وجه الخصوص، في عقودها مع الشركاء والموردين، تطلب LVMH منهم الامتثال للمبادئ المنصوص عليها في قواعد السلوك الخاصة بالموردين وشركاء الأعمال لـ LVMH والتأكد من أن شركاءهم ومورديهم يمثلون لها أيضاً عند ممارسة الأعمال لصالح المجموعة.

تنص قواعد السلوك الخاصة بالموردين وشركاء الأعمال على ما يلي:

- معايير المسؤولية الاجتماعية للمجموعة؛
- تحديات الأداء البيئي التي وضعتها LVMH؛
- متطلبات أخلاقيات العمل والنزاهة الخاصة بالمجموعة؛
- الحاجة إلى أن يكون لدى الشركاء والموردين آلية للتظلم وأن يكون بإمكانهم الوصول إلى خط إنذار LVMH؛
- حق LVMH في السيطرة على شركائها ومورديها والوصول إلى المعلومات التي بحوزتهم؛
- وموافقة الشركاء والموردين على الامتثال لمتطلبات قواعد السلوك الخاصة بالموردين وشركاء الأعمال.

في حال عدم امتثال أحد الشركاء أو الموردين لقواعد السلوك الخاصة بالموردين وشركاء الأعمال، يجوز لكيانات المجموعة التي تتعامل معها المطالبة بتصحيح حالات عدم الامتثال أو تعليق الشراء أو رفض قبول عمليات التسليم أو إعادة أي بضائع حتى يتم اتخاذ التدابير التصحيحية. ويجوز لها إنهاء علاقة العمل مع أي شريك أو مورد من هذا القبيل، من دون المساس بأي حق أو سبيل انتصاف آخر.

بالإضافة إلى ذلك، فأي من الشركاء أو الموردين الذين يكونون على علم بوجود انتهاك (أو خطر انتهاك) لقواعد السلوك هذه، و/أو قواعد السلوك الخاصة بالموردين وشركاء الأعمال، و/أو أي قوانين أو قواعد معمول بها، مدعوون لإبلاغ جهة (جهات) الاتصال في مجموعة LVMH عن مخاوفهم أو لتقديم بلاغ عبر خط إنذار LVMH.

يجب على جميع موظفي LVMH التأكد من أن الشركاء والموردين الذين يعملون معهم يوافقون على الامتثال للمبادئ المنصوص عليها في قواعد السلوك الخاصة بالموردين وشركاء الأعمال.

للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على [قواعد السلوك الخاصة بالموردين وشركاء الأعمال](#).



صاحب عمل مسؤول

تعزيز بيئة عمل لطيفة وشاملة

مكافحة كافة أشكال التمييز

تلتزم LVMH بضمان أن يتمتع موظفوها بحقوقهم دون تفرقة على أساس الأصل الإثني أو القومي أو الاجتماعي أو الثقافي أو الجنس أو التوجه الجنسي أو الإعاقة أو العمر أو الوضع العائلي أو الدين أو المعتقدات السياسية أو الانتماء النقابي.

إن المساواة في المعاملة بين الموظفين هي عنصر أساسي من عناصر سياسة الموارد البشرية الخاصة بـ LVMH المتمثلة في احترام التنوع الوظيفي والاجتماعي. تحظر المجموعة التمييز في كافة نواحي العلاقات الشخصية ومراحلها، سواء في التوظيف، أو الأجر، أو ساعات العمل، أو الراحة أو الإجازة المدفوعة، أو حماية الأمومة أو الأبوة، أو الأمن الوظيفي، أو النقل الوظيفي، أو التقييمات، أو التدريب، أو الآفاق المهنية، أو الصحة والسلامة المهنية.

يجب على جميع موظفي LVMH التقيد بالتزام المجموعة بمكافحة كافة أشكال التمييز وإظهار سلوك مثالي في هذا الصدد.

