



2026年1月1日

関係各位、

ロロ・ピアーナの歴史は常に品質、信頼性、誠実さ、卓越性といった価値観を基調としてきました。ロロ・ピアーナは、倫理的で持続可能な行動こそが成功と成長の基盤であるという確固たる信念に基づき、従業員一人ひとりが模範的な行動をとり続け、これらの理念を体現し、日々の業務に反映させていくことが重要であると考えています。

この信念は、ロロ・ピアーナの行動と考え方を具体化した行動規範に表れています。行動規範は、ロロ・ピアーナの価値観と日々の活動の一貫性を保証するものです。

ロロ・ピアーナは、LVMHグループが採用している理念と行動様式を採用し、ロロ・ピアーナの特徴的な哲学やDNAと完全に融合させています。また、ロロ・ピアーナは「LVMH行動規範」を採用し、独自の倫理規定を制定しています。

これらの理念は、従業員一人ひとりや、ロロ・ピアーナと働く人、協力する人、連絡を取り合う人の行動の指針となります。

行動規範をオフィス、店舗、工場での日々の活動のガイドブックと考え、よくお読みください。

ご協力いただきますようお願い申し上げます。

Frédéric Arnault

安全衛生に関する 憲章

LVMH

安全衛生に関する 憲章

2024年3月

目次

Chairmanからのメッセージ.....	5
Executive Committeeによる約束.....	7
グループのValue.....	8
ガバナンス.....	9
行動規範の適用と普及.....	10
通報制度.....	11
企業としての責任を果たすグループ.....	13
基本的な権利の尊重.....	14
環境の保護.....	15
ビジネスパートナーおよびサプライヤーとの責任ある取り組みの促進.....	16
責任ある雇用主.....	19
思いやりがあり多様性を認め合う職場環境の推進.....	20
職場における充足感の保証.....	22
健康と安全の保証.....	23
誠実なグループ.....	25
腐敗との闘い.....	26
利益相反の防止.....	27
マネーロンダリングとの闘い.....	27
国際的な制裁の遵守.....	28
自由で公正な競争の促進.....	29
機密の維持.....	30
金融市場における健全性の保護とインサイダー取引の防止.....	31
プライバシーの尊重.....	32
公的領域への責任ある参加.....	33

Chairmanからのメッセージ

企業の真の成功とは、時の試練に耐え、持続可能な社会の構築に寄与するものです。

LVMHとそのメゾンでは、この長年にわたる信念が、私たちの製品、約束、そして行動において日々具現化されています。

私たちの成功は、世界中に魅力を放つ私たちの製品の賜物です。手にする価値のあるそれら製品の品質は、私たちによる最高品質の追求から生まれるものであり、その最高品質は、私たちの職人によって、その卓越したサヴォアフェールのおかげでもたらされています。また、その最高品質は、私たちのメゾンによって絶え間なく新たにされる創造性、革新的な精神、そして世界に対する開放性によってもたらされています。いずれのメゾンも、私たちの一流の継承してきたものを持続可能にするよう取り組んでいます。

また、私たちは、世界中のあらゆる場所で、倫理と誠実さ、社会的責任、そして環境の尊重において最高の水準を遵守するとの固い約束をし、その遵守に責任を持つことで、長年にわたり卓越した存在であり続けてきました。

本行動規範は、これらの約束および遵守を明記する為に、私たちの日常的な活動を導く原則と規則という形式をとり、完全に改訂されました。

本行動規範には全ての持続可能性に関する要素が含まれ、詳細に説明がなされています。

本行動規範に規定されている原則と規則は、可能な限り完全かつ正確であることを企図する一方、過去数年間に作成された他の文書も参照しています。これらが一体となって、LVMHとその従業員による活動を統治する、私たちの倫理の枠組みを形成しています。

LVMHの全従業員がこれらの原則を遵守し、体現しなければならないことは言うまでもありません。

LVMHのBoard of DirectorsのEthics and Sustainable Development Committeeは、これらの原則が遵守されているかを監視します。

グループのExecutive Committeeのメンバーは、それぞれの責任分野においてこれらの原則の遵守を推進します。

さらに、各メゾンの社長と従業員は、この共通の倫理の枠組みを自らのものとして取り込み、これらの原則を体現しなければなりません。

それらによって始めて、私たちの長期的な成功が保証されるのです。

ベルナール・アルノー
LVMH Chairman and Chief Executive Officer

Executive Committeeによる約束

Executive Committeeのメンバーは、本行動規範に定める原則の推進において担うべき役割を認識し、それぞれの責任領域においてこれらの原則の遵守を推進します。



