



# 行動規範

LVMH

# 行動規範

## LVMH

# 目次

6	序文	16	お客様の信頼を得るにふさわしい 行動を心がける
8	はじめに	17	株主の信頼を得るにふさわしい 行動を心がける
10	連帯しつつ 責任をもって行動する	19	業務活動における誠実さを 心がけ促進させる
12	充実した 職場環境を提供しスキルを生かす	22	行動規範の適用と遵守
14	環境保全への コミットメント		

## 序文

企業にとっての真の成功とは、時の流れを超えて存続し続けることです。

LVMHグループ傘下のすばらしいメゾンは、それぞれの卓越した固有の伝統を尊重しながら、大胆かつ革新的な取り組みを通してブランドの魅力を絶えず豊かにしてきました。こうした姿勢はグループの成功を支える原動力であり、将来の成長を約束する土台でもあります。

また、世界各国のグループ社員一人一人が、企業倫理や社会的責任、環境保護の面で日々私たちの行動の指針となる規則や慣行、原則を共有することも、成功を支えるもう一つの重要な鍵です。

グループは、誕生当初から、こうした共通の規則、慣行、原則を掲げ、以下のようなコミットメントに日々取り組んできました。

- \_\_\_ 誠実さ、社会的責任、パートナー企業の尊重に関して最高基準の企業慣行を実践する
- \_\_\_ 社員一人一人がその才能を最大限に発揮し、専門知識やスキルを生かせる職場環境を提供する
- \_\_\_ 傘下メゾンが生産工程、習慣、行動を状況に合わせて、業界が直面するさまざまな環境課題により効果的に対処できるようにする
- \_\_\_ グループの事業を通じて、グループが事業を展開する地域および地域社会に貢献する
- \_\_\_ リソースとスキルを公共利益となるイニシアティブや企業慈善活動に生かし、できるだけ多くの人々にアートやカルチャーへの扉を開くための活動を推進する

こうしたコミットメントから、LVMHグループは、2003年の国連グローバル・コンパクトに署名するなど、より良い発展のための国際協定に賛同する一方で、グループのすべてのメゾンに共通する社内基準としての行動規範および憲章（2001年の環境憲章、2008年のサプライヤー行動規範）を導入しました。2009年には、グループの社員がそれぞれの責任の下に業務を遂行するうえでの指針となる、簡単な基本原則をまとめた「行動規範」第一版を採用しました。

本書は、この「行動規範」について詳しく説明し、その内容を充実させるものです。

私たちは、絶えず進化する国内の状況や職業、文化の多様性をより良く考慮するために、最新の基準を共有する必要があるからです。

また、特に人権と基本的自由の保護、国民の健康と安全の保護、環境保護、および企業倫理の分野に適用されるさまざまな協定、法および条例が確実に守られていなければなりません。

そのためには、具体的かつ効果的なツールと適切な組織を通してこれらの原則を支援することが不可欠です。

最高経営役員会メンバーおよびグループの各メゾンのCEOが本行動規範に署名しており、その内容の遵守はもちろん、これら規範の実施と普及に全力を傾けることを約束しています。

倫理・持続的発展委員会が、本行動規範に規定されたルールや価値観の遵守の監視にあたります。各メゾンとその関係者が、この共通基盤を取り入れ、これらの原則を実践していくことは、グループの卓越性と長期的な成功を築く重要な要素の一つです。

今後のグループの成功は、企業倫理に対する一人一人のコミットメントにかかっているのです。

ベルナール・アルノー  
(LVMH会長兼CEO)

## はじめに

### 使命

LVMHグループ（「LVMH」または「グループ」）は、比類のないクオリティを誇る製品をつくる70あまりの高級メゾンで構成され、「ワイン & スピリッツ」、「ファッション & レザーグッズ」、「パフューム & コスメティクス」、「ウォッチ & ジュエリー」、「セレクトティブ・リテーリング」というラグジュアリーの5つの主要セクターを網羅する唯一のグループです。グループの成長と長期的な成功は、企業文化を構築し、私たちの行動の指針となる価値観と原則に支えられています。

グループの目標は、LVMHのすべてのメゾンが共有する3つのValues（信条）に基づいています。

— **創造と革新**：創造と革新は、LVMHのDNAに組み込まれています。これが、長年にわたり、メゾンの成功を確かなものとし、その正統性を確立させてきました。さらには各メゾンの基礎となり、独自の伝統を尊重しつつ、常に未来を見据えて新しいものを提供していくというバランス感覚を実現しています。

— **卓越性の追求**：私たちは、最高に高貴で洗練された方法で、クラフツマンシップの世界を表現します。常に完璧を目指し、あらゆるディテールに細心の注意を払います。LVMHがクオリティにおいて妥協することは決してありません。製品からサービスまで、たゆみない卓越性の追求を通して、LVMHは比類のない存在であり続けます。

— **起業家精神の育成**：LVMHには、効率性を高め、迅速に対応するため、各部署や社員に自律性を与えています。重要な責任を任せられることで、誰もが自発的に行動するよう、やる気を高めています。起業家精神が、リスクを恐れず挑戦する勇気と、あきらめずに物事に対処する粘り強さを育みます。現実的思考を持ちながら、野心的な目標に向かってチームを率いていくことで、周囲のモチベーションを高めることが求められます。

