

倫理規定

K E R I N G



目次

フランソワ＝アンリ・ピノー会長兼CEOからのメッセージ
03

ケリング執行委員会によるコミットメント
05

I. ビジネスにおける私達の倫理原則
07

II. 私達のステークホルダーに対するビジネス行動規範
09

III. 倫理規定適用の監視と内部告発制度
21

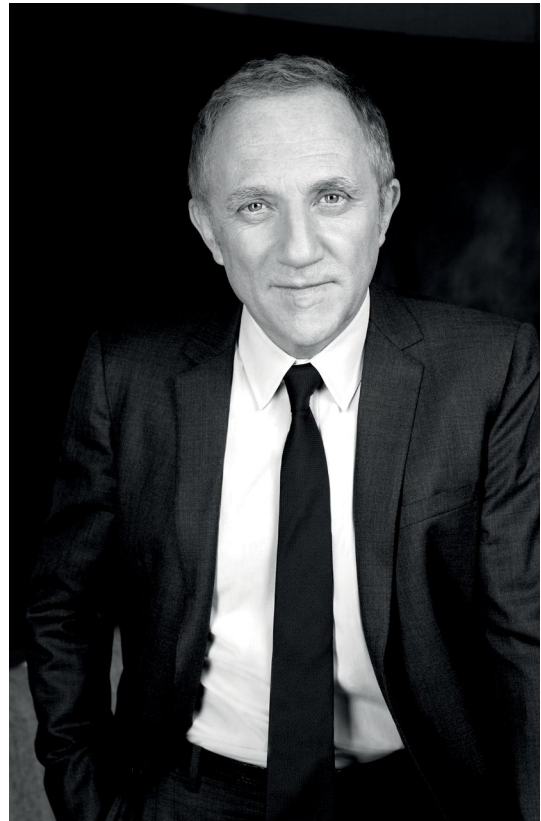


フランソワ＝アンリ・ピノー会長兼CEOからのメッセージ

私達の企業行動の中心に倫理を据えることは、重要な道徳的コミットメントであり、信頼の原則はビジネスの持続的発展に必要不可欠です。この誠実な文化は、当然、法令遵守を基本としていますが、私達グループの価値観へのコミットメントにも同等に基づいています。これは、国籍、所在地、業務における立場や年功に関わらず、日常業務におけるケリングの社員一人ひとりによって示されなければなりません。

私達の倫理規定は、1996年に策定された倫理憲章を2005年に倫理規定に改定して以降、私達の日々の行動を構成して導く主要な原則を定義しています。この規定は、私達の職務上の活動、および、従業員、お客様、株主の皆様、ビジネスパートナーらと連絡を取る際に私達人ひとりが期待されている行動の枠組みを提示しています。また、私達が環境保護に力を注ぐと共に、私達が及ぼす影響が最小であることを願う、環境に対する私達のコミットメントと、良き企業市民としての役割を十分に果たし、積極的に関与し、責任を持つことを目的とする社会全体に対する私達のコミットメントをも明確にしています。

これは、2005年以降の第4版であり、これにより、私達がラグジュアリー分野におけるキープレーヤーへと変身を遂げた現在、私達は私達の倫理的アプローチを成形しているものを再び表明する機会を得ています。



この倫理規定は、全社員だけでなく、サプライチェーンで働く人々、当社の価値創造に貢献する人々全てに対する当社の人権尊重へのコミットメントを、改めて強く明言しています。児童労働、強制労働、人身売買、および最も弱い立場にいる人々、特に移民からの搾取などに立ち向かうだけでなく、特に女性に対する暴力、差別とも闘うために、私達は全エネルギーと警戒を結集しています。

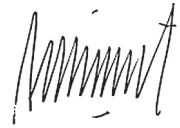


また、この改訂版により、私達は汚職および斡旋収賄の防止・検知の強化における進展の全てを、特に2015年以降のコンプライアンス組織、および、ブランド内のブランド・コンプライアンス責任者らによる国際ネットワークの設立を思い起こすことが可能になりました。これらの組織は、必要な方針および手順を定義し、それに応じて全社員を支援することで、この分野におけるあらゆる関係法令への遵守を厳格に監視します。私達は汚職、斡旋収賄、および、あらゆる不正行為に対し、いかなる違反も認めず、私達一人ひとりがこれを認識することが不可欠なのです。

最後に、ここで特に重要なのが、ケリングが数年前に立ち上げた倫理内部告発制度です。これにより、私達の規定や原則に対する違反行為、またはその疑いを個人で報告することができ、現在はケリングの社員だけでなく、全てのサービス・プロバイダーにおいてグループのために働く外部および派遣スタッフ、私達が契約関係を結んでいる外部パートナーもこの制度を利用できます。このメカニズムは必要

不可欠であり、これにより私達の原則を遵守する上で起こりうる欠陥だけでなく、必要な改善段階を特定することができるのです。このような欠陥を無私無欲、善意で私達に報告してくれる人々を守ることが、グループを通じて必要不可欠なコミットメントなのです。

この規定は、私達の行動全てに対する枠組みの提供、ケリングとその成功および継続性の保護を目的としているガイドです。私は、みなさんがこれをよく理解し、日常的にこれを適用するであろうと信じています。これを行うみなさんを支援するために必要なものは全て、グループ内に設置されています。私はみなさんに期待しています。



フランソワ・アンリ・ピノー
会長兼最高経営責任者



ケリング執行委員会によるコミットメント

ケリング執行委員会のメンバーとして、私達は共同でグループのビジネスを管理し、世界中のどこにおいても、グループおよびブランドの活動全てにおいてケリング倫理規定の原則を広め、説明し、日々を生きる私達個々の責任を十分に認識します。これは道義的義務であり、さらには、グループの継続および成功へと繋がります。