アントニオ・ペローニ
グループ・マネージングディレクター



デルフィーン・アルノー
クリスチャン・ディオール・クチュール



ニコラ・バジル
デヴェロップメント・アキュイジション



ピエトロ・ベッカーリ
ルイ・ヴィトン



ステファン・ピアンキ
ウォッチ&ジュエリ



マイケル・バーク
ファッション・グループ



シャンタル・ガンペルレ
ヒューマンリソース・シナジー



ジャンジャック・ギオニ
ファイナンス



クリス・デ・ラブエンテ
セレクトィヴ・リレーティング



ステファン・リンデルクネツシュ
LVMHホスピタリティ エクセレンス&ビューティー



フィリップ・シャウス
ワイン&スピリッツ



ジェローム・シビーユ
ジェネラルアドミニストレーション・リーガルアフェアーズ



ジャン-バティスト・ヴォワザン
ストラテジー

グループのValue

LVMHグループ（以下「LVMH」または「グループ」といいます。）は、75以上のメゾンを持ち、6つの主要なラグジュアリー部門を経営するマーケットにおける唯一のプレイヤーです。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、セレクトィヴ・リテーリング、そしてアザー・アクティヴィティーズから成ります。

グループの成功と持続性は、一人ひとりの行動を鼓舞し導き、グループの文化の基盤となっているValueと原則によってもたらされます。

創造的、革新的であれ

創造性と革新性は、LVMHのDNAに組み込まれています。これらは、常にメゾンの成功の鍵であり、メゾンの正統性の基礎となってきました。メゾンは創造性と革新性の上に成り立っており、それらによって、独自に継承してきたものを尊重しつつ、継続的に彼らの取り組みを新たなものにし、未来を見据えていくという、絶妙なバランスを達成することを可能にしています。

卓越性を追求しましょう

グループにおいては、品質に妥協することは決してありません。メゾンは、製品からサービスに至るまで、細部にまで入念に注意を払って完璧を求めて努力をし、最も高貴で熟練された方法で、職人技の世界を表現します。グループを他に比類のない存在にさせるのは、私たちの卓越性の追求なのです。

起業家精神を育みましょう

グループが状況の変化に対して素早く行動できる分散型の組織形態をとっていることは、効率性を高め、迅速な対応を促進しています。各自に重要な責任を持たせることで、各自の自発性を高めているのです。グループが奨励する起業家精神によって、リスクを取ることができるようになり、忍耐強くなることができます。また、行動の結果によって物事を判断するという思想を持つことと、野心的な目標に向かってチームを導いていくことで、チームのモチベーションを高める能力が求められます。

好ましい影響をもたらすという責任を果たしましょう

グループとその従業員が取るいかなる行動も、倫理、企業の社会的責任、そして環境の尊重に対するLVMHの責任ある取組みを反映しています。これらの取組みは、メゾンのパフォーマンスを推進し、持続的かつ長期的な成功を確実なものにします。グループは、本当に熱望される製品は持続可能なビジネスからしか生まれないと確信しており、より良い未来に積極的に貢献すること、そしてグループの製品とその製造方法が生態系全体に確実に好ましい影響を与えるという責任を果たします。

ガバナンス

LVMHは、強固な倫理に関する文化を可能な限り普及させる為に、グループの特徴、経営上の実態、および分散型の経営手法に合ったガバナンス構造を導入しました。

このガバナンス構造には、以下が含まれます。

- **Board of DirectorsのEthics and Sustainable Development Committee**が、グループがその活動の基礎を置く個人および集団の価値の尊重を監視し、以下の主な義務を負います。
 - Board of Directorsが社会・環境・気候問題におけるグループの主な戦略決定を支援し、最高幹部と従業員の行動を導く行動規則の策定を支援すること
 - それらの規則の遵守を監視すること
 - 設定されている制度を監視すること
- **LVMHのChairman & CEOおよびExecutive Committeeのメンバー**が、倫理分野および社会・環境責任分野におけるグループの約束を促進します。
- **メゾンの社長**が、本行動規範の原則がそれぞれの領域・地域に普及し、従業員によって適切に適用されることを確実にものにします。
- **グループのESG Committee**が、グループの事業部門と共に、グループの戦略的倫理および社会・環境責任の目標の実行を支援し、調整します。同Committeeは、これらの分野におけるグループの主導権の発揮を積極的に支援し、連結経営に係る報告書に関連する情報を提供する専門対応責任者による情報網に依拠します。
- **倫理・コンプライアンス部門**が、LVMHの倫理とコンプライアンスに対する取り組みを推進し、取り纏めます。この部門は、各メゾンの社長によって任命された対応責任者による組織的なサポートを受けます。対応責任者は、グループの倫理に関する規準をその組織内で実施させる役割を担います。