### パフォーマンスを支える責任ある社員

LVMHの社員は、Value（信条）を着実に体現しながら、グループとメゾンの成功を担います。絶えず変化する複雑な状況の中で、これらのValue（信条）は社員にとっての道しるべとなり、新しいことを試み、成長を促すための重要な支えとなります。LVMHグループの長期的なパフォーマンスと成功を約束する重要な柱なのです。

### メゾンで構成されるエコシステム

LVMHは、卓越性を追求する文化と、クリエイティブな精神でお客様のニーズに対応する情熱を共有する多様なメゾンで構成される一つのエコシステムです。

相互補完性の原則を大切にするLVMHでは、組織の中でメゾンに固有の伝統や技術を優先し、それぞれが独自に開発する企業モデルの豊かさと多様性を認め、それぞれの独自性と発展戦略を尊重します。LVMHは、比類なきサヴォアフェールが育まれるこの創造性豊かなコミュニティのリーダーです。

このように分権化されたビジネスモデルによって、傘下メゾンの独自性と高い対応能力が保証され、お客様のニーズにきめ細かく対応し、迅速かつ効果的で適切な意思決定をすることができるのです。このアプローチはまた、社員がモチベーションを維持し、起業家精神を発揮するよう促します。

### グループ全体に共通する倫理的枠組み

本行動規範が定める原則は倫理的枠組みであり、LVMHとその社員が行うあらゆる活動に及びます。LVMHは、社員一人一人がこの枠組みを厳密に守り、模範的な行動をとることを期待します。

とりわけ企業倫理や環境保護、企業の社会的責任の面において、国内外の法律や規制、決定を遵守すること、およびベストプラクティスに従うことは、私たちのアプローチの信頼性を裏付けるための前提条件となります。LVMHは、さまざまな協定の内容・精神を遵守し、責任ある行動を通してグループの価値観や原則を表現することに取り組みます。

本行動規範は、上に述べた基本理念はもちろん、世界人権宣言、国連グローバル・コンパクト、多国籍企業を対象とした経済協力開発機構の指導原則、および国連活動の一環である女性のエンパワーメント原則に基づいています。

本行動規範は、私たちのアプローチ全体の基盤を提供するものであり、環境憲章、サプライヤー行動規範、および社内のさまざまな指導原則や憲章は、特定の分野に応じて活用されるものです。

この行動規範は、各メゾン固有の規範や特性によって代わるものではなく、グループ内共通理念であり、インスピレーションの源になります。私たちが共有するコミットメントを着実に反映した基本原則であり、常にプロフェッショナルとして適切に行動するための指針となります。グループの社員だけでなく、パートナー企業やサプライヤーにも適用される、共通の原則です。

## 連帯しつつ 責任をもって 行動する

### 人権と基本的自由の 尊重と推進

LVMHは、個人の権利を尊重した事業展開に取り組み、人間の発達になくてはならない社会環境と衛生環境の改善活動を奨励します。

LVMHは、私たちの事業が直接的または間接的に社会に及ぼす可能性のあるネガティブな影響を特定し、これを未然に防ぎ、万々に備えて対策を講じるよう心がけます。

LVMHは、世界人権宣言の基準を遵守、奨励し、国連グローバル・コンパクトの原則および女性のエンパワーメント原則を推進します。LVMHは、グループの影響が及ぶ範囲で、こうした原則が提唱する価値観と自由、基本的権利を支持します。

### グループが事業を展開する地域の 経済的發展に貢献

LVMHは、グループが事業を展開する地域の社会的・経済的發展に貢献します。

LVMHは、進出先地域の新規雇用創出（グループ内部の直接雇用と外部のパートナー企業の間接雇用を含む）を通じて、地域社会および国全体の公益に貢献します。

活動を推進するセクターのさまざまな関係者との協力的体制に基づいたグループのプレゼンスは、現地の卓越クラスターの形成やサヴォアフェールの促進に役立っています。

### パートナー企業に向けた 責任あるアプローチの促進

LVMHは、パートナー企業との公正かつ責任ある関係作りを力を注ぎます。

LVMHは、状況に適応した社会的慣行や環境保護イニシアティブの導入および遵守においてパートナー企業を支援します。特に、サプライヤーに対して、サプライヤー行動規範に規定される倫理原則に準拠するよう促します。この行動規範には、サプライヤー企業とその下請け業者が遵守すべき社会的要求（強制労働、児童労働、ハラスメント、差別の禁止、および賃金、労働時間、結社の自由、労働衛生及び職場安全に関する規定）、環境保護関連の要求、ビジネス規範（特に合法性、関税、安全性、下請け関連）、贈収賄・不正な利益の供与の予防と撲滅のための対策が明確に定義されています。また、このサプライヤー行動規範の一環として、LVMHは可能な限り、サプライヤー企業とその下請け業者が現実にこれらの規範を遵守していることを確かめる目的で、監査を行う権利を有します。

LVMHは、パートナー企業との釣り合いのとれた取引関係を維持するよう心がけ、とりわけ契約条件と支払期間の遵守に注意します。

### 積極的な連帯の姿勢を示し、 企業慈善活動を推進

社会的責任の分野におけるLVMHの目標は、個人の尊重という確固たる原則と、グループが事業を展開する地域において卓越性を活かしてソーシャル・インクルージョンやプロフェッショナル・インテグレーションを推進するという考えに立脚しています。