مكافحة المضايقات

تعارض LVMH بصراحة كافة أشكال التخويف والإذلال والتهديد والعنف والمضايقات الجسدية أو الجنسية أو الشفوية أو الأخلاقية التي يتم التعبير عنها من خلال التصرفات أو الأفعال أو الإيماءات أو كتابة.

يجب على جميع موظفي LVMH التعامل مع بعضهم البعض ومع أصحاب المصلحة الخارجيين باحترام.

تعزيز ثقافة شاملة

إن التنوع هو الدافع لإبداعنا ونجاحنا. فهو نتيجة التزامنا بتعزيز ثقافة شاملة تقوم على احترام الفردية، حيث يمكن للجميع التطور والابتكار بهدف المساهمة في نجاحنا على المدى الطويل. إن هذا الالتزام هو أحد أسس كل ما نقوم به المجموعة وعلاقاتها مع أصحاب المصلحة الخاصين بها أي: الموظفين والشركاء والموردين والزبائن.

قامت المجموعة على وجه الخصوص بإنشاء برامج، منها الإرشاد والدعم الفعال لتنمية المرأة والمجموعات المهمشة من الناحية المهنية، وذلك بحسب السياق المحلي.

تقوم LVMH أيضاً بتعزيز تطوير المواهب المبكرة من خلال العديد من الشراكات مع القطاعات الأكاديمية وغير الربحية.

تقوم المجموعة بتعزيز توظيف الكبار في السن من خلال توفير التدريب وتعديل ساعات العمل وظروفه، وتشجع على نقل الخبرة العملية.

تلتزم LVMH أيضاً التزاماً راسخاً بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتدعم بشكل فعال تدريبهم أو توظيفهم واستبقائهم من خلال مبادرات وشراكات مخصصة.

يجب على جميع موظفي LVMH تجسيد التزام المجموعة بالشمولية في أنشطتهم اليومية، سواء داخلياً أو في علاقاتهم مع الشركاء والموردين والزبائن وأي أصحاب مصلحة خارجيين آخرين.

للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على:

- [قواعد سلوك التوظيف](#)؛

- تقرير المسؤولية الاجتماعية والبيئية الخاص بـ LVMH.

ضمان جودة الحياة في العمل

تضمن LVMH التطوير المهني وجودة الحياة في العمل طوال المسارات الوظيفية لموظفيها.

الرفاهية في العمل

توفر LVMH الظروف اللازمة لنجاح موظفيها في وظائفهم وتطورهم للوصول إلى إمكاناتهم الكاملة.

تشجع LVMH المديرين على تعزيز أساليب العمل التعاونية والمرنة وعلى تهيئة قدرة أعضاء فريقهم على أخذ زمام المبادرة وتعزيز مهاراتهم ومسؤولياتهم.

يجب على كل مدير أن يولي اهتماماً خاصاً لتوفير جو من الثقة والحوار البناء والاعتراف بمساهمات كل عضو في الفريق.

تولي المجموعة اهتماماً لتعليقات موظفيها وشركاء العمل. إن صندوق LVMH Heart Fund، وهو صندوق تضامني تم إنشاؤه نتيجة للمناقشات مع هيئات تمثيل الموظفين في المجموعة، متاح لجميع الموظفين ويقدم لهم الدعم الاجتماعي والنفسي المجاني، بالإضافة إلى مساعدات مالية طارئة عند الضرورة ومع مراعاة متطلبات الأهلية.

توازن صحي بين العمل والحياة

تحتزم LVMH التوازن بين عمل موظفيها وحياتهم، وتدرك أن هذا التوازن هو أساس رفاهيتهم وجودة حياتهم في العمل.

تولي المجموعة اهتماماً خاصاً للحق في الفصل.

عندما يسمح نوع النشاط بذلك، تدعم المجموعة ترتيبات العمل المرنة للموظفين.