特に、個人の模範と行動の力、私達のグループ管理をガイドする倫理原則の包括的適用性を通して、日々、行動で示すことが私達の個人責任および共同責任であります。



François-Henri Pinault
Chairman and Chief Executive Officer



Jean-François Palus
Group Managing Director



Francesca Bellettini
President and Chief
Executive Officer,
Yves Saint Laurent



Albert Bensoussan
Chief Executive Officer of the
Watches and Jewelry Division



Marco Bizzarri
President and Chief
Executive Officer, Gucci



Grégory Boutté
Chief Client & Digital
Officer



Cédric CHARBIT
Chief Executive
Officer, Balenciaga



Marie-Claire Daveu
Chief Sustainability Officer and
Head of International
Institutional Affairs



Jean-Marc Duplaix
Chief Financial Officer



Valérie Duport
Chief Communications & Image
Officer



Béatrice Lazat
Chief People Officer



Bartolomeo RONGONE
Chief Executive Officer,
Bottega Veneta



roberto vedovotto
President and Chief
Executive Officer, Kering
Eyewear

ケリング倫理規定は、ケリング取締役会に提示され、同取締役会によって評価された後で、グループ内の全社員へ配布されました。



ガバナンス

グループの理事会はいつでも以下の原則を適用するものとします：

- グループの理事および取締役は、定期研修コースを受け、特に利益相反についての項目に関し、グループによって定義される規則および役員による社内規定を遵守するものとします。
- 取締役会内における持続発展委員会は、持続的発展と倫理の分野において、グループの厳しい要件に一致する良いガバナンスの策定、実施、監視を行うグループの支援を目的とします。
- 専務取締役への報酬は、グループ内におけるパフォーマンスと信頼性の文化の効果的促進に基づく変動分を含みます。



1

ビジネスにおける私達の倫理原則

ケリングは、誠実に責任を持って行動をします。

あらゆる状況下でビジネスに対して倫理的アプローチを行うことが、ビジネスの継続性に繋がります。市場における私達の成功と持続的発展は、お客様、社員、株主の皆様、ビジネスパートナー、および地域社会との信頼関係があってこそ得られる結果です。この信頼関係は時間をかけて築き、日常の不断努力の中で確立すべきものです。ビジネス環境における倫理は様々な側面を持っており、時には一見矛盾していると思われることもあります。これは、すべての国において異なる経済発展の段階にある、様々な文化を持つ国々でビジネスを展開するグループ企業にとっては、よりそうだと言えるでしょう。

しかしながら、これらの多様性は、私達が共有するいくつかのシンプルながらも力強い原則を中心に組織化することが可能です。これは、責任感と社会的常識の精神における私達の行動を導く原則です。ケリングの倫理規定は、1996年に導入されたグループの最初の倫理憲章に続き、2015年に策定されました。これは、定期的に更新され、2つの大望を追求しています：

- グループの倫理原則をシンプルかつ系統的に示すこと
- グループの全社員、それ以上に、私達のステークホルダーの皆さまに呼びかけること

私達全員が共有する倫理原則：

- 誠実に責任感を持って行動する。
- 法律と規律を遵守する。
- 一人ひとりの尊厳と権利を尊重する。
- 自然環境を尊重して行動する。
- ケリンググループと株主の利益のために企業資産と資源を活用する。
- 地域活動および持続可能社会に関わる社員を奨励する。
- ビジネス上の守秘義務を厳守する。

ケリンググループのビジネス行動規範は、以下の重要な国際的基準の尊重を目的としています：

- 国際世界人権宣言と人権に関する欧州協定；
- 国際労働機関による協定、特に条項29、105、138、182(児童労働と強制労働)、155(労働者の健康と安全)、111(差別)、100(同一報酬)、87と98(労働組合に関する自由、団結権および団体交渉権の保護)；



- OECDの多国籍企業行動指針；
- 国連の子どもの権利条約；
- 国連グローバル・コンパクトの10の原則
および関連する持続可能な開発目標
(SDG)；
- UNGP (国連のビジネスと人権に関する
指導原則)；
- 国連の女性のエンパワーメント原則。

倫理原則を私達の日々の活動に適用することで、疑問が生じる場合があります。それは、対象に対する深い知識、訓練、そして質問する権利を事例として絶えず奨励され、強化されるものでなければなりません。

当グループの倫理的事業活動の基本および枠組みである倫理規定に加えて、熟知する必要があります。正しく適用されなければならないもう一つの文章が存在します。したがって、各々の責任に基づき規定を補足する文書、特にコンプライアンスマニュアル及びその関連方針や手続きを読むことにより、それぞれに関わる項目に関する知識を高めることは、各個人の責任となります。同様に、グ

ループの全社員は毎年、世界中のグループの社員に対し開発された必修養成コース、または、倫理に関するコースを受講する必要があります。

ケリングの全社員は、この規定およびその原則に精通し、行動する前に自問し、特にその行動について疑問がある場合には、慎重になってください。倫理的なジレンマに直面し、解決する方法がわからない場合には、助けを求め、規定に対する問題や違反があった場合には、報告を行ってください。

私達は、グループの倫理規定に対する違反を防ぎ、罰則を課し、全ての必要な是正措置および救済措置を行うことを約束します。



2

私達のステークホルダーに対するビジネス行動規範

前述の事項に加え、定期、不定期を問わず私達が関わる様々な支持者やステークホルダーに対し、私達全てが共有すべき基本原則と行動規範を一人ひとりが思い起こし、明確化することが重要だとケリンググループは考えます。

従ってこれには、以下が重要となります：

- グループの社員、
- 私達のお客様と消費者、
- 私達の株主そして金融市場、
- 私達のビジネスパートナーと競合他社、
- 環境、
- 社会全体。

ケリンググループの社員

管理職：私達の倫理規定を尊重し、誠実な文化を促進する上での重要な役割

全社員がケリンググループの規定および倫理的原則に従い職務を果たすために、管理職は、個人的実例を設定することにより、この倫理規程がチームから正しく適用され、尊重されることを確実にすることで、グループの倫理的価値と原則を具現化させるという特有の責任を負っています。彼らは、グループ内での重要なメッセージ、およびグッド・プラクティスを普及する保証人でもあります。彼らは、倫理的な疑問やジレンマが生じた際には、率先して彼らのチームに耳を傾け、支援を行い、社員たちが疑問や質問を自由に表現するように奨励しています。