LVMHは、カルチャーやアート、教育、青少年の分野でさまざまなイニシアティブ、および人道的な取り組みの擁護に取り組みます。

LVMHは、グループと傘下メゾンの成功の基盤となる価値観に沿った画期的でオリジナルなスポンサーシップ活動を通して、できるだけ幅広い人々の利益に貢献します。

LVMHは、グループが事業を展開する国の文化を尊重し、その発展とクリエイティブな活動の促進に力を入れます。LVMHは、歴史的、芸術的遺産に対するグループのこだわりを反映するアプローチに基づいて、社会貢献活動の方針を展開します。

教育と青少年の分野では特に、豊かな世界文化遺産に触れる機会を提供し、若き才能の出現を促すためのイニシアティブを推進します。

LVMHは、人道的、社会的立場の擁護活動についても同様の姿勢を貫き、フランス国内外の医学研究に対する一定した支援などを積極的に実施いたします。

■  
*LVMHは、パートナー企業による適切な社会的慣行や環境に優しい活動の導入および遵守を支援します。*  
■

## 充実した 職場環境を提供し スキルを生かす

LVMHは、職場の基本的原則をはじめとする国連グローバル・コンパクトのすべての原則を遵守します。

— 雇用と職業に関する差別的撤廃

— あらゆる形態の強制労働および強制的労働の撤廃

— 児童労働の実効的な廃止

— 結社の自由と団体交渉の実効的な承認

LVMHは、人物プロフィールや経歴の多様性を促進します。このコミットメントは、特にグループの採用に関する行動規範によって承認され、企業における多様性憲章への署名によって具体化されるものです。

LVMHは、グループの社員一人一人が、人種、性別、宗教、政治的見解、出身国、社会的出自、年齢、障害、労働組合への加入、性的指向、性同一性などに基づく差別を受けることなく正統な権利を享受できるよう配慮します。特に弱い立場にある人の権利の尊重に注意を払います。

■ **職業における多様性と  
男女平等は、LVMHの  
企業文化とは切り離すことの  
できないものです。**

### 互いを尊重する職場環境を促進

ダイバーシティはクリエイティブな表現の原動力であり、グループの重要な価値観の一つです。社員と採用応募者一人一人の個性を尊重したインクルージョンの文化を構築するというグループの確固たるコミットメントがこれを支えています。

LVMHは、募集・採用、報酬、労働と休息の時間／有給休暇、出産・育児保護、身分の保障、仕事の割当、実績評価、研修、将来に見通しのある雇用、職業安全と労働衛生等に関連するあらゆる差別を禁止します。LVMHは、あらゆる形態の身体的、性的、言語的、精神的暴力やハラスメントに反対します。

職業における多様性はLVMHの企業文化とは切り離すことのできないものです。グループは、インクルージョン推進の観点から、男女平等と機会均等、特に女性のキャリアアップを人事施策の中心に据えます。こうして、給与を含めた報酬の面で、男性も女性も同等の扱いを受けることを保証します。

LVMHは、多様性尊重の観点に基づいた人材の雇用、能力開発、維持に取り組み、メンタリングや女性人材開発のための積極的支援を含める人材育成プログラムを実施します。

LVMHは、意欲ある若者の人材開発を促進し、そのために、初等・中等教育機関や高等教育機関、地方自治体、非営利団体とさまざまなパートナーシップを結びます。

LVMHは、研修、作業時間や労働条件の調整、重労働予防といった措置を通して、高齢労働者の活躍促進と雇用維持に取り組みます。次世代への技術・技能の伝承といった重要な役割を通して、高齢労働者の雇用を高めます。

LVMHは、障害者の職業的統合に積極的に取り組み、この目的に特化したイニシアティブやパートナーシップを通して障害者の職業訓練及び雇用を支援します。

### 個人のプライバシーを尊重する 安全な職場環境づくりを促進

LVMHは、社員の労働衛生と職場安全に留意し、グループが事業を展開する国において、あらゆる業務活動が現行の衛生関連法規制に準拠していることを保証し、職場安全に関する最良慣行の実施に努めます。

LVMHは、業務における危険な状況から社員を保護し、潜在的なリスクを報告する義務を負います。

現行のLVMH内部規定には、労働衛生および職場安全に関する規則が詳しく説明されており、社員はこれを共有します。

LVMHは、社員のワーク・ライフ・バランスを推進します。

LVMHは、社員が個人的に政治活動や団体活動に参加する権利を尊重します。社員は、社員が個人生活の一環として行う活動によって、職務の達成が妨げられたり、雇用者の評判が傷つけられたりすることがないように注意します。

LVMHは、グループが事業を展開する国において、社員と採用応募者の個人情報収集、処理、送信する場合に、その国の現行法規制に準拠することを約束します。

### 刺激的でやりがいのある 職場環境を社員に提供する

LVMHは、才能豊かな人材を採用し、その育成を目指し、社員間の信頼関係に基づく充実した職場環境を提供します。

LVMHは、グループ内でのさまざまな研修プログラムや、地域間、部門間の異動の促進を通して、社員のスキルアップを支援します。特に、豊かなクラフツマンシップとクリエイションを支える貴重な文化遺産とサヴォアフェールの伝承に取り組みます。