تطوير الموظفين

تضمن LVMH تطوير الموظفين من خلال توفير العديد من البرامج التدريبية وتعزيز التنقل على الصعيدين الجغرافي والوظيفي. وتلتزم المجموعة بشكل خاص بنقل الخبرة العملية والتراث الثقافي للحرف اليدوية والمهن الإبداعية.

على الرغم من أن كل موظف يتحمل المسؤولية بصورة أساسية عن حياته المهنية، إن مديري LVMH وفرق الموارد البشرية ملتزمون تماماً بدعم تطوير الموظفين.

يجب على المديرين توفير بيئة عمل محترمة ومرضية وتعزز الرفاهية. ويجب عليهم تعزيز تطوير موظفيهم، والاستماع إلى مخاوفهم، وإيلاء الاهتمام للتوازن بين عملهم وحياتهم.

للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على تقرير المسؤولية الاجتماعية والبيئية الخاص بـ LVMH.

ضمان الصحة والسلامة

تري LVMH أن مسؤوليتها كصاحب عمل هي توفير بيئة عمل آمنة ومرضية لموظفيها ولأي شخص يعمل في أي من مواقع المجموعة أو لصالح المجموعة.

تحمي LVMH صحة موظفيها وسلامتهم، وتضمن امتثال أعمالها للقوانين والأنظمة الصحية السارية في البلدان التي تعمل فيها، وتسعى إلى تطبيق أفضل الممارسات في مجال السلامة في مكان العمل.

اعتمدت LVMH ميثاقاً للصحة والسلامة مكوناً من خمسة أجزاء والذي يهدف إلى تعزيز ثقافة الـ «صفر حوادث»:

- تحديد المشاكل؛

- تطوير خطة عمل مخصصة؛

- طرحها وإدارتها؛

- إشراك كل موظف؛

- الحفاظ على ثقافة فاضلة من أجل بيئة آمنة.

تحمي LVMH موظفيها من التعرض لمواد أو ظروف خطيرة أثناء تواجدهم في العمل. يتم إبلاغ الموظفين بالأنظمة الداخلية المعمول بها، والتي تنص على قواعد الصحة والسلامة في مكان العمل الخاصة بالمجموعة.

سواء في سياق الأزمات الصحية أو كجزء من استراتيجية المسؤولية الاجتماعية، قامت LVMH ودورها بتطوير أنظمة دائمة مختلفة لتنظيم العمل ودعم الموظفين وتبادل أفضل الممارسات.

اعتمدت LVMH أيضاً ميثاقاً بشأن علاقات العمل مع عارضات الأزياء ورفاهيتهن بهدف تعزيز معايير عالية من النزاهة والمسؤولية واحترام الأفراد المعنيين وضمان أنهم يعملون في ظروف عمل ملائمة.

يجب على جميع موظفي LVMH اتباع نهج الصحة والسلامة الخاص بالمجموعة وإيلاء اهتمام خاص للحالات التي تشكل خطراً على الصحة و/أو السلامة.

للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على:

- ميثاق الصحة والسلامة؛

- ميثاق علاقات العمل مع عارضات الأزياء ورفاهتهن؛

- خطة التأهب الخاصة بالمجموعة (مستند التسجيل العالمي)؛

- تقرير المسؤولية الاجتماعية والبيئية الخاص بـ LVMH.



مجموعة تتمتع بالنزاهة

مكافحة الفساد

لدى LVMH سياسة «عدم التسامح إطلاقاً» في ما يتعلق بالفساد في أي مكان في العالم.

تتخذ LVMH ودورها تدابير لتفادي وكشف ومعاينة ارتكاب أعمال الفساد أو استغلال النفوذ في ممارسة الأعمال.

اعتمدت المجموعة ميثاقاً لمكافحة الفساد لمساعدة الموظفين على التعرف على أنواع السلوك المختلفة التي قد تشكل أعمال فساد أو استغلال نفوذ وتكون من ثم محظورة. على سبيل المثال، يجب إيلاء اهتمام خاص للهبات والدعوات. يتضمن ميثاق مكافحة الفساد أمثلة عملية لمساعدة الموظفين على تطوير ردود الفعل المناسبة.