私達は、職務上の関係において、以下の価値観と規定を尊重し、実行することを約束します：

誠実さ、忠誠心、および責任感

私達には、誠実さ、忠誠心、および責任感を持って行動する義務があります。特に、詐欺行為（不正行為、利益相反行為、資産の横領、および不正な情報の伝達など）、または悪意があることが判明する可能性がある状況に関与しないようにします。

一般的に、私達の職務上の活動に関連する日々の行動、通常の職場、または出張時において、ケリンググループの倫理的原則を尊重し、グループおよびそのブランドの利益とイメージを確実に守ります。



人権の尊重と法律の遵守

私達は、同僚や社員に対して尊重と公平さをもって接し、全ての個人の尊厳と権利を尊重し発展と幸福を促すような、意欲に満ちた職場環境を保証する義務があります。私達は、研修、社内移動、および昇格の機会を社員に与え、また、一人ひとりの雇用適性を発展させることで、全社員のプロ意識、モチベーション、働きがいをもたらす人事政策を推進していきます。

私達は、私達がビジネスを行う全ての国において、人権と労働法を尊重し、環境、健康、安全に関する法令を遵守する職場環境を提供します。

私達は、児童労働と強制労働を禁止します。

私達は、ケリンググループの社員に表現の自由を奨励します。

私達是对話を奨励し、該当する各地域の法規において労働組合権の行使を尊重します。

いかなるハラスメントも無い職場環境

ケリングは、心理的、性的、または職権乱用によるハラスメント、差別、脅迫、いじめ、または屈辱的な態度などを一切容認しません。他者の尊厳および権利を害する恐れがあるような行動をしないことは、一人一人の責任です。

ハラスメントとは、個人の尊厳と精神的健康を脅かす、または職場環境を悪化させるような口頭でのコメント、行動、ジェスチャーによる悪質なパターン、虐待行為、屈辱的な行為

を自主的に繰り返すことを意味します。複数の形態(名誉を傷つける、攻撃的または卑猥なコメント、噂をする、または笑いものにする、脅迫する、屈辱的な作業を行うよう要求する、特定の人を排除または孤立化させるなど)を取る可能性もあります。

特に、セクシャルハラスメントは、性的な脅迫または無理強い、および性的接待と引き換えに報酬を与えるという望ましくない、または不適切な行動を言います。これには、未成年による犯罪から性的虐待、または性的暴行までの一連の行為が含まれることもあります。

ハラスメントは懲戒罰となる可能性があり、多くの国においては刑事訴訟となる可能性もあります。

差別の撤廃、多様性、および均等な機会

ケリングでは、多様性は創造性と革新の源、つまり、経済業績の根本であると考えています。私達は、あらゆる相違を考慮に入れた包括的なアプローチを展開するよう徹底し、全ての人が自分らしくいられる機会を得られるようにしています。これは、組織のあらゆるレベルで平等の文化を普及することに注力し、オープンで刺激的な差別のない職場環境を提供し、グループの成功に貢献するためです。私達は、機会と待遇の平等を推進しています。この文書の中で、特に私達は全指示系統を通して、特に女性の才能を浪費することに終止符を打つことにより、全役割と役職、およびグループの階級の全てのレベルにおけるさらなる多様性とさらなる男女平等に対するコミットメントを確認します。



仕事における幸福・ワークライフバランス

私達の社員が仕事と私生活の良いバランスを保ち、職場における個人の幸福を促進できるよう、ケリングは思いやりがあり生産的でもある、協力的な職場環境を目指しています。このため、ケリンググループでは各社員の日常生活を円滑にし、仕事における満足感を向上させるために、次の施策や仕組みを実施しています：リモートワーク、育児休暇、ワークライフバランスをうまく管理するためのポータルソリューション、心理的支援サービス、ウェルネスデイ、など。

さらにケリンググループでは、ケリング財団を通じて女性への暴力根絶に長い間取り組んでいます。グループ社員のドメスティック・バイオレンスに対する意識啓蒙研修を実施しており、この研修による職場への影響が、女性たちにとって事業を安全で好意的な場所にする責任を果たすことを確信しています。

ビジネスにおける守秘義務

ケリンググループの社内外のステークホルダーとの日々のやりとりや交流において、全社員は次のことに取り組みます：

- あらゆる不正な開示を禁じる署名済みの合意書、機密保持の原則を尊重することで、ビジネス上の機密性を保護；
- 情報開示は関係者および正式に承認された人物に限定；
- 責任を負う全ての機密データを保管・保護；
- 公共の場に公開される書面および/または言語情報に特に注意を払う。

社員の個人情報の保護

私達は常に社員情報の価値を認識し、彼らのプライバシーを尊重し保護しています。

このため、ケリンググループの全社員は以下の権利を有します：

- データを新規に処理する前の公正かつ透明性のある情報、および必要に応じた事前承諾、
- 正当な利益がある場合、異を唱える権利、
- データの利用権、訂正権、
- 社員データへのアクセスは、限られた人物に制限、
- 必要な条件が満たされれば、離職後に忘れられる権利。

ケリングはラグジュアリー分野で事業を展開しているため、その社員の中には潜在的に高い市場価値のある利用可能なデータを有する者がいる可能性もあります。ケリンググループは、データ漏洩の危険性を認識し、これにより、データセキュリティの強化にも取り組んでいます。

グループ資産の責任ある利用

全社員はグループの資源の誤用、浪費、もしくは不適切な使用を避ける責任を負います。特に、全ての物的資源（電話、車両、コンピューター、他）に関し、全社員が事前に告知されているその使用規則を遵守する責任を負っています。無形資源（インターネット、メール、他）に関しては、職務の適切な遂行に悪影響を及ぼさない限り、場合によって個人的な使用が許容されることがあります。