LVMHは、社員が日々の業務の中で常にクオリティを追求することを奨励します。マネージャーには、自ら率先垂範すること、および部下がそれぞれの責任や権限の範囲内で最大限のイニシアティブを発揮できるようなマネジメントが求められます。

社員は、対人関係に期待される相互尊重の精神に基づいて、公平な態度で互いに接するよう努力します。

社員は、同僚、上司、雇用者に対する差別的、中傷的、侮辱的発言を控えるものとします。特に、ソーシャルネットワークでのコミュニケーションについては、ソーシャルメディアの使用に関する社内憲章に準拠する必要があります。

### 社会的対話を 促進する

LVMHは、建設的な対話の枠内で、社員の表現と見解の自由を尊重します。

LVMHは、社員が自身の職業上の利益の増進と保護を目的とした集団を構成する、あるいはこれに参加する自由を尊重します。

LVMHは、グループが事業を展開するすべての国において、労使との良質な社会的対話と協議、および社員代表の尊重を促進します。

## 環境保全への コミットメント

環境保全は避けて通ることのできない課題であり、  
進歩のための重要な手段です。

LVMHは、あらゆる国で、環境関連の適用法規制を  
遵守します。また、これら法規制の要件にとどまるこ  
となく、地域社会と市民の懸念の声に応えられるよう、  
グループ傘下のメゾンと社員、パートナー企業の協力  
の下に、関連産業セクターにおいて特に予防手段に基  
づいた効果的な慣行の導入を積極的に推し進めます。

これらのコミットメントは、2001年の「環境憲章」  
導入により正式に承認され、傘下メゾン全体に適用さ  
れています。

— 環境パフォーマンスの向上

— 共同コミットメントの促進

— 環境リスクの管理

— 環境イノベーションとクリエイティビティの融合に  
よる高品質な製品のデザイン

— 企業の枠を超えたコミットメントの推進

環境保全は避けて通ることの  
できない課題であり、  
進歩のための重要な手段です。

### 天然資源の保護に努め、 環境要因を経営プロセスに組み込む

グループ傘下メゾンと製品の持続的発展は、天然資源  
の保護なくしては不可能です。

傘下メゾンの製品には、希少性が高く貴重な天然の  
原材料が使われています。ラグジュアリー製品のデザ  
インと製造には、創造と革新、卓越した技術だけで  
なく、環境への配慮も求められます。

グループは創業以来、生産工程や行動を予測し状況に  
合わせることで、業界が直面する数多くの環境課題に  
より効果的に対処するべく日々取り組んできました。

### 具体的かつ効果的なツールを通して 環境保全に取り組む

LVMHは、環境保護、気候変動、資源保護に対する  
具体的な取り組みを行います。また、適切な人的・  
財政的手段を費やし、お客様、社員、地域社会全体の  
利益のための積極的かつ継続的な改善を目指します。

この目標を達成するための具体的な一例が、傘下メゾ  
ン全体に導入されたLIFE：「LVMHの環境インジケー  
ター」プログラムです。これは、各メゾン独自の取り組  
みを統合し、そのイニシアティブを9つの共通の優先領  
域と目標にフォーカスさせるものです。

— 製品のデザインに環境要因を統合することでライフ  
サイクル全体で環境パフォーマンスを向上する

— 生物多様性の保全に努め、天然資源の安定した調達  
を確保する

— 材料および物質のトレーサビリティと適合性を保証  
する

— 環境保護関連のベストプラクティス遵守を促進し、  
納入業者と協力してサプライチェーンにおいて最良の  
環境基準を実施する

— 重要なサヴォアフェールの保護に努める

— 再生可能エネルギーの利用を促すことで業務活動全  
体での温室効果ガスの排出量を低減する

— グループの生産設備とストアの環境パフォーマンス  
向上に努める

— 製品寿命の延長と「修理可能性」の保証に努める

— 顧客や利害関係者からの質問に対応するための手順  
を導入する

環境課題は各メゾンの戦略計画に組み込まれており、  
メゾンは独自の中長期的アクションプランを策定する  
とともに、パフォーマンス測定インジケータを定め  
る必要があります。

LVMHは、事業活動に直接関係する側面だけに限らず、  
環境保全活動に貢献する企業グループや地方自治体、  
非営利団体とパートナーシップを結ぶことで、積極的  
に環境保全に取り組んでいます。このように、LVMH  
と傘下メゾンは、LIFEプログラムをベースに、パート  
ナーシップに沿った協力に基づいてバリューチェーン  
全体で環境問題をとらえ、慣行の改善に努めています。