بالإضافة إلى الميثاق، يتم توفير التدريب لجميع موظفي المجموعة، وخاصة أولئك الأكثر عرضة لمخاطر الفساد واستغلال النفوذ.

تلتزم LVMH شركاءها ومورديها بالامتثال لنفس القواعد وباتخاذ التدابير الملائمة لتفادي وكشف ومعاينة أي سلوك قد يكون مرتبطاً بالفساد أو باستغلال النفوذ.

يجب على جميع موظفي LVMH الامتثال للقواعد المنصوص عليها في ميثاق مكافحة الفساد، وأن يكونوا حريصين بشكل خاص في هذا الصدد.

يجب على الموظفين الذين يعملون مع شركاء الأعمال للمجموعة التأكد من موافقة هؤلاء الشركاء على الامتثال لقواعد ومبادئ مكافحة الفساد الواردة في قواعد السلوك الخاصة بالموردين وشركاء الأعمال لـ LVMH.

للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على:

- ميثاق مكافحة الفساد؛
- قواعد السلوك الخاصة بالموردين وشركاء الأعمال.

تجنب تضارب المصالح

تضارب المصالح هو حالة تتعارض فيها مصالح أحد موظفي المجموعة الشخصية، أو تبدو متعارضة، أو من الممكن أن تتعارض، مع مصالح المجموعة أو إحدى دُورها.

ويجب الإعلان عن مثل هذه الحالة وإدارتها من أجل استبعاد المخاطر التي تشكلها أو التخفيف منها.

إن من مسؤولية كل موظف إبداء التقدير السليم في ما يتعلق بوضعه الشخصي عند تقدير تضارب المصالح المحتمل والإبلاغ فوراً عن أي تضارب من هذا القبيل إلى مديره و/أو الإدارة (الإدارات) ذات الصلة (إدارة الأخلاقيات والامتثال، إدارة الموارد البشرية، الإدارة القانونية)، وفقاً للإجراءات الداخلية لدورهم.

يجب على جميع موظفي LVMH ممارسة الأعمال وأداء وظائفهم بنزاهة وولاء. يجب على الموظفين الذين قد تكون لديهم حالات من تضارب المصالح الإعلان عن هذا التضارب المحتمل على الفور.

للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على [ميثاق مكافحة الفساد](#).

مكافحة غسل الأموال

يتمثل غسل الأموال في إخفاء أو تمويه مصادر العائدات التي تم الحصول عليها بطريقة غير مشروعة بحيث تبدو كأنها قد نشأت من مصادر مشروعة.

تتخذ المجموعة الإجراءات المناسبة في كل دولة تعمل فيها لتجنب استخدام عملياتها كوسيلة لغسل الأموال، بما في ذلك عن طريق وضع حدود على الدفع نقداً أو تقديم المبادئ التوجيهية بشأنها، وإلزام الموظفين والشركاء بإيلاء اهتمام خاص لمخاطر غسل الأموال.

يجب على جميع موظفي LVMH الامتثال لقواعد مكافحة غسل الأموال، وفي حالة موظفي المبيعات على وجه الخصوص، الامتثال لحدود الدفع نقداً.

للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على [السياسة الداخلية لمكافحة غسل الأموال](#).

الامتثال للعقوبات الدولية

تولي LVMH أهمية خاصة للامتثال للقوانين والأنظمة المتعلقة بالعقوبات الدولية وضوابط التصدير.

تتم مراقبة كل معاملة تجريها المجموعة بعناية، بغض النظر عن حجمها، وذلك من أجل:

- تحديد أي علاقات مباشرة أو غير مباشرة مع دول أو مناطق خاضعة للعقوبات الدولية؛
- التحقق من أن المعاملة المعنية لا تتضمن كياناً أو منظمة أو شخصاً يكون اسمه مدرجاً على قائمة عقوبات دولية؛
- الامتثال لأية قيود تتعلق بضوابط التصدير.