ソーシャルネットワークと個人ウェブサイトの 分別ある使用

私達は、スタッフがグループおよび/またはブランドのアンバサダーとなることを推奨しています。しかし、グループおよび/またはブランド内で正式にアサインされた人物のみがグループおよび/またはブランドの代理としてその意思を伝えることができます。社員はグループについて話すことは許されますが、それはグループの代表としてではありません。

全社員が、ソーシャルネットワークや個人のウェブサイトなどを含む公的および私的分野において、ケリンググループの職業的価値観を代表しています。従って、私達が直接または間接的にグループに関連する話題に対して自身の見解を示すときは、ケリングのイメージとその評判を維持するために、誠実さと職業上の責任を持って行動する義務があります。私達は、自身の意見や個人的な利益と、グループの意見との間に混乱を生じさせないようにしなければなりません。そのため、本名を使用して活動する社員、またはソーシャルネットワークおよびディスカッション・フォーラムの名前と職場が関連している場合、彼らは自身のために行動していること、彼らの見解が扱われているテーマにおいてケリンググループのイメージや姿勢を反映していないことを言及する必要があります。

研修と倫理意識

研修および倫理意識向上プログラムは、世界中のケリンググループ全社員に対し提供されています。このプログラムは毎年更新され、特定のシナリオとそれに関連する事例を活用することにより、社員が期待されていることを理解し、グループの倫理規定を全面的に遵守する行動へ導くための手段を、全社員に提供しています。出席は必須です。

私達のお客様と消費者

誠実さ、安全性、および品質

私達は、お客様と消費者の皆様にご満足いただき、皆様からの信頼を得られるよう、プロとして最高のサービスを提供しています。ケリンググループは、ブランドを通じて、品質と安全性、産業財産権および知的財産権に関する現行の基準や規制に準拠した商品やサービスをデザイン、販売し、透明で信頼性のある、公正で高品質な情報を提供しています。

私達の広報活動および広告は、誠実と公正性に基づいており、常にお客様とお客様の安全に配慮しています。

個人情報と機密情報の守秘義務

私達のお客様は、お客様ご自身の判断により個人情報を私達に委ね、私達は、私達がお客様に行うコミットメントの尊重、および、適用法に従うことで、この個人データの機密性が保護されるよう努めます。

私達は、データを取得、修正、消去する個人の権利を尊重し、収集されたデータのためにバックアップ用デバイス（物理的およびデジタルの両方）を使用します。

ケリンググループは、お客様や関係者が私達に委ねたデータの価値を認識しています。ラグジュアリー分野でビジネスを展開しているケリンググループは、潜在的に高い市場価値を持つお客様のデータを保有しています。私達グループはデータ漏洩のリスクを認識し、一般データ保護規則への準拠だけでなく、お客様のデータを可能な限り最善の方法で保護する取り組みにも力を注いでいます。



データ漏洩のリスクに立ち向かう可能な限り最善な対策を整えるために、私達グループは、ブランド、部門、事業体の間、および欧州経済領域内外のサプライヤーに対し、必要な守秘義務方針を設定しています。

私達はまた、私達が管理するデータに関するあらゆる潜在的リスクを最適に管理するために、グループの個人情報保護責任者による監視の下で、全ての部門、全ての国、および全てのグループ・ブランドが関与する部門間協力アプローチを設定しています。

私達の株主そして金融市場

公正な情報

私達は、現在の慣行と基準を反映させた最良のコーポレート・ガバナンス・スタイルを実施しています。また、責任を持ち、最も効率良くグループ資産を活用することで、株主と金融市場から信頼と支持を得る必要があります。私達は株主に対し、公正、精密、正確な財務情報を開示する義務があります。私達は、会計、財務、証券取引上での適用規格や規定を遵守しています。

インサイダー取引防止

上場企業として、私達は証券取引規制（特に、独占的ではないが、市場の不正に対する欧州司令の結果によって生じるもの）とその施行規則の遵守、欧州金融市場当局および金融市場当局による意見と提案に特別な注意を払っています。ケリンググループはインサイダー取引を防止するために、様々な機関・手続きを含むコンプライアンス・プログラムを設置しています。これには、倫理委員会、「ブラックアウト期間」（特定の人物がケリングの株式を売買することができない期

間）スケジュール、インサイダー取引に関する行動規範、および内部情報管理手順などが含まれます。

私達のビジネスパートナーと競合他社

どのような状況においても、私達は公平・公正なビジネス関係であるよう取り組んでいます。

ケリンググループは、社員およびビジネスパートナーの、特に法令との準拠性や、斡旋収賄や利益相反を含むあらゆる汚職の防止に関して、業務の指針となる倫理原則を公表しています。

汚職、斡旋収賄、斡旋料支払

ケリンググループは、斡旋収賄を含むあらゆる形態による汚職を厳しく禁止し、グループが事業を展開している各国で適用されている、特に次に挙げる汚職防止法の遵守により、汚職防止に努めます：適用されるフランスの法令（サパン第2法によって改定）、イタリアの法令、アメリカの連邦海外腐敗行為防止法、イギリスの賄賂防止法。この意味において、ケリンググループは、いかなる汚職も容認しません。

能動的汚職は、特定人物に行動させる、または行動を止めさせることを目的に、直接的または間接的に、その人物に随時、違法に利益を提示または約束することを意味します。受動的汚職の概念は、汚職を行った人物の状況を指します。汚職は、腐敗させた仕事は政府のものであろうと民間のものであろうと、刑事罰の対象となります。「利益の提供」とは、価値あるもの（お金はもちろんのこと、例えば、商品引換券、様々な種類の勧誘、ギ