LVMHは、環境保護に対する  
具体的な取り組みを行い、  
法規制の要件にとどまることなく  
効果的な慣行の導入を  
積極的に推し進めます



## お客様の信頼を得るに ふさわしい 行動を心がける

### 引き続きクオリティと安全性の高い 製品を生み出す

LVMHは、お客様の衛生と安全に留意し、その目的で製品のデザインと生産の段階で予防原則を適用します。

LVMHは、研究と技術革新、厳選された素材の使用、傘下メゾンが誇るサヴォアフェールと職種の活用を通して、常に最高品質の製品をお客様に提供することに尽力します。

グループは、これらリソースの持続的発展と、本行動規範に定める原則の遵守を保証する目的で、これら高品質素材に関する生産・調達の条件に特別な注意を払います。

### 責任あるコミュニケーション

LVMHは、自社製品の製造方法や使用方法に関して誠実でわかりやすい情報をお客様に提供し、誤解を招くような主張や表現を避けるよう心がけます。

LVMHは、製品が及ぼす社会的影響やイメージを自覚し、PRやマーケティング関連のコミュニケーションにおいて最大限の注意を払うよう努力します。

### プライバシーの尊重

お客様のニーズを理解することは、一人一人に合った製品や顧客体験を提供するうえできわめて重要です。

LVMHと傘下メゾンでは、お客様の個人情報の保護に関する法令を遵守し、個人情報の取り扱いに関して透明性を確保します。メゾンは、個人情報の取り扱いについてははっきりとわかりやすい説明を提供し、情報の機密性を保証します。

LVMHと傘下メゾンは、お客様の個人情報を販売しない、およびお客様による事前の承認なしにマーケティング関連のコミュニケーションを送信しないものとします。

・  
*LVMHでは、  
お客様の個人情報の保護に  
関する法令を遵守し、  
個人情報の取り扱いに関して  
透明性を確保します。*

## 株主の信頼を得るに ふさわしい 行動を心がける

### 株主の権利を尊重する

LVMH株主の権利は、グループの運営管理を規定するコーポレート・ガバナンスの法規制および原則により保護されています。

LVMHの取締役会は、特にその構成、ミッション、業務と責任について詳細を規定した憲章を設置しています。

LVMHの取締役会には3つの委員会があり、その構成と役割、ミッションが社内規定によって決められます。

— **業務監査委員会**：グループの会計原則が現行の会計基準に準拠しているかどうかを確認します。社会会計および連結会計の監査、内部統制およびリスク管理手順実施の監視を行います。

— **任命・報酬委員会**：現行の法規制および適用されるガバナンス原則に基づき、役員の報酬に関する提案や、グループのキーポジションの適任者と報酬に関する見解表明を行います。

— **倫理的・持続可能な開発委員会**：本行動規範その他の規範・憲章に規定される、グループの活動の基盤となる個人および組織全体の価値観の遵守を監視します。

### 財務情報の品質と透明性を保証する

LVMHは、グループの業務取引を厳密に記載した会計報告を作成します。

LVMHは、グループの業績報告について完全な独立性と透明性を確保します。また、利益相反が生じる危険がない場合に限り、独立格付機関からのアンケートに応じます。

LVMHは、正確な財務情報および直接関連する非金融情報の有効かつ完全な同時公開に努めます。また、以前の公開に対して一貫性のある方法で、期限を遵守した公開を心がけます。

グループ内のごく限られた適任者のみが、適用される指令に準拠して金融市場に情報を提供できるものとします。

### インサイダー取引の防止

「内部情報」とは、一人以上の発行者または一つ以上の金融商品に直接的または間接的に関連する未公開の特定情報で、これが公開された場合に関連金融商品および金融派生商品に重要な影響を及ぼす可能性があるものを指します。このような情報を所持する者は、情報が公開されない限り、当該発行者の有価証券（または関連金融商品）を自ら、あるいは第三者を介して購入、販売することを自ら禁じるものとします。

・  
*LVMHは、グループの  
業績報告について  
完全な独立性と  
透明性を確保します。*

## 業務活動における誠実さを 心がけ促進させる

グループは、ある情報が守秘されるべきものかどうかを評価し、また当該情報の伝達や使用、開示の必要性について判断する手順を有しています。

内部情報の誤った開示を避けるため、このような情報を所持する社員は守秘義務を遵守し、権限のない者が閲覧する可能性のある通信手段を通して、あるいはその内容を聞かれる恐れのある場所でこれに言及することを自ら禁じるものとします。部外秘の性質に関して疑問がある場合は、上司または有資格者（財務管理・法務部門）にご相談ください。

### グループの資産を保護する

グループは、グループの資産とリソース、特に知的財産権の保護に努めます。傘下メゾンは、適切な予防対策と協力、コミュニケーションに基づいた偽造品や不正商品の流通防止戦略を展開します。

さらに、社員一人一人は、LVMHの資産やリソースを損失や不正使用、破損、浪費などから保護する義務があります。これらのリソースには、設備、財産、金融資産その他のグループの資産が含まれます。

社員は、各自の任務の一環として設定した目標を達成するために、またグループの成長と発展に貢献するために、合法的かつ適切な業務目的において責任をもってグループの資源を使用し、付与された特権の濫用や無駄な使用を避けるよう心がけるものとします。割り当てられたリソースおよび資産は一時的に利用できるものであり、所有権はグループに属するものとします。

グループでは、資源の保護に特化したガイドラインを策定しており、社員はこれに従う必要があります。

コミュニケーションツール（電子メール、インターネットなど）の私的利用は、合理的な限度の範囲内であること、職務遂行の妨げとならないこと、企業に付加的成本がかからないこと、現行の法規制に準拠していること、およびLVMHのイメージに影響を与えないことを条件として許容されるものとします。

