

## **GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES**

El Grupo LVMH (el «Grupo» o «LVMH») exige a sus colaboradores un comportamiento ejemplar en materia de integridad. LVMH y sus Maisons no tolerarán ninguna infracción de las leyes y los reglamentos aplicables. Dicho incumplimiento puede exponer al Grupo – así como a sus colaboradores a título individual - a sanciones penales. Sin perjuicio de los posibles procedimientos judiciales aplicables, los colaboradores que hayan infringido el Código de Conducta y las directrices internas se exponen a sanciones disciplinarias que pueden llegar incluso a su despido.

Cualquier colaborador puede enfrentarse a una situación en la cual su interés personal o el de las personas físicas o jurídicas a las que está vinculado o le son cercanas puede influir en el ejercicio de sus actividades profesionales o entrar en conflicto con el interés del Grupo o de la Maison para la que trabaja.

Estos principios deben tomarse como guía de referencia. Los ejemplos contenidos en el presente documento son meros supuestos y no pretenden ser exhaustivos, teniendo en cuenta la amplia variedad de situaciones que pueden producirse. Es por esto que el buen juicio y el sentido de la responsabilidad deben guiar las acciones de los colaboradores en todo momento.

En caso de duda, los colaboradores deben dirigirse a su superior o al departamento competente (recursos humanos, cumplimiento, jurídico, auditoría y control interno). También pueden dirigirse al agente de ética y cumplimiento de su Maison o al director de «ética y cumplimiento» del Grupo.

En caso de detectar o sospechar de una infracción de estos principios, todo colaborador debe informar a su superior, a la dirección competente, a su agente de ética y cumplimiento o al director de «ética y cumplimiento» de LVMH. También puede denunciar la infracción a través del dispositivo de alerta interna implantado por el Grupo. No se permitirá ningún acto de represión contra las personas que hayan hecho uso de este dispositivo de buena fe, incluso si las sospechas que hubiesen suscitado la denuncia resultasen ser erróneas.

## **RECONOCER LOS CONFLICTOS DE INTERESES**

Puede existir un conflicto de intereses en el momento en que los intereses personales interfieran o parezcan interferir en la capacidad del colaborador a la hora de ejercer sus funciones en pro de los intereses del Grupo.

El interés personal de un colaborador se define como toda ventaja financiera o no financiera, directa o indirecta, que el colaborador obtiene a su favor o a favor de miembros de su familia, conocidos u organizaciones con las que él (o su familia, amigos o conocidos) tiene relaciones comerciales.

Los conflictos de intereses pueden ser reales, aparentes o potenciales:

- **reales**, cuando las funciones de un colaborador sean o vayan a ser influenciadas por sus intereses personales.

#### EJEMPLO

Una de las Maisons del Grupo, en la cual Julien es responsable de compras, tiene entre sus proveedores a la empresa X. Julien decide invertir en dicha empresa con su hermano. Julien se encuentra en una situación real de conflicto de intereses.

- **aparentes**, cuando las funciones de un colaborador parecen estar influenciadas por sus intereses personales, aunque no sea el caso.

#### EJEMPLO

Una de las Maisons del Grupo, en la cual Julien es responsable de compras, tiene entre sus proveedores a la empresa X. Julien se entera de que su hermano acaba de invertir en dicha empresa. Julien se encuentra en una situación aparente de conflicto de intereses.

- **potenciales**, cuando las funciones de un colaborador no están influenciadas por sus intereses personales, pero son susceptibles de estarlo en un futuro.

#### EJEMPLO

Una de las Maisons del Grupo, en la cual Julien es responsable de compras, tiene entre sus proveedores a la empresa X. Julien se entera de que su hermano pretende invertir en dicha empresa. Julien se encuentra en una situación potencial de conflicto de intereses.

### PREVENIR LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Todo colaborador tiene un deber de lealtad hacia LVMH y es responsabilidad de cada uno de ellos demostrar su capacidad de juicio con respecto a su propia situación, de modo que pueda apreciar la existencia de conflictos de intereses reales, aparentes o potenciales.

Todo colaborador debe esforzarse por evitar que se produzcan situaciones en las cuales sus intereses personales sean susceptibles de entrar en conflicto con los del Grupo. De hecho, cualquier situación en la que pueda parecer que los intereses privados de un colaborador entren en conflicto con los de LVMH es susceptible de atentar contra el buen funcionamiento y la reputación del Grupo, así como hacer correr un riesgo de orden jurídico.

Debido a esto, los colaboradores deben evitar especialmente:

- invertir personalmente en empresas externas al Grupo, ante lo que se recuerda que los contratos de trabajo de los colaboradores incluyen cláusulas de exclusividad;
- ser titular de una cantidad de acciones significativa de forma directa o indirecta (incluyendo las obtenidas gracias a intermediarios como familiares o conocidos) de una empresa que pertenezca a la competencia, a un proveedor, a un prestatario, a un cliente del Grupo o a cualquier otra empresa

cuya actividad pueda interferir con la capacidad del colaborador a la hora de efectuar tareas para el Grupo o sus Maisons de forma objetiva y eficaz;

- trabajar, en nombre del Grupo y sus Maisons, con proveedores que pertenezcan o estén dirigidos por amigos o miembros de su familia;
- valerse, sin autorización, de su puesto en el Grupo o las Maisons para influir en actividades comerciales externas, discursos, presentaciones o publicaciones.