行動規範の適用と普及

法規制の遵守、特に倫理分野、環境・社会責任分野において法規制を遵守することは、それらの分野におけるグループの信頼性と行動に直結する鍵です。

本行動規範は、この点に関するグループとしての約束を反映しており、グループの全従業員に適用されます。本行動規範は、全てのメゾンおよびグループの法人において配布され、入社時に全ての新従業員に周知されなくてはなりません。本行動規範は、各メゾンの規範および方針によって補完され、関連する各メゾンの従業員は、それら規範および方針も参照する必要があります。

本行動規範は、LVMHのウェブサイトおよびグループのイントラネットから入手でき、数か国語でダウンロードが可能です。

各マネージャーは、管理下のチーム内で本行動規範を体現し、推進する責任があります。

各従業員は、どのような状況においても、これらの約束を個人個人の責任において遵守しなければなりません。

ある状況において何をすべきか不明である場合、または本行動規範に規定された原則をどのように解釈すべきか不明な場合は、ご自身の上司、倫理・コンプライアンス対応責任者、またはグループの倫理・コンプライアンスディレクター（特にethics@lvmh.com）に問い合わせることをお勧めします。

従業員が本行動規範または関連する方針に規定された原則を遵守しなかった場合、その行動の重大性に応じ、懲戒処分および制裁の対象となる可能性があります。そのような制裁には懲戒解雇も含まれます。

通報制度

LVMHは、グループ内における対話とコミュニケーションの文化を奨励します。

グループは、通報の受付と対応状況の確認の為に制度を規定するグループアラートポリシーを採択しました。

適用される法規制、あるいは本行動規範またはグループやご自身のメゾンの方針に定められた原則に違反している可能性のある状況に直面している従業員は、遅滞なく、人事部または倫理・コンプライアンス対応責任者にその状況を通報することを奨励します。

これらの経路に加えて、LVMHは、LVMHによる統一管理の下、機密性を保証した安全な通報システムである「LVMH Alert Line」を設置しました。このオンラインプラットフォームは、グループのウェブサイトまたは <https://alertline.lvmh.com> からアクセスできます。これは、全従業員と社外の全利害関係者に開放されています。

グループは、常に通報に対する誠実性と機密性を維持します。

通報された申立が不正確であった場合でも、誠意を持ってこの制度を利用した人、通報者を支援した人、または通報に関係した人に対する報復行為は禁止されています。

詳細については、[グループアラートポリシー](#)を参照してください。





企業としての責任を果たす グループ

基本的な 権利の尊重

LVMHは、グループが事業を展開する場所がどこであるかに関わらず、人権を尊重します。

グループは、人権の尊重はグループの目的に本来より備わっている要件であり、またグループとそのメゾンのValueや、個人の尊厳を尊重するという必然的帰結から切り離すことのできないものだと信じています。

LVMHは、全従業員およびお取引先様が、この人権の尊重という分野において同じ規準を遵守することを期待します。

LVMHは、発展と人々の保護において重要な要素である、人と人との関係に関連する状況、社会全体に関連する状況、および健康状態に関連する状況の継続的な改善を支援します。

例えば、LVMHは公正かつ公平な報酬慣行を目指して努力します。グループは、そのメゾンとそのビジネスパートナーおよびサプライヤーが遵守しなければならない15の原則に基づいて、公正な賃金方針（公正賃金原則）を策定しました。

LVMHは、その影響圏内において、国際社会で採択されている基本的な原則、権利、自由を推進します。LVMHは、特に世界人権宣言、市民的、政治的権利に関する国際規約、経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約、ビジネスと人権に関する指導原則、国際労働機関の中核的労働基準、およびOECDの責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針（特に第4章）を推進します。

グループは、法律に従って、ビジネスにおいて直接的または間接的にもたらす可能性のある、社会全体に関連する悪影響を防止し、必要に応じて是正する為に、その影響を明らかにすることに留意します。