特に、ITリソースの利用については、LVMHの情報システム安全憲章に詳細が規定された規則および原則が適用されます。

LVMHは、社員一人一人に誠実な行動を求めます。社員は、LVMH、他のグループ社員、パートナー企業のイメージ保護に努めるものとし、競合企業を中傷するようなことがあってはなりません。LVMHは、ソーシャルメディアの利用に関する社内憲章に準拠し、インターネット上での態度や立場、意見の表明には十分な注意を払うよう社員に期待します。特に、他人を自身の表明の巻き添えにしないこと、節度を守ること、他人を尊重すること、機密データや職務上の秘密を守ることを心がけてください。

LVMHの社員およびパートナー企業には、インテグリティの分野に関して模範的な行動が求められます。法規制を遵守しない場合、グループおよび社員個人に、刑罰が科せられる可能性があります。これらの社内規則やガイドラインに違反した社員は、訴訟追行の有無とは関係なく、懲戒処分を受ける場合があります。

### あらゆる形態の 腐敗を防止する

腐敗行為（法的定義は適用法によって異なる）の概念は一般に、一人（買収される者）が、第三者（買収する者）の利益となるように、自分の役職、職務、委託任務の管轄に属するある行為を行いもしくは差し控えまたは優遇的な取り扱いもしくは特別のはからいを得る目的で、約束、申出を要求もしくは承諾し、または贈り物を要求もしくは収受する行為全体を指します。

贈り物、約束、申出には、現金、現物、払戻し、無償サービスなどの直接的利得および、近親者の採用、他人のための借金返済といった間接的利得を含みます。

また、腐敗行為は、民間職に従事する者が関与する場合（民間腐敗）と、公職に従事する者が関与する場合（公的腐敗）があります。

買収する者の行為を能動的腐敗行為（贈賄）、買収される者の行為を受動的腐敗行為（収賄）と言います。

あっせん収賄の概念は、公権力または行政庁から榮譽、職、公契約またはその他のあらゆる有利な決定を得させることを目的として、現実または仮想の影響力を不正に使用することと引き換えに、申出、贈り物、約束を要求しまたは受け入れる行為に当てはまります。

あっせん収賄の場合も、能動的行為と受動的行為があります。

LVMHは、腐敗および贈収賄に対して「ゼロ・トレランス」の方針を適用し、事業活動の枠内においてこうした不正行為を防止、特定、制裁するための一連の措置を講じます。

社員に配布されるガイドラインには、腐敗・贈収賄行為とみなされる可能性のある避けるべき行動についての詳しい解説があります。

以下は、その例です。

— 直接的または間接的な賄賂やリベートの支払いまたは受け取り

— ファシリテーション・ペイメント（通常の行政サービスの円滑化を目的とした少額の支払い）の支払い

一般的に、サードパーティへの支払いは、サードパーティとの合意に基づいた正当なサービスおよび価格を反映していなければなりません。

## 利益相反の防止と管理

利益相反は、社員個人、またはその関係者、近親者である自然人または法人の利益とLVMHの利益が競合する、またはその可能性があり、職務の公平かつ客観的な遂行に支障をきたす状態を指します。

このような状況に陥ったグループ社員は、利害衝突が生じた時点で早急に報告する必要があります。

また、職務・役職上の理由からこのような状況にさらされる可能性が高い社員は、このような報告以外にも、利害衝突の不在、あるいは衝突が生じる可能性のある状況などについて、定期的に報告を行う義務があります。

グループは、利益相反の発生防止および管理に特化したガイドラインを策定しており、社員はこれに準拠する必要があります。

### 物品の贈与や招待に関して合理的なアプローチを採用する

LVMHでは、物品の贈与や招待についてのガイドラインを策定しており、社員はこれに従う必要があります。

また、この分野で遵守すべき慣行は法規範や習慣によって規定されており、国や職業、法規によって異なります。グループは、適用法違反を認めず、社員がこれに従うよう注意します。

## 機密性の保持

LVMHの社員は、公開されていない内部情報の機密性・完全性の確保に努めます。

この情報には、財務データや、戦略、社員、顧客、製品のコレクションおよび発売、グループに競争上の優位性をもたらす可能性のある買収や商業活動などに関する情報が含まれます。

概して、グループ内部の信頼関係や、パートナー企業や顧客との間に確立された信頼関係を維持するためには、秘密厳守は不可欠です。LVMHは、グループに伝達される外部の機密情報を保護し、許可された目的に限りこれを使用すること、および使用にあたって適切な予防措置を講じるものとします。

各社員は、伝達された内部または外部の機密情報を、グループ外部の者や、グループ内部のこのような情報について知る必要のない者に直接的または間接的に開示しないものとします。

## 公正競争規約の遵守

LVMHは、競争に関する現行の法規制および慣行に基づいた、公正かつ自由な競争の維持に努めます。

公正競争規約の遵守に対するLVMHのコミットメントは、グループにおける当該規約遵守の促進を目的とした、独占禁止法コンプライアンスに関する社内憲章の導入により正式に承認されています。

この憲章は、日常の取引行為においてグループ社員全員が知っておくべき主なルールを説明するもので、社員に求められる行動基準が実用本位で規定されています。例えば、LVMHは、特に価格、地域、市場シェア、顧客について、優越的地位の濫用、共同行為、競合社間の合意や取り決めによる不正な違法行為等を禁じます。