フト、寄付、仕事の約束、旅行費用の弁済など)の提示を意味します。

「斡旋収賄」については、これは、当事者自身または他者のために、特定人物に対し不正を働くよう勧める、または彼らが不正を行っている、または、当局または行政から特別差別、仕事、契約、または他の有利な決定を得るために彼らが実際に、または、想定される影響力があることを理由に、直接的または間接的に提供される提示、約束、寄付、ギフト、または、あらゆる利益を意味します。

私達は、グループ全体で斡旋料支払を禁止します。これは、行政上の決定実行の斡旋、保証または迅速化を目的とする非公式な金額の支払いを意味します。

ケリンググループ名義または代理として、直接的または間接的に、資材、または商業的または個人的な便宜を得るための、政治団体、労働組合、文化組織または慈善団体への資金供与もまた、全面的に禁止されています。

贈答品、現物給付、接待、寄付、および後援

全社員は、贈答品、特別扱い、招待を受領または提供されたかどうかに関わらず、それが受け取る側に影響を与えることを目的としているかどうか自問する必要があります。

ケリングの社員およびビジネスパートナーは、利益を得るまたは何らかの影響を与える目的で、贈答品、サービス、接待といった商品またはサービスを約束、提供、付与、要求または受領を絶対に行ってはなりません。

既存または潜在的なサプライヤー、顧客、またはパートナーからの贈答品の要求、受領、または付与の促進をするという事実は、利益相反、または贈収賄行為さえも伴う可能性があります。

贈答品の価値が利益相反や贈収賄が存在するという結論に自動的につながるわけではなく、各社員はその提供に対する理由および正当性に関し、透明性と警戒心の証拠を管理部門に提示することが求められます。

寄付や後援も同様に、透明性および正当性があるものでなければなりません。慈善団体への寄付計画は全て、事前に監査を受け、承認される必要があります。

疑問がある場合には、社員は自身のライン管理者へ連絡し、該当する手順について相談する必要があります。

利益相反

ケリングの社員は、個人的利益、または家族や近親者の利益がケリングのブランドやグループの利益と相対する可能性がある、または、彼らの判断の独立性、専門家としての高潔性またはグループのイメージや評判を損なうリスクがある状況に自身を置いてはいけないものとします。これが、利益相反状況と呼ばれるものです。

以下の状況は利益相反を引き起こす可能性があり、それらはグループの利益に反するため、避けなければいけません

- 自由意志に基づき、ケリングの利益と相反する利益を持つ第三者のために働く。
- ケリングの行動および/または意思決定を妨げる可能性がある個人的、金融的、または商業的利益の維持、および、このような状況の助長。
- 直属の上司または部下との不適切な業務関係の維持。



- 個人的見解に影響を及ぼす可能性があるギフトや勧誘の受け取り。
- 個人的利益、または近親者の利益を追求するために、サービス・プロバイダーの選択や選択範囲に影響を与える。

社員が利益相反のリスクに直面した場合、当人が直ちに直接的または間接的な上司、または他の関連機関・部署（人事部、内部監査部、コンプライアンス組織、コンプライアンス責任者）に報告をし、解決策が見つかるまで、ブランドまたはグループが当事者である第三者との間に維持している関係に介入することを控えるものとします。

不正行為

不正行為とは一般的に、個人または会社にお金、商品、または他の主な資源（価値ある情報といった）を違法に提供させるよう誘導するための個人または会社に対する詐欺行為を意味します。

不正行為の対象となるよくある事例：

- 偽造；
- 身元査証；
- 偽造または詐欺的銀行振り込み；
- サイバー攻撃。

不正行為撲滅は、私達の適切な事業施行のために取り組む最も重要な倫理です。いかなる不正行為も非難され、懲戒処分に処せられます。

競争の自由

競争法は、全ての企業が最良の価格で高品質の製品およびサービスを提供するために公正な競争を行うことを保証するためのものです。私達は、自由で開かれた公正な競争は消費者の利益のため、価格、品質、およびサービスの範囲の観点から見た経済的および社会的進歩の要因となると信じています。私達は当グループが事業を展開する全ての市場において、競争に適用される規制を厳格に遵守します。

サプライヤーおよび下請け会社によるコミットメント

人権と基本的自由の尊重は、ケリングの主要な倫理的コミットメントであり、社員およびステークホルダー全員がこれを支持しなければなりません。そのために、私達の倫理規定は倫理および人権に関する主要な国際的基準を引用しています。

私達は、私達のサプライヤーに対し、ケリンググループ・サプライヤーの行動規範によって定義される原則を遵守するよう要求します。私達は、児童労働と強制労働を禁止しています。ケリンググループはサプライヤーの評価を実施し、彼らのビジネスの根幹および彼ら自身のサービス・プロバイダーの選択において、これらの基本原則を共有しないパートナーとは取引を行いません。

そのため、ケリンググループは、主なサプライヤーに対する定期的な評価の実施に取り組んでいます。ケリングとそのブランドはサプライヤーに対し、彼らが確実にグループの倫理規約およびサプライヤーの行動規範を遵守できるよう支援とアドバイスを提供しています（研修プログラム、技術開発、グッド・プラクティスの共有など）。



ケリンググループはさらに、グループが契約関係を結んでいる全てのサプライヤーに系統的に伝達される持続可能性の原則を設定しています。これは、基本原則、およびサプライヤーの行動規範の主要原則を補足・明示したガイドラインの全てを改めて述べたもので、グループのウェブサイトでご覧いただけます。

ラグジュアリー産業特有の活動、およびモデル関連の特定問題を考慮し、ケリンググループはさらに、モデルの業務関係および福利に関する規範を発展させています。これは、関係者に対する誠実さ、責任、および尊敬の高水準を促進することを目的としています。

最後に、ケリンググループは、ウェブサイト上に現代の奴隷制に対する声明を掲載しています。

サプライヤーおよび下請け会社に対する私達のコミットメントは、国連によって発表され、また、国連のビジネスと人権に関する指導原則(UNGP)で述べられている人権の尊重に対する要求へと繋がっています。