従い、LVMHは、そのビジネスモデルが人権と基本的自由、個人の健康と安全、および環境の尊重と一致していることを確実なものとする為に、注意義務計画を策定しました。

LVMHの全従業員は、職務を遂行するにあたり、日々人権を守り、人権の尊重を促進しなければなりません。

詳細については、以下を参照してください。：

- お取引先様の行動規範
- グループ注意義務計画 (Universal Registration Document)
- LVMH社会的・環境的責任報告書

環境の保護

LVMHは環境を尊重し、国連グローバル・コンパクトの10原則および関連する持続可能な開発目標に準拠します。

LVMHは、気候変動と闘い、天然資源と生物多様性を保護する為に、環境への悪影響を制限し、積極的な対策を最大化することを目指します。

LIFE(LVMH Initiatives for the Environment)プログラムは、環境への負荷の直接的・間接的な計算を反映して頻繁に更新されており、環境保護に対するグループの責任ある前向きな取り組みを経営において体現したものです。LIFEには4つの戦略的計画があり、定められた期日までに達成すべき詳細な目標が設定されています。これらの目標は全てのメゾンに適用され、全てのメゾンは、製品の持続可能性と世代間の継承性を向上させつつ、天然資源を保護する為の循環的かつ創造的な経済手法を採用することが奨励されています。

創造的な循環性の開発

グループは、LVMHの主要なValueの一つである創造性を活用し、製品の環境への影響を軽減します。LVMHは、アップサイクリング、リサイクリング、布地や皮革の端切れの活用、新しい製造工程の開発などを通じて、社会における「美しさ」の概念に変化をもたらす独創的な素材を生み出します。

生物多様性の保護

自然の豊かさこそが、各メゾンの製品を格別なものにします。従って、生態系の保護・再生、水ストレスとの闘いは、科学的根拠に基づき長期にわたり複数のビジネスパートナーと協力すべき行動を必要とする責務です。

気候への対処

LVMHとそのメゾンは、グループの気候に関する目標に従って、各ビジネス領域における取引関係の現実を反映した行動計画を実施し、社内部門(購買、物流、小売、工房など)であるか外部のビジネスパートナーやサプライヤーであるかに関わらず、利害関係者と共に取り組みます。

追跡可能性と透明性の保証

サプライチェーンにおける追跡可能性は、責任ある取り組みを保証する為の必須条件です。その追跡可能性は、一連の管理システムにおいて、広範にわたる用語に関し、厳格な定義を必要とします。従って、LVMHは、国際社会環境認定表示連合 (ISEAL) の定義を採択しました。この定義は「検証済みの製品の単位と最終製品と言われる物との間で、追跡可能性を検証する為に使用される完全な一連の文書および仕組み」という知識に基づいています。

LVMHの全従業員は、エネルギーを節約し、生物多様性を尊重する為の措置を講じ、グループの意識向上とトレーニングプログラムに積極的に参加することが奨励されています。

詳細については、以下を参照してください。

- LIFE 360 プログラム

- グループ注意義務計画 (Universal Registration Document)

- LVMH社会的・環境的責任報告書

ビジネスパートナーおよびサプライヤーとの責任ある取り組みの促進

LVMHは、LVMHのバリューチェーンにおいて鍵となる繋がりであるビジネスパートナーやサプライヤーと向き合って、責任ある取り組みを維持し、促進することを目指して努力します。従い、グループは卓越性、革新性、および約束というValueの共有を目指します。

また、LVMHは、ビジネスパートナーおよびサプライヤーが要求の厳しい社会的・環境的实践を始め、遵守するよう支援する一方で、これらの分野における新しい問題に対する意識を高めます。

特に、LVMHは、ビジネスパートナーおよびサプライヤーとの契約において、お取引先様の行動規範に規定された原則を遵守すること、また、そのビジネスパートナーおよびサプライヤーもグループとのビジネスを推進する際に同じことを確実に実践するように求めます。

お取引先様の行動規範には、以下が定められています。

- グループの社会的責任規準
- LVMHが設定した環境パフォーマンスの課題
- グループのビジネス倫理および誠実さの要件
- ビジネスパートナーおよびサプライヤーが苦情処理制度を持つ必要性、およびLVMH Alert Lineにアクセスできる事実
- LVMHがビジネスパートナーおよびサプライヤーを管理し、その保有する情報にアクセスする権利、および
- お取引先様の行動規範の遵守に対するビジネスパートナーおよびサプライヤーによる合意

ビジネスパートナーまたはサプライヤーがお取引先様の行動規範を遵守しない場合、当該ビジネスパートナーまたはサプライヤーと取引を行っているグループの法人は、是正措置が講じられるまで、コンプライアンス違反の是正を要求したり、購入を中断したり、納品の受領を拒否したり、製品の返品を要求したりすることができます。また場合によっては、その他の権利または償還請求権を損なうことなく、そのようなビジネスパートナーまたはサプライヤーとの取引関係を終了させることができます。

さらに、ビジネスパートナーまたはサプライヤーが、LVMHグループの法人による本行動規範、お取引先様の行動規範、および/または適用される法規制に対する違反（または違反のリスク）を認識した場合、LVMHグループの連絡先に懸念を伝えるか、LVMH Alert Lineを通じて通報することが奨励されています。