يجب على جميع موظفي LVMH توخي الحذر بشكل خاص بشأن الامتثال للقوانين والأنظمة المنطبقة على العقوبات الدولية وأنظمة ضبط التصدير.

ونظراً لمدى تعقيد هذه الأنظمة، يجب على الموظفين الاتصال بمراسل الأخلاقيات والامتثال الخاص بهم قبل إبرام أي معاملة متصلة بدولة أو منطقة تخضع لعقوبات دولية أو قيود تتعلق بضوابط التصدير.

للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على السياسة الداخلية للعقوبات الدولية.

تعزير المنافسة الحرة وغير المشوهة

تسعى LVMH للحفاظ على منافسة حرة وغير مشوهة وفقاً للقوانين والممارسات المعمول بها والتأكد من امتثال الموظفين لقواعد المنافسة التي تنطبق في كل بلد تمارس فيه المجموعة أعمالها.

أضفت LVMH طابعاً رسمياً على التزامها بالامتثال لقانون المنافسة في الميثاق الداخلي لقانون المنافسة الذي صُمم للمساعدة في تطوير ثقافة امتثال حقيقية في ما يتعلق بقانون المنافسة.

يضع ذلك الميثاق القواعد الأساسية التي يجب على الموظفين اتباعها في علاقاتهم التجارية اليومية، بالإضافة إلى أمثلة عملية عن المعايير التي من المتوقع منهم استيفاؤها.

لن تكون LVMH في أي طرف كان متسامحة مع أي حالة استغلال للتبعية الاقتصادية، أو التبادل غير المشروع للمعلومات، أو العصابات، أو التواطؤ غير المشروع من خلال الاتفاقات أو الخطط أو الترتيبات أو السلوك المنسق بين المنافسين، في ما يتعلق بالأسعار أو المناطق أو حصص السوق أو الزبائن وما إلى ذلك.

على وجه الخصوص، تسعى LVMH لتجنب أي إساءة في استخدام مراكز السلطة.

يجب على جميع موظفي LVMH الامتثال بدقة لقانون المنافسة. يجب فحص جميع العلاقات مع منافسي المجموعة عن كثب، ويجب على جميع الموظفين الامتناع عن اتخاذ أي إجراء قد يشوه المنافسة.

للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على [الميثاق الداخلي لقانون المنافسة](#).

المحافظة على السرية

يجب على موظفي LVMH الحفاظ على سرية ونزاهة المعلومات الداخلية التي لم يتم نشرها بصورة علنية.

قد تشمل هذه المعلومات بيانات مالية أو معلومات متعلقة بالاستراتيجية أو الموظفين أو الزبائن أو المجموعات وإطلاق المنتجات أو عمليات الاستحواذ المحتملة أو الأنشطة التجارية التي تمنحنا ميزة تنافسية.

بشكل عام، تعد السرية أمراً أساسياً للمحافظة على الثقة داخل المجموعة وفي العلاقات مع شركائنا وزبائننا. تعمل LVMH على حماية جميع المعلومات الخارجية ذات الطابع السري المقدمة إلى المجموعة، وتستخدم هذه المعلومات فقط للأغراض المصرح بها مع اتخاذ جميع الاحتياطات المناسبة.

على وجه الخصوص، تتوقع LVMH من الموظفين عدم الإفصاح عن المعلومات الداخلية باستخدام وسائل التواصل التي قد يتمكن الأفراد غير المصرح لهم من الوصول إليها، أو في الأماكن التي يمكن سماعهم فيها.