Además, los colaboradores deberán prestar especial atención a la hora de contratar a personas cercanas para puestos supervisados por ellos de forma directa o indirecta, situación que la dirección deberá consultar al departamento de recursos humanos.

### **INFORMAR DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES**

Los miembros de la junta directiva de LVMH, los presidentes de las Maisons, los miembros de los comités directivos de las Maisons y los colaboradores del Grupo pertinentes deben redactar una declaración anual en la que den fe de que no tienen conflictos de intereses y señalen las situaciones susceptibles de generar un conflicto de intereses. Las declaraciones de los miembros de la junta directiva de LVMH y los presidentes de las Maisons se enviarán al director de «ética y cumplimiento» del Grupo. Las declaraciones del resto de colaboradores se enviarán a los departamentos competentes según la Maison (cumplimiento, jurídico, recursos humanos).

Por otro lado, todo empleado que durante el ejercicio de su trabajo ostente un mandato legislativo, administrativo o judicial susceptible de generar un conflicto debe indicarlo en su declaración.

El colaborador que haya cumplimentado dicha declaración podrá completarla, modificarla o actualizarla, especialmente en el caso de que se produzcan nuevas situaciones de conflictos de intereses, de forma directa o indirecta y deberá notificarlo a la dirección competente.

En caso de necesidad, se podrá organizar una entrevista entre el colaborador y su superior para establecer medidas apropiadas para reducir o limitar los potenciales riesgos que puedan producirse.

En todo caso, si un colaborador se encuentra en posición (potencial o no) de tomar una decisión en nombre del Grupo que sea susceptible de estar influenciada por sus intereses personales, debe indicar inmediatamente dicha situación a su superior o departamento competente (cumplimiento, jurídico, recursos humanos).

El incumplimiento de los presentes principios y, en particular, el ocultamiento de conflictos de intereses reales, aparentes o potenciales, podrá traducirse en sanciones disciplinarias que pueden llegar incluso al despido.

### **RESOLVER LOS CONFLICTOS DE INTERESES**

La resolución de conflictos de intereses, es decir, la puesta en marcha de medidas que eliminan o al menos minimizan los riesgos asociados a estos conflictos, da lugar a una cooperación entre el colaborador en cuestión y su superior, al cual corresponde tomar una decisión final conjuntamente con los departamentos competentes (cumplimiento, jurídico, recursos humanos).

Para ello, el superior y los departamentos implicados deben:

- tratar la información proporcionada por el colaborador con la debida confidencialidad y objetividad;
- evaluar equitativamente la situación, en particular, los riesgos que entraña para los intereses comerciales o la reputación del Grupo;
- buscar consejo (siempre que la complejidad de la situación lo requiera) del agente de ética y cumplimiento, de la dirección jurídica o del departamento de recursos humanos;
- tomar una decisión pragmática para resolver el conflicto minimizando los riesgos para el Grupo y protegiendo los intereses personales del colaborador.

La diversidad de situaciones en las cuales pueden interferir los intereses personales hace necesario que se analice cada caso independientemente.

Si una situación le resulta demasiado compleja al superior después de haberla analizado junto a los departamentos competentes o el colaborador en cuestión no está de acuerdo con el análisis que se ha hecho de la situación, el asunto deberá elevarse, dependiendo de cada caso, al agente de ética y cumplimiento de la Maison en cuestión o al director de «ética y cumplimiento» de LVMH.

#### EJEMPLO N.º 1

Sylvie está a cargo de la reforma de diversas tiendas. Para una de ellas, recibe una serie de presupuestos entre los que se encuentra el de una empresa de la cual es accionista su hermana, dato que conoce. Sylvie se pregunta si esta situación es aceptable, ya que la empresa en cuestión es conocida y ha propuesto un precio ajustado al de mercado.

#### **¿Cómo proceder?**

Parece que Sylvie ha evaluado la situación de forma objetiva, ya que ha detectado un potencial conflicto de intereses.

Teniendo en cuenta la buena reputación de esta empresa y el precio razonable ofrecido, Sylvie debe consultar a su superior, que podrá confiar la tarea de selección y negociación a otro colaborador para mitigar el potencial conflicto de intereses.

#### EJEMPLO N.º 2

Sergei trabaja en el departamento financiero de una de las Maisons como controller de gestión. En una comida familiar se entera de que su primo se acaba de incorporar como director comercial a una empresa que precisamente provee piel a su Maison. Si bien no trabaja en dirección de ventas, Sergei sí que está a cargo del control de gastos debido a su puesto como controlador de gestión.

#### **¿Cómo proceder?**

*A priori*, la situación no parece implicar un conflicto de intereses, ya que la empresa ya era proveedor de la Maison antes de contratar al primo de Sergei. Sergei debe informar a su superior del hecho de

que su primo trabaja como director comercial en uno de los principales proveedores de la Maison. La Maison tomará las medidas necesarias para que Sergei no controle la actividad de su primo.

### EJEMPLO N.º 3

Ali dirige una Maison de marroquinería. Tiene la intención de invertir a título personal en una *start-up* especializada en la trazabilidad de las pieles exóticas.

#### **¿Cómo proceder?**

Teniendo en cuenta su posición, Ali deberá informar a su superior de su vinculación y al director de «ética y cumplimiento» de LVMH de su intención y esperar a las autorizaciones correspondientes antes de tomar una decisión.