ケリンググループ・サプライヤーの行動規範

① ケリングとそのブランドは、人権と基本的自由の尊重、国際労働機構 (ILO) の条約規定、および、特に児童労働の根絶、奴隷制度および強制または強制的労働の廃止、環境保護に関する条約に対するコミットメントを宣言します。ケリンググループはまた、2008年以降参画している国連グローバル・コンパクトの10原則の支持を主張します。

② これに伴い、ケリングとそのブランドはサプライヤーに対し、以下の「ケリンググループ・サプライヤーの行動規範」の基本原則全てに献身するよう要請します：

- 14歳以上の労働を認める国際労働機関の免責条項を適用する場合を除き、15歳以下の児童労働を禁じる；
- あらゆる形態における奴隷制度、人身売買、借金による束縛、強制または強制的労働を行わず、また、これらの手段によって作り出されるサービスまたは商品の使用を禁じる；
- 搾取に脆弱な立場にあるカテゴリーの労働者たち、特に移民に対し、彼らの自身の権利に対する深い理解を確実にしながら、差別のない求人・雇用の実施、移動の自由と報酬を保証することで、特別な注意を払う；

「強制または強制的労働」とは、あらゆる罰の脅威または未報酬の下で個人に要求される、当人が好まないあらゆる仕事またはサービスを意味します。児童労働、または、強制または強制的労働の不法行為は、ケリングとそのブランド、およびパートナーの間のあらゆるビジネス関係を無効とする要因となります。

- いかなる労働実態または労働条件であっても、健康、安全、誠実さ、または道徳性 (清潔で安全な施設、飲料水へのアクセス、衛生施設、他) を損ねる可能性がある全ての労働形態を禁じる；
- 職場における誠実さ、および幸福に反するあらゆる行為、特に就業規則における、具体的には報酬、生活賃金に対する権利、労働時間 (最長労働時間、休憩時間)、および労働条件に反するあらゆる行為を禁じる；
- 社員が直接適用できる表現と言論の自由の権利、結社の自由と団体交渉権を尊重する；
- あらゆる差別、特に人種、民族、性的差別、または身体障害に関わる差別を禁じ、多様性を促進する職場環境を発展させる；
- あらゆる心理的ハラスメント、特に性的ハラスメントを禁じ、具体的には、あらゆる性的な脅迫または無理強い、または性的接待の見返りに対する報酬のあらゆる約束を禁じる；



- 職場において、全ての男性と女性を平等に、公平に、敬意を持って扱い、あらゆる脅迫、ハラスメント、暴力、または、特に女性の賃金に関する不平等な扱いの根絶に特別な注意を払う。

- 直接適用できる環境規制を遵守し、これに加え、環境保全に関する国連グローバル・コンパクトの3原則の実施を目指す：

- 環境問題に対する予防的方策の採用；
- 環境に対するより一層の責任感を促すことを目的としたイニシアチブをとる；
- 環境にやさしい技術の開発と普及を奨励する。

- この行動規範原則を全社員に対し、全社員による適切な理解を保証するため、およびケリンググループ内での内部告発を通達するために、必要な全ての言語により適切な方法で周知させ、必要に応じてこの行動規範原則を更新する；

- サプライヤーおよび下請け会社に対し、この行動規範原則を効果的に適用できるよう適切な措置を講じる；

- この行動規範の適用が非常に困難な場合、または重大な侵害がある場合には、ケリングおよび/またはそのブランドに誠実に警告することとする。

③ ケリンググループのいかなる法人が商品やサービス調達の契約関係を結ぶ前に、この行動規範の条件に正しく遵守しているか評価するために、ケリングおよび/またはそのブランドの代表は、場合により外部機関の同行を伴い、契約が行われる商品またはサービスに関する経営上の文書、人事、生産拠点、梱包、および輸送拠点に制限なくア

クセスできるものとします。この視察は、適当と認められる限り繰り返し行われる場合があります。

これらの視察は、厳格な基準に沿った評価レポートの対象となります。ケリングはこれらのレポートを適切に開示する権利を保有します。

④ 契約期間中、ケリングおよび/またはそのブランドの代表、または、ケリングおよび/またはそのブランドが委託した外部のパートナー企業は、事前通告なしに、サプライヤーがこの行動規範に含まれる取り組みを遵守しているかどうかの調査を行うものとします。サプライヤーは、経営上の文書、人材、そして職場や施設へのアクセスを円滑にする必要があります。

⑤ ケリングまたはそのブランドの契約業者にとって、いかなる契約条項に関わらず、この行動規範の遵守は商取引関係の本質的条件となります。この行動規範が遵守されない場合、ケリングおよび/またはそのブランドは、必要に応じ、ビジネス関係の継続を許可するための是正措置実施を決定するものとします。一般的に、ケリングおよびそのブランドは、この行動規範に記されている目的を満たすために、全てのサプライヤーに対して彼らの慣行が向上するよう支援とアドバイスを提供しています。

⑥ ケリンググループはサプライヤーに対し、現地法および国際法、特に企業法や税制を尊重し、これらを完全遵守することを期待しています。



私達の環境

私達は、地球および自然資源の保全に十分配慮しながら明日のラグジュアリーの形作りを試み、将来の世代を支援するために、改革によって気候変動と生物多様性の喪失に私達が与える影響の削減に努めます。

私達自身のビジネス展開の域を超えた私達の影響を計測

持続可能性は、ケリングのグループ戦略の中核となっています：価値創造のプロセスにおいて欠かせない要素です。

私達は私達のブランドに対し、環境、経済、および社会の改善に貢献する新しいビジネスモデルの確立を促しています。

このような点から、ケリンググループは私達がビジネス展開をしている地域だけでなく、それ以外の場所においても、原材料生産からグループのブランドがお客様に提供している商品およびサービスの販売にいたるまで、様々なサプライチェーンを通して、自然資本と生物多様性の保護における活動による影響の計測に取り組んでいます。