كما تتوقع LVMH أيضاً من الموظفين، وفقاً لدليل مستخدم وسائل التواصل الاجتماعي، أن يتوخوا الحذر الشديد عند التعبير عن آرائهم على الإنترنت، وعلى وجه الخصوص التأكد من الإشارة إلى أن أي آراء يعبرون عنها هي آراؤهم الخاصة، وأن يتحلوا بضبط النفس واحترام الغير، وعدم الإفصاح عن المعلومات السرية أو أسرار المهنة.

وعلى وجه الخصوص، يجب أن يكون استخدام وسائل التواصل الحاسوبية ممثلاً للقواعد والمبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمن السيبراني الخاصة بالدور.

على جميع موظفي LVMH الامتناع عن الإفصاح بشكل مباشر أو غير مباشر عن أي معلومات سرية داخلية أو خارجية قد يصبح لديهم علم بها لأي شخص خارج المجموعة أو لموظفي LVMH الذين لا تتطلب وظائفهم معرفة بهذه المعلومات.

للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على [الدليل الداخلي](#) لمستخدم وسائل التواصل الاجتماعي.

حماية نزاهة الأسواق المالية ومنع التداول من الداخل

إن نزاهة الأسواق المالية هي عنصر أساسي لاقتصاد فعال.

تلتزم LVMH بحماية نزاهة الأسواق والامتثال للقواعد المصممة لمنع إساءة استخدام السوق. على وجه الخصوص، لن تقوم LVMH بإعطاء السوق معلومات خاطئة أو اتخاذ أي إجراء يتسبب في تغيير سعر أداة مالية بناءً على افتراضات خاطئة.

نظراً لأنه يتم تداول حصص LVMH في الأسواق المالية، فإنها تخضع لالتزامات قانونية في ما يتعلق بالمعلومات الداخلية.

«المعلومات الداخلية» هي معلومات دقيقة غير علنية وتتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بمصدر واحد أو أكثر، أو بأداة مالية أو أكثر صادرة عن مُصدر واحد أو أكثر، والتي، في حال أصبحت علنية، يمكن أن تؤثر بشكل ملحوظ على سعر الأدوات المالية المعنية أو أسعار الأدوات المالية المشتقة المتعلقة بها.

يجب على أي شخص يمتلك هذه المعلومات الامتناع عن شراء أو بيع حصص (أو الأدوات المالية ذات الصلة) الخاصة بالمصدر المعني بشكل مباشر أو غير مباشر، أو من خلال وسيط، ما دام لم يتم نشر هذه المعلومات بصورة علنية. ويكون على هؤلاء الأشخاص التزام أعلى بعدم الإفصاح.

لدى المجموعة إجراءات لتحديد ما إذا كانت المعلومات هي معلومات داخلية أم لا، ولتقرير هل ستقوم بتأخير نشر المعلومات أم لا، وفي حال تأخير الإفصاح للعلن، يجب اتخاذ الخطوات اللازمة وتحديد الأشخاص الذين يُعدون مَطلعين داخليين في ما يتعلق بكل معلومة داخلية.

يجب على الموظفين الذين يمتلكون معلومات داخلية الامتثال للأنظمة المصممة لمنع التداول من الداخل. وعلى وجه الخصوص، يجب ألا يشاركوا في تداول في سوق الأوراق المالية الذي يتضمن الأداة (أو الأدوات) المالية المعنية ويجب ألا يفصحوا عن المعلومات المعنية.

احترام الخصوصية

تولي LVMH أهمية كبيرة لخصوصية زبائنها وموظفيها (يشار إليهم بـ «المعنيين بالبيانات») وتقوم بحمايتهم بأكبر قدر من العناية، ولا سيما لحماية بياناتهم الشخصية.

ولذلك فإن LVMH ملتزمة بالمبادئ الستة الرئيسية المنصوص عليها في ميثاق الخصوصية الخاص بها. يعد ذلك ضرورياً لضمان الحد الأدنى من الحماية لحقوق المعنيين بالبيانات عند جمع بياناتهم أو معالجتها أو نقلها، بغض النظر عن وجهة النقل.