## マネーロンダリング撲滅への取り組み

マネーロンダリングは、犯罪によって得られた収益を合法的経済に投資して、出所などを分からなくする行為です。

LVMHでは、特に現金での支払いや無記名証券の使用に関する不正行為を含めて、グループの取引がこのような資金洗浄の手段に利用されないよう適切な措置を講じます。

LVMHでは、特に現金支払いの規定を目的としたマネーロンダリング対策に関するガイドラインおよび社内手順を導入しており、社員およびパートナー企業に対して特別な注意を促しています。

## 貿易制限と国際的な制裁プログラムの遵守

LVMHは、国際社会での決定事項や国際条約、輸出入締まりに関する法令や法規、グループやメゾンが事業を行っている国に対する金融制裁および国際的な貿易制限などに関し、その変化を考慮しつつ、それらを遵守することを特に重視しています。

国際的な制裁を受けている国家、企業、団体・組織、個人と直接的または間接的に関係する取引は、その規模に関わらず、現行の制裁措置を遵守する場合にのみ、また、LVMHの財務部門と法務部門より事前の承諾を得ていることを条件に、実施することができます。

## 公共分野での公正な介入

LVMHは、その国におけるグループの事業と関連があり、許可されている場合、当局者や意思決定者との意見交換および協力のため、公開討論に参加します。

グループが公共分野に介入する場合は、法律、関係組織・団体に固有の規則、本規範を遵守して行われます。LVMHは、交渉相手に伝えられる情報の信頼性をとりわけ重視しています。また、事業からの要請がある場合、ロビイスト登録簿に登録します。グループが利用する外部のサービス提供者は、グループと同様の規則を遵守しなければなりません。

LVMHは、政党や政治団体、労働組合への金銭の支払いを禁止します。

LVMHは、国会またはヨーロッパ議会の議員に、その任期中、永続的にまたは一時的に、何らかの任務を委託する、あるいは報酬を支払うことを禁止します。

# 行動規範の適用と 遵守

本行動規範の目的は、LVMHが事業を行う上での  
整合性を確保することにあります。  
本規範は、グループ内のすべての企業に告知されます。  
本規範は、各メゾンにおいて  
一律に適用されなければなりません。

## 適用範囲

本行動規範の目的は、LVMHが事業を行う上での整合性を確保することにあります。本規範は、グループ内のすべての企業に告知され、各メゾンにおいて一律に適用されます。

グループ内の各社員は、本規範とその原則を遵守しなければなりません。

## 行動規範の 展開

本行動規範は、LVMHの公式サイトにおいて閲覧可能です。また、グループのイントラネットにおいて、複数の言語で閲覧およびダウンロードが可能です。

本規範は、すべての新入社員に伝達されます。

グループは、各メゾンのために、以下の分野に関する適正なガバナンスのためのツールも開発しています。

- 環境
- サプライヤーとの関係
- 採用
- 情報システムのセキュリティ
- 収賄防止（とりわけ特定の地域の慣習に応じて）
- 競争法コンプライアンス
- 広告
- その他のテーマまたは分野（本規範が取り扱うもの、および、グループが内部基本方針を定めているもの）

本規範と内部基本方針の定める原則を遵守しない場合、社員は、所属する会社の内部規則（またはそれに相当するもの）、適用される法令および法規の規定に準拠し、確認された違反の重大さに比例した懲戒処分を受けます。

本規範の原則は、事業分野または進出する地域に応じて、各メゾンがより詳細な条項を加える場合があります。また、現地の法令および法規に照らして適切である場合、現地の規範または憲章が適用される場合もあります。

## ガバナンス

本行動規範の定める原則および価値観の能率的な普及と遵守を確保するため、LVMHはグループのプロフィールとその実態にふさわしいガバナンスを構築しています。

その組織は以下で構成されています。

— **取締役会に置かれた倫理および持続可能な開発委員会**：この役割は、倫理や、社会的・環境的責任にふさわしい行動に導くための、経営陣および社員の行動規範の定義への貢献、これらの規則が遵守されているかどうかの監視、上記に関するグループの戦略とその報告書の内容の検討にあります。

— **「倫理およびコンプライアンス」担当ディレクター**（グループ・マネージングディレクター直属）および、LVMHの異なる部門（人事、ファイナンス、業務、購買、監査、内部統制、環境、法務、広報）の代表者で構成される「**倫理およびコンプライアンス**」委員会：この役割は、行動規範の定める原則を奨励すること、それにまつわるベストプラクティスの発展を促すこと、規範を遵守させること、定期的に見直されるマッピングを基に特定されたリスクを分析し優先順位をつけること、コンプライアンスの監査とパートナーの「**デューディリジェンス**」に貢献すること、グループ内に設置された警報システムの管理と監視を行うことにあります。このため、規範の原則の適用に関する報告書が倫理および持続可能な開発委員会に毎年提出されます。

— **経験やベストプラクティスを共有し、行動規範が奨励する原則および価値観を同等で一貫性のある形で適用できるように、各メゾン内には「倫理およびコンプライアンス」担当者のネットワーク**が設けられています。