ケリングは、透明性と共有に対するコミットメントに忠実に、EP&L(環境損益計算書)の結果を発表し、環境保全への取り組みにおいて最も多くの機関にこれに従ってもらう目的で、この手法を公表しています。

私達の環境フットプリントにおける大幅な削減

グループの持続可能発展戦略は、2025年の計画対象期間を用いて、環境保護に関するケリングの大望を明確にしています：

- ケリンググループの活動による二酸化炭素排出量を50パーセントまで削減することを目指し、科学的アプローチを利用してグローバルリミットを尊重する方法で資源を活用する；
- 特に、責任ある原材料の調達基準と生産工程の導入に取り組むことで、ケリンググループの環境損益計算書 (EP&L)を40パーセントまで削減する。

それぞれの重要な材料や製造方法について、これらの基準は、社会的影響、環境的影響、原材料のトレーサビリティ、動物福祉、および有害化学物質のフェーズアウトを考慮し、ベストプラクティスを確立するよう定義しています。ケリングの基準は、ラグジュアリー産業内およびその域を超えて可能な限り幅広い採択を促す目的により公表され、誰でも閲覧できます。

ケリング、ラグジュアリー産業における持続可能な発展のリーダー

私達は、事業範囲またはサプライチェーン全体で環境フットプリントを減らすために、積極的な目標を設定しています。

私達は、対話とベストプラクティスの実施を推奨し、これが私達の経営戦略の確信的な部分になると考えています。

今後数十年の間環境問題に直面する上で、私達は献身的な企業による連帯だけが状況を改善するであろうことを認識し、最も参加意欲のある企業と協力しています。そして同じ志を持つ社外のステークホルダーの皆様 (大学、科学者、および研究所との連携、非政府環境保護団体との対話、ラグジュアリーおよび他部門産業の作業部会への参加、他) を通して思考と知識を向上させ、環境問題に対する革新的な解決策を発展させます。



私達のオープンソースポリシーは、必要な競争課題に関連する環境に対し私達が行う保護をより重要とする証明となります。

予防原則

最後に、環境保護に関する事項には予防原則を適応し、現状の科学知識において潜在被害を引き起こすことが深刻かつ不可逆的な方法で環境に影響を与えてしまう可能性がある場合には、一時的で相応な措置を講じるためのリスク評価措置を採用します。

市民社会

ステークホルダーとの対話と経済・社会発展

私達は、人権に対するコミットメントを改めて表明し、世界中のどこにおいても社会的に責任を取ることができる企業として行動する意向です。私達は、それが身体的であろうと法的であろうと、人権擁護者に対する脅威、脅迫、または攻撃を許しません。

私達は、国際機関、NGO、および市民社会の代表が表明する懸念に耳を傾け、彼らとの意見交換を促します。

私達は、私達がビジネスを展開している国々の文化を尊重します。私達は特に、私達が原材料を入手している現地社会の経済・社会発展に積極的に貢献したいと望んでいます。

私達は、私達がビジネスを展開している国のほとんどにおいて、コミュニティおよび教育プロジェクト、または文化および健康を促進す

る取り組みに参加しています。特に、「明日のデザイナー」を研修する目的と、学生たちの創造性を育み、学生たちとの対話を育て、今後数年間のラグジュアリー分野における、特に倫理および持続的発展に関する課題の意識を高めるために、学生コミュニティに対する教育プログラムを展開しています。

ケリング財団

ケリングは持続的発展戦略の枠組みの中において、そのブランドとスタッフに対し、特に女性に対する暴力と闘うケリング財団を通じ、女性に恩恵をもたらすための努力を結集することを奨励します。ケリング財団は、現地のNGOによるプロジェクトを支持し、社会起業家を支援し、これらのグループの写真を参加させます。

税制

ケリンググループは、責任ある企業市民として、その事業を行う場所に関わらず、税法および国際基準を遵守し、支払うべき全ての税金の支払いを行います。

ロビー活動

ケリンググループは、事業を行う国における政治生活に対する資金調達に参加しません。ケリンググループは、ラグジュアリー産業のリーダーでありながらも、その拠点を置く国における規制の発展に貢献する対話、意見交換および議論に参加できることを期待しています。



3

倫理規定適用の監視と内部告発制度

ケリングの倫理規定は社員一人ひとりに適用されます。グループの世界中の全新入社員に適用され、フランス法の定めるところによる企業であるケリングが現在のフランスの法規を必ず完全遵守するために、これはケリングのフランス企業の社内規定の重要部分でもあります。

倫理規定は、オンラインのケリングのウェブサイト上 (www.kering.com) およびグループのイントラネット上にて、グループ内で最も一般的に話されている言語でオンラインでダウンロードすることができます。

2005年以降、倫理規定の配布と同時に機能しているのが、ケリンググループの倫理委員会です。現在は、2つの地域的倫理委員会であるアジアパシフィック倫理委員会 (APAC) とアメリカ倫理委員会 (Americas) により補完されています。さらに、グループ内で最も一般的に話されている言語で誰でも自由にアクセスできる、世界規模のホットラインも設置されています。

倫理委員会は3つの責務を遂行しています：

- 倫理規定とそれが規定する原則が適切に配布および実施されているかを監視；
- グループの社員からの問い合わせ、倫理規定の解釈とその適用についての明確化または質問についての率直な要求による問い合わせ、グループの倫理原則への違