LVMHの全従業員は、一緒に仕事をしているビジネスパートナーおよびサプライヤーが、お取引先様の行動規範に規定された原則の遵守に同意していることを確認する必要があります。

詳細について、[お取引先様の行動規範](#)を参照してください。



責任ある雇用主

思いやりがあり多様性を認め合う 職場環境の推進

あらゆる形の差別との闘い

LVMHは、その従業員が民族、国籍、社会的もしくは文化的な出自、性別、性的指向、障害、年齢、家族状況、宗教、政治的信条、または組合への加入に基づいて差別されることなく、その権利を享受できることを確実なものにすることを約束します。

従業員を平等に扱うことは、仕事と社交において多様性を尊重するというLVMHの人事方針の一つの重要な要素です。グループは、対人関係のあらゆる側面と段階において、雇用形態、賃金、労働時間、休暇または有給休暇、母性または父性の保護、職の保証、業務の割り当て、評価、トレーニング、キャリアの見通し、および職業上の健康と安全のいずれかを問わず、一切の差別を禁止します。

LVMHの全従業員は、あらゆる形態の差別と闘い、それに関して模範的な行動を示すという、グループの約束を忠実に守らなければなりません。

ハラスメントとの闘い

LVMHは、あらゆる形態の脅迫、屈辱、脅迫、暴力、および態度、行動、ジェスチャーまたは文字による身体的、性的、言語的、または道徳的なハラスメントに断固反対します。

LVMHの全従業員は、お互いに敬意をもって接し、外部の利害関係者に対しても敬意を持って接しなければなりません。

多様性を認め合う文化の育成

多様性は、創造性と成功をもたらします。一人ひとりが私たちの長期的な成功に貢献する為に進化して革新できるように、一人ひとりが異なることを尊重することに基づき、多様性を認め合う文化を育成するという約束の結果として、創造性と成功があります。この約束は、グループが行う全ての事柄、そして従業員、ビジネスパートナー、サプライヤー、顧客など、グループの利害関係者との関係にまで及びます。

特に、グループは、現地の状況次第によって、女性や過小評価されているグループの職務能力開発の為に、先輩社員による助言指導や積極的な支援を含むプログラムを構築します。

また、LVMHは、学術および非営利団体との多くの連携関係を通じて、早期人材開発を促進します。

グループは、トレーニングを提供し、労働時間や労働条件を調整することにより、高齢者の雇用を促進するとともに、サヴォアフェールの継承を奨励します。

また、LVMHは、障害を持つ者の雇用にもしっかりと取り組み、特化した構想や業務連携を通じて、障害者のトレーニング、雇用、または雇用の継続を積極的に支援することを約束します。

LVMHの全従業員は、日々の活動において、社内においても、社外のビジネスパートナー、サプライヤー、顧客、その他外部の利害関係者との関係においても、多様性を認め合うというグループの約束を体現しなければなりません。

詳細については、以下を参照してください。

-採用行動規範

-LVMH社会的・環境的責任報告書

職場における充足感の保証

LVMHは、従業員のキャリアを通じて、職場における職業上の能力開発と生活の質を保証します。

職場における心身の充足

LVMHは、従業員が仕事において成功し、従業員の可能性を最大限に発揮する為に、必要な環境を創造します。

LVMHは、マネージャーが協力して物事を進め、素早い業務手法を促進し、そのチームメンバーの統率力、能力、および責任感を引き出すことを奨励します。

マネージャーはそれぞれ、信頼感があり、建設的な対話ができ、各チームメンバーの貢献を相互に認められる環境を作るよう、特に注意を払わなければなりません。

グループは、従業員および共に働く人々からの意見や評価に注意を払います。LVMH Heart Fundは、グループの社員代表機関との協議の結果設立されたSolidarity Fundであり、全ての従業員が利用できます。これは、全ての従業員に対して社会的・心理的支援を無償で提供し、必要に応じて資格要件に合えば、緊急財政支援を提供します。

健康的なワークライフバランス

LVMHは、従業員のワークライフバランスを尊重し、これが従業員の心身の充足と職場での生活の質にとって鍵であることを認識しています。

特に、グループでは、「つながらない権利」に注意を払います。

グループは、ビジネス活動の種別が許容する限り、従業員のために柔軟な働き方の調整を支援します。

従業員の能力開発

LVMHは、多数のトレーニングプログラムを提供し、地理的・機能的な可動性を促進することで、従業員が成長できる機会を確保します。グループは特に、そのサヴォアフェール、技巧と創造的なビジネスという文化的な受け継がれてきたものを伝授することを約束します。