يجب من ثم على كل دار أو كيان من كيانات المجموعة، أينما كان، الالتزام بهذه المبادئ الستة الرئيسية والقوانين والأنظمة التي تنظم حماية الخصوصية والبيانات الشخصية.

وعلى وجه الخصوص، يجب على كل منهما ضمان ما يلي:

- أن جميع عمليات معالجة البيانات الشخصية هي قانونية ولا تنتهك الحقوق الأخرى للمعني بالبيانات أو كرامة الإنسان (يشار إليه بـ «مبدأ المشروعية»);
- أن البيانات الشخصية هي كافية وذات صلة وتقتصر بشكل صارم على ما هو ضروري في ما يتعلق بالأغراض التي تتم من أجلها معالجة هذه البيانات (يشار إليه بـ «مبدأ الضرورة»);
- أن يتم استخدام البيانات الشخصية فقط للأغراض التي تم جمعها من أجلها، على نحو يحمي خصوصية الشخص المعني بالبيانات وحميميته (يشار إليه بـ «مبدأ التناسب»);
- أن يتم تحديد أي مخاطر قد تنشأ أثناء دورة حياة البيانات الشخصية وتقييمها وتوثيقها حتى يمكن اتخاذ التدابير اللازمة لمنع تحقق هذه المخاطر ولحماية سرية هذه البيانات ونزاهتها وتوافرها (يشار إليه بـ «مبدأ الأمن»);
- أن يتم إبلاغ المعنيين بالبيانات بكيفية معالجة بياناتهم الشخصية (يشار إليه بـ «مبدأ الشفافية»);
- أن يكون المعنيون بالبيانات قادرين على ممارسة حقوقهم في ما يتعلق ببياناتهم الشخصية (يشار إليه بـ «مبدأ احترام حقوق المعنيين بالبيانات»).

يجب على جميع موظفي LVMH، مهما كانت وظيفتهم، إيلاء اهتمام كبير لاحترام الخصوصية والبيانات الشخصية التي يتم جمعها ومعالجتها في ما يتعلق بأنشطتهم اليومية. يجب على كل موظف التأكد من الالتزام بكل مبدأ من المبادئ المنصوص عليها في ميثاق الخصوصية.

للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على الميثاق الداخلي للخصوصية.

المشاركة بطريقة مسؤولة في المجال العام

تشارك LVMH في مناقشات حول السياسة العامة بروح من الحوار البتاء والتعاون مع أصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، القادة السياسيون.

يعد الامتثال للقوانين والأنظمة شرطاً مسبقاً لمصادقية المجموعة عند مشاركتها في النقاشات العامة.

بالإضافة إلى ذلك، فالنزاهة والشفافية والصدق هي المبادئ الأساسية لمشاركة المجموعة في المجال العام.

على وجه الخصوص، تولي LVMH أهمية خاصة لموثوقية المعلومات المقدمة لشركائها في المناقشة وهي مسجلة على أنها «ممثل مصالح» (عضو مجموعة ضغط) عندما تتطلب منها أعمالها ذلك. ويجب على مقدمي الخدمات الخارجيين للمجموعة الامتثال لنفس القواعد.

كما تحترم المجموعة حق موظفيها في المشاركة في الأنشطة السياسية أو النقابية كأفراد، ولكن يتعهد الموظفون بالتأكد من أن أنشطتهم في المجال الخاص لا تتضمن أو تؤثر على أدائهم لواجباتهم أو تضر بسمعة المجموعة.

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

تحظر LVMH دفع أي أجر أو القيام بتوظيف أي عضو في البرلمان الوطني أو الأوروبي، سواء أكان ذلك بصورة دائمة أم مؤقتة، طوال فترة ولايته الانتخابية.

يجب على جميع موظفي LVMH الذين يمثلون LVMH أو دورها في المجال العام التصرف بنزاهة وشفافية ودقة.

للمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على [الميثاق لتمثيل المصالح بمسؤولية](#).



LVMH