反の疑いを倫理委員会が懸念する前の抗議(提訴)などへの対応；

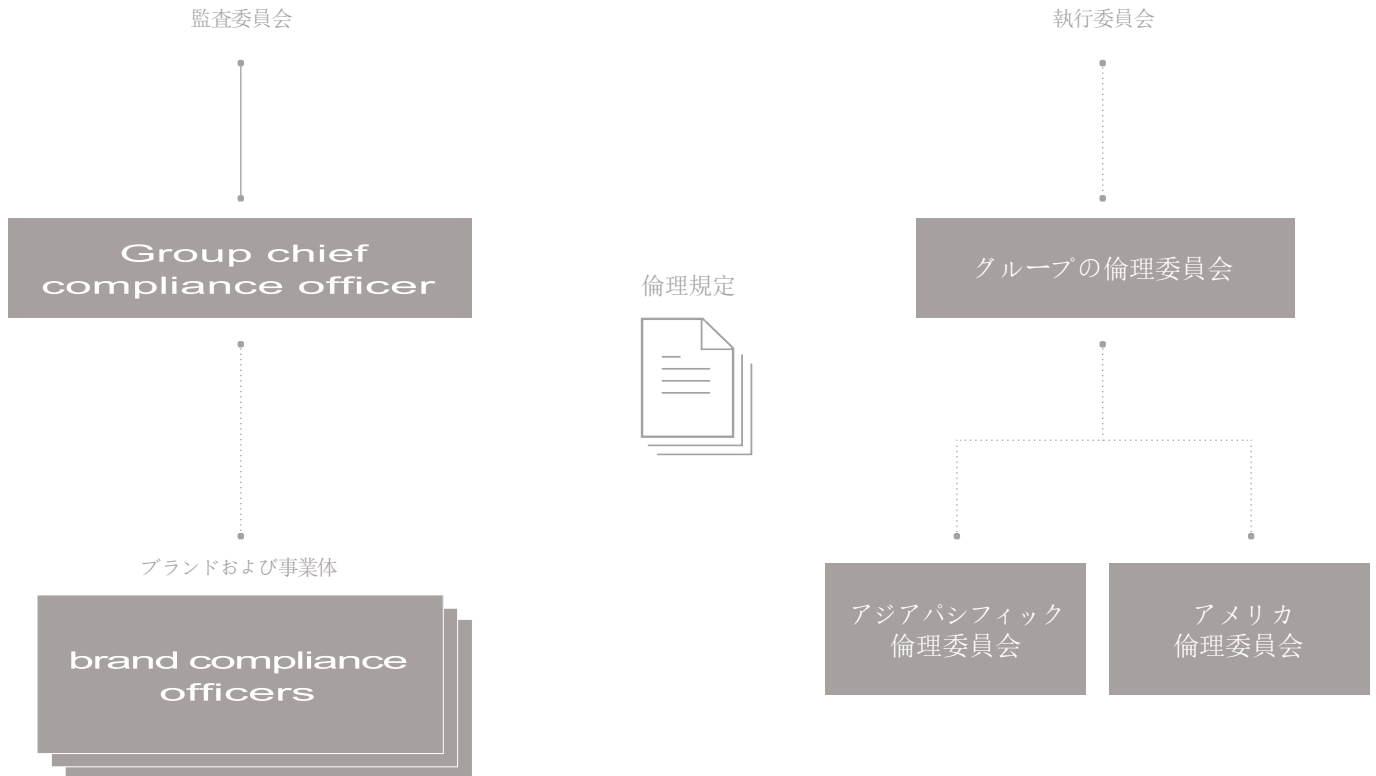
- 持続可能のおよび倫理的な分野におけるグループのポリシーと行動の発展に積極的に取り組む。

倫理委員会のメンバーは、グループのブランドおよびケリングの社員 (ケリンググループ、またはケリング・アジアパシフィック、またはケリング・アメリカ) の代表者によって構成されています。これらの地域性は、グループ内における権限委譲方針の一部であり、これにより、挙げられる疑問に対して最も適切な対応が行われることが保証されています。グループの倫理委員会の権限の下における最終調整者としての彼らの役割により、倫理原則がグループ全体に一貫して適用されることが保証されています。

さらに2015年以降、グループのコンプライアンス最高責任者 (CCO) を中心とするコンプライアンス組織が設置されています。この組織は、各ブランドの会長により指名されたブランドのコンプライアンス責任者 (BCO) の国際的ネットワークの支援により、グループの全てのレベルにおける社員が、特に汚職撲滅や競争関連法に関する現在の法規を確実に遵守するよう支援と指導を行っています。

コンプライアンス・プログラムの手順は全て定期的に更新され、新しい適用法に対応しています。





内部告発制度：倫理委員会、コンプライアンス組織、およびホットライン

内部告発制度により報告可能なもの：

- 犯罪または刑法犯罪、
- 深刻で明らかな法令違反、
- グループの倫理規定に反する行為または状況、
- 公共の利益に対する脅威または深刻な損害。

実際には、全社員が倫理規定の解釈や規定適用違反の疑いに対する明確化や質問に関し、自身のライン管理者に問い合わせる必要があります。彼らはまた、人事の代表者、法務部、内部監査部、または人事部へ問い合わせることもできます。

希望により、理由を説明することなく、グループ委員会、アジアパシフィック委員会、アメリカ委員会の3つの倫理委員会のうちのいずれかに問い合わせをすることを選択できます。これらの委員会は、原則として、法的義務の要請がある場合を除き、匿名での問い合わせを受け付けていません。このため、倫理委員会へ問い合わせを行う人は全て、身分を明かすよう求められます。しかしながら、倫理委員会へ伝えられた申し立てが自然を損



なうと見なされる場合、および提供された詳細および文書が調査を許可するのに十分な事実に基づいている場合には、委員会が匿名にもかかわらずこのような要請を扱う決定を行うこともあります。

問題を提起する人（「告発者」といいます）は、言及の対象となる事実または行動について個人的な知識を持ち、誠意を持った無私無欲の行動を取らなければなりません。

委員会が提示された問題を取扱う際には、厳格な機密保持性を約束します（苦情を受けた事業が属するブランドの代表者が不在の場合の請求の審査、関係団体による何らかの行動が倫理委員会によって要請される前に原告側から求められる合意、報告書で倫理委員会が取り扱った事例の匿名化