従業員は、各自ご自身のキャリアに主たる責任を負う一方、LVMHのマネージャーと人事チームは、従業員の人材開発を全力で支援することを約束します。

マネージャーは、敬意に満ち、満足感があり、心身の充足が促進される職場環境を作らなければなりません。マネージャーは、従業員の人材開発を促進し、従業員が持つ懸念に耳を傾け、ワークライフバランスに注意を払わなければなりません。

詳細については、*LVMH社会的・環境的責任レポート*を参照してください。

健康と安全の保証

LVMHは、従業員の為、またグループの職場で働く人やグループの為に働く人であれば誰の為であっても、安全で充実した職場環境を提供することは、雇用主としての責任であると考えています。

LVMHは、従業員の健康と安全を保護し、従業員のビジネス活動が事業を展開する国で適用される健康に関する法規制に準拠していることを保証し、職場の安全性の領域で最善の施策を実施するよう努力します。

LVMHは、「ゼロアクシデント」カルチャーを育むことを目的に、5部構成の健康・安全憲章を採択しています。

- 問題を明らかにすること。
- 特化したアクションプランを策定すること。
- アクションプランを実行し管理すること。
- 従業員一人ひとりを関与させること。
- 安全なエコシステムの為の徳の高い文化を維持すること。

LVMHは、従業員が仕事中に危険な物質や危険な状況にさらされないことがないように、従業員を保護します。従業員は、適用される内部規程が通知されており、そこにはグループの職場の健康および安全に関するルールが定められています。

LVMHとそのメゾンは、健康危機の文脈であるか社会的責任戦略の一環であるかに関わらず、業務を整理し、従業員を支援し、最善の施策を実施する為に、様々な永続的な制度を開発してきました。

また、LVMHは、該当する個人に対して高水準の誠実さ、責任および敬意が促進され、適切な労働条件が確保されるよう、ファッションモデルの為に雇用関係およびウェルビーイングに関する憲章を採択しています。

LVMHの全従業員は、グループの健康と安全に関する取り組みに従い、健康および/または安全上のリスクとなる状況に細心の注意を払わなければなりません。

詳細については、以下を参照してください。

-健康・安全憲章

-ファッションモデルの為に雇用関係およびウェルビーイングに関する憲章

-グループ注意義務計画 (*Universal Registration Document*)

-LVMH社会的・環境的責任報告書

誠実なグループ

腐敗との闘い

LVMHは、世界中のどこにおいても、腐敗行為に関して「ゼロ・トレランス」（一切容認しない）方針です。

LVMHとそのメゾンは、業務遂行における腐敗行為または斡旋収賄行為を防止、検知および処罰する為の措置を講じます。

グループは、腐敗行為や斡旋収賄行為となる可能性のある様々な種類の行為を従業員が認識する助けになるように、腐敗防止憲章を採択しています。例えば、贈答や招待には特に注意を払う必要があります。腐敗防止憲章は、従業員が適切な反射神経を身につける助けになるよう実践的な例を提供します。

この憲章に加え、グループの全従業員に対して、特に腐敗行為や斡旋収賄行為のリスクに最もさらされている従業員に、トレーニングが提供されます。

LVMHは、ビジネスパートナーやサプライヤーに対しても、同じルールを遵守し、腐敗行為または斡旋収賄行為に関連する可能性のある行為を防止、検知、および処罰する為の適切な措置を講じるよう求めます。

LVMHの全従業員は、腐敗防止憲章に規定されたルールを遵守し、これに関して特に注意を払わなければなりません。

グループのビジネスパートナーと仕事をする従業員は、そのビジネスパートナーに、お取引先様の行動規範の腐敗防止に関するルールおよび原則の遵守に確実に同意させなければなりません。

詳細については、以下を参照してください。

- 腐敗防止憲章

- お取引先様の行動規範

利益相反の防止

利益相反とは、グループの従業員の個人的な利益が、グループまたはそのメソンの利益と相反する状況、または相反するよう見える状況、または相反する可能性がある状況です。

このような状況が引き起こす可能性のあるリスクを排除したり軽減したりする為に、利益相反に該当し得る状況は申告され、管理されなければなりません。

従業員はそれぞれ、利益相反の可能性を評価する際には、個々人が置かれた状況について正しい判断をし、所属するメソンの内部規程に従って、上司および/または関連部門(倫理・コンプライアンス、人事、法務)に直ちに申告する責任があります。

LVMHの全従業員は、誠実さと忠誠心を持って業務を遂行し、ビジネスに従事しなければなりません。利益相反の可能性のある従業員は、その利益相反の可能性を直ちに申告しなければなりません。

詳細については、[腐敗防止憲章](#)をご覧ください。

マネーロンダリングとの闘い

マネーロンダリングとは、違法に獲得した収益の出所を隠蔽または偽装して、その収益が合法的な出所から生じたように見せることです。

グループは、ビジネスを展開する各国において、現金決済の制限や現金決済に関する指導の提供など、従業員やビジネスパートナーにマネーロンダリングに関するリスクへ細心の注意を払うように求め、マネーロンダリングの手段としてビジネスが利用されることを防止する為の適切な措置を講じます。

LVMHの全従業員は、マネーロンダリング防止に関するルールを遵守しなければならず、特に販売員の場合は現金決済の閾値を遵守しなければなりません。

詳細については、グループの[反マネーロンダリングガイドライン](#)を参照してください。

国際的な制裁の遵守

LVMHは、国際的な制裁および輸出管理に関する法規制の遵守を特に重視します。

規模の大小に関わらず、グループの全ての取引は、以下を目的として慎重に監視されます。

- 国際的な制裁の対象となっている国または地域との直接的または間接的な繋がりを明確にすること
- 問題の取引が、国際的な制裁リストに記載されている法人、組織、または人物に関与していないことを検証すること
- 輸出管理に関連する規制を遵守すること

LVMHの全従業員は、特に国際的な制裁および輸出管理体制に適用される法規制の遵守に注意しなければなりません。

そのような法規制の複雑さを考慮して、従業員は、国際的な制裁または規制の対象となっている国または地域に関連する取引を行う前に、倫理・コンプライアンス対応責任者に連絡しなければなりません。

詳細については、グループの国際制裁ポリシーを参照してください。

自由で公正な競争の促進

LVMHは、適用される法律および慣行に従い、自由で公正な競争を維持し、ビジネスを行う各国で適用される競争に関するルールが従業員によって遵守されるよう努力します。

LVMHは、競争法の遵守およびそれに向けた取組みを、グループの競争法憲章において取りまとめしており、この憲章は、競争法に関して本格的にコンプライアンス文化を発展させる助けとなるように策定されています。

この憲章には、日々のビジネス関係において従わなければならない主なルールが規定されており、従業員によって充足されることが求められる規準の実践的な例が書かれています。

LVMHは、いかなる状況においても、価格、販売地域、マーケットシェア、顧客などに関して、競合他社間の合意、計画、調整、または協調的行動を通じた経済的依存関係の濫用、情報の違法な交換、カルテル、または違法な共謀を容認しません。

特に、LVMHは、優越的地位の濫用を防止するよう、努力します。

LVMHの全従業員は、競争法を慎重に遵守しなければなりません。グループの競合他社との全ての関係は綿密に精査されなければならない、全ての従業員は、競争を阻害する可能性のある行動を取ってはなりません。

詳細については、グループの[競争法憲章](#)を参照してください。

機密の維持

LVMHの従業員は、公知となっていない内部の情報の機密性と完全性を保護しなければなりません。

この情報には、財務データ、戦略、従業員、顧客、コレクション、製品のローンチ、および買収の可能性に関する情報、また私たちに競争力を与えるビジネス活動に関連する情報などが含まれます。

一般的に機密の保持は、グループ内およびビジネスパートナーや顧客との関係の両方において、信頼を維持する為の鍵となります。LVMHは、承認された目的の為にだけ情報を使用し、あらゆる適切な予防措置を講じることによって、グループに提供された外部からの全ての機密情報を保護します。

特に、LVMHは、従業員が、権限のない個人がアクセスする可能性のある通信手段を使って、または他者に聞こえてしまう可能性のある場所で、内部情報を開示しないことを期待します。

また、LVMHは、従業員がソーシャルメディアユーザーガイドに従い、インターネット上でご自身の意見を表明する際には細心の注意を払うこと、特にご自身の意見が会社ではなく個人の意見であることを明示し、節度を守り、他者を尊重し、そして機密情報や企業秘密を開示しないことを求めます。

特に、コンピュータ化された通信手段の使用は、メゾンのサイバーセキュリティ憲章に規定されたルールと原則を遵守しなければなりません。

LVMHの全従業員は、グループ外の人や、職務上そのような情報知識を必要としないLVMHの従業員に、自らが知ることとなった内部または外部の機密情報を直接的または間接的に開示してはなりません。

詳細については、グループの[ソーシャルメディアユーザーガイド](#)を参照してください。

金融市場における健全性の保護とインサイダー取引の防止

金融市場の健全性は、経済を機能させる為の鍵です。

LVMHIは、市場の健全性を保護し、市場における悪用を防ぐ為に策定されたルールを遵守することを約束します。特に、LVMHIは、市場に虚偽の情報を提供したり、虚偽の前提で金融商品の価格を変動させたりするような行動はとりません。

LVMHの株式は金融市場で取引される為、内部情報に関する法的義務の対象となります。

「内部情報」とは、公知となっていない正確な情報で、直接的または間接的に1つまたは複数の発行体に関係し、あるいは1つまたは複数の発行体によって発行された1つまたは複数の金融商品に関係し、もしそれが公知となった場合、当該金融商品の価格または関連するデリバティブ金融商品の価格に明らかに影響を与える可能性がある情報です。

そのような情報を保有する者は、その情報が公知となっていない限り、該当する発行体の株式（または関連する金融商品）を直接的または間接的に売買したり、仲介者を通じて売買したりしてはなりません。また、そのような情報を保有する者には、重い非開示義務があります。

グループは、情報が内部情報であるか否かを判断し、情報の公開を遅らせるか否かを判断し、そして、公開を遅らせた場合には、必要な措置を講じて、内部情報の一つ一つに関して、誰がインサイダーに該当するかを決定する手続を持ちます。

内部情報を所持している従業員は、インサイダー取引を防止するよう作成された規制を遵守しなければなりません。特に、該当する金融商品を含む株式市場取引に従事してはならず、該当する情報を開示してはなりません。

プライバシーの尊重

LVMHは、お取引先様および従業員（「データ主体」）のプライバシーを非常に重視しており、その保護、特に個人データの保護に細心の注意を払います。

従って、LVMHは、プライバシー憲章に規定された6つの主要な原則の遵守を約束します。これは、データの転送先に関わらず、データが収集、処理、または転送される時に、データ主体の権利に係る最低限の保護を確保する為に不可欠です。

従って、各メゾンまたはグループの法人は、どこに所在していても、これらの6つの主要な原則およびプライバシーと個人データの保護を管理する法規制を遵守しなければなりません。

特に、各メゾンまたグループの法人は、以下を確実なものとする必要があります。

- 全ての個人データの処理が合法であり、データ主体のその他の権利または人間の尊厳を侵害していないこと。（「合法性の原則」）
- 個人データは、処理される目的に関連して適切に関連性があり、必要なものに厳密に限定されていること。（「必要性の原則」）
- 個人データは、収集された目的の為にのみ、データ主体のプライバシーと親交関係を保護する方法で使用されること。（「相応性の原則」）
- 個人データのライフサイクル中に発生する可能性のあるリスクを特定、評価、および文書化し、そのようなリスクが現実のものとなるのを防止し、そのようなデータの機密性、完全性、および可用性を保護する為の措置が講じられるようにすること。（「安全性の原則」）
- データ主体が、その個人データがどのように処理されるか知らされること。（「透明性の原則」）
- データ主体が、その個人データに対し権利を行使することができること。（「データ主体の権利尊重の原則」）

LVMHの全従業員は、その職務に関わらず、プライバシーを尊重し、日々の活動に関連して収集および処理される個人データを尊重することに細心の注意を払わなければなりません。各従業員は、プライバシー憲章に規定されている各原則が確実に遵守されるようにしなければなりません。

詳細については、グループのプライバシー憲章を参照してください。

公的領域への責任ある参加

LVMHは、建設的な対話と協力の精神の下、政治指導者をはじめとする利害関係者との間で、公共政策に関する議論を行っています。

法規制を遵守することは、グループが公開討論に参加する際において、グループに対する信頼性の前提条件です。

また、誠実さ、透明性、および正直さは、当グループが公的領域に参画する為の重要な原則です。

特に、LVMHは、議論の相手方に提供される情報の信頼性を非常に重視しており、そのビジネスが必要とする場所において、「利益代表」(ロビイスト)として登録されています。グループの外部にいる情報提供者も、この同じルールを遵守しなければなりません。

また、グループは、個人としての政治活動や組合活動に参加する従業員の権利を尊重しています。ただし、従業員は、そういったプライベート圏内での活動が、職務の遂行に関与したり、職務の遂行において損害を与えたり、グループの評判を傷つけたりしないことを確実なものにすることを約束します。

LVMHでは、政党、政治団体、組合組織への資金提供を禁止しています。

LVMHは、国会議員または欧州議会議員の任期中は、永続的または一時的を問わず、議員に対して報酬を支払ったり議員を採用したりすることを禁止しています。

公共圏において、LVMHまたはメゾン代表するLVMHの全従業員は、誠実さ、透明性、正確性を持って行動しなければなりません。

詳細については、[責任あるロビー活動憲章](#)を参照してください。



LVMH