ガバナンスはさらに、以下を基盤としています。

— **各メゾンに設けられた「社会的責任」担当者のネットワーク**。これは、年に数回の会合を開き、実行するアクションを構造化し、各メゾンがその価値観や環境、社員およびお客様の期待に応じてそれらのアクションを自分のものに行うことができるようにしています。

— **「環境委員会」**。これは、各メゾンの環境担当者のネットワークを集結したもので、年に数回の会合を開きます。この機関は、環境問題およびLIFEプログラムに関して考察し、議論を行う場となっています。

— **「サプライヤー サステナビリティデイ」**。これは購買、関連企業、サプライヤーとの関係を担当する各メゾンの責任者が毎年会合を開く日で、優先される問題の現状を分析し、新たな取り組みを開始し、グループ内のベストプラクティスについての意見を交換する場となっています。

— **「内部統制」担当者のネットワーク**。これは監査および内部統制部門の指揮下にあり、内部統制やリスク管理の制御システムを調整し、実施します。これらの担当者は、各メゾン内で、グループの内部統制手続きが遵守されるよう監視することに加え、各職種に特有の検査を開発する役目を担っています。

## 用いる手段

— **リスクマッピング**：このマッピングの作成により、グループおよび各メゾンが当行動規範に相反するあらゆる種類の行為、特に、外部からの収賄要求や、人権、基本的自由、健康、社員の安全、環境等に対する重大な侵害にさらされるリスクを特定し、優先順位を付けることができる限り可能になります。これらのリスクは、特に、パートナー、地域、事業分野を考慮して評価されます。このようなマッピングは、グループの各メゾンが事業を行っている環境の変化を反映するよう、定期的に見直されます。特定されたリスクに応じて、マッピングを補完するものとして、パートナー(サプライヤー、仲介者…)の状況を評価する手順が実施されます。各メゾンは、それぞれのリスクマップに照らして、内部の規範および手順をそれに適応させます。

— **内部での監視および評価**：行動規範の遵守を監視することは、LVMH内の既存の内部統制の一部となっており、グループで実施されているプロセスに従って行われます。LVMHによって実施されている内部および外部の会計検査手順は、とりわけ、会計で腐敗・贈収賄の隠べいが行われていないことを確認し、あらゆる形の腐敗・贈収賄を予防しそれと戦うために実施されている対策を評価することを可能にします。

— **研修制度**：グループは研修のための適切なツールを有しています。研修プログラムは、リスクマップに照らして(業務、地域、職種など)、内容と、該当する社員に応じて定義されます。研修は、腐敗、贈収賄、マネーロンダリングのリスクに最もさらされているグループ内の役員や社員を対象に、定期的の実施されます。社会的責任の分野では、差別の防止に関する研修が採用担当者、ディレクター、マネージャーを対象に実施され、また、独立した事務所に委託した差別テストを実施することで、採用慣行の継続的な監視が行われます。

— **監査と「デューデリジェンス」**：グループでは、リスクおよび改善のための機会をより良く識別し、評価し、予測するために、またパートナーについての深い知識を確保するために、利害関係者に対して検証のための監査および妥当なデューデリジェンスを実施します。この手順により、グループでは、とりわけ倫理、社会、環境、人権に関して、パートナーのパフォーマンスがグループの要件に沿ったものであるかどうか、当規範に記載されたベストプラクティスを遵守しているかどうかを検証することが可能になります。グループはまた、検査を通じ、パートナーが、コンプライアンスに反する小さな問題を解決するために、ベストプラクティスを実施し、それを遵守するよう支援することができます。こうした措置および実施は、グループとパートナーの間の契約に含まれています。

— **懲戒処分**：社員が行動規範、規則、憲章、特定の内部方針、また、ガイドラインおよび、より一般的に、所属するメゾンの内部規則(またはそれに相当するもの)によって規定される規則を遵守しない場合、過失と見なされます。グループは、必要に応じて、確認された違反を終了させるために、内部規則(またはそれに相当するもの)、適用される法令および法規の規定に従い、適切かつ時宜を得た措置を講じます。それには、確認された違反の重大さに適応しそれに比例したあらゆる懲戒処分が含まれます。

— **警告の手段**：社員は、取るべき態度や、当規範に記された原則の解釈に関して質問がある場合、あるいは当規範の違反に直接的または間接的に関わっている場合、自分の上司、「倫理とコンプライアンス」担当者、人事部の責任者、グループの「倫理とコンプライアンス」担当ディレクターあるいは資格を有したその他の人に相談するよう奨励されています。

グループには、内部から警告を発するシステムが整っており、当規範の規定違反または違反のリスクと関係する社員からの報告を収集し処理することが可能です。

全社員がこの警告システムを利用することができます。当システムは、適用される法規に従い、できる限り、また適用される法律によって設定された制限内で(特にフランスでの場合は、情報処理及び自由に関する全国委員会の単一認可n°AU-004により設定された条件で)、報告手続きにまつわる機密を保証します。

報告の元となった疑いが間違いであると判明したとしても、誠実に当システムを利用した人に対しては、いかなる抑圧行為も許されません。

LVMH - 22, avenue Montaigne - 75008 Paris - France

TEL: 33 (0)1 44 13 22 22 - [www.lvmh.co.jp](http://www.lvmh.co.jp)

© LVMH 2017

この文書は、責任をもって管理された森林資源を用いて作られた紙に印刷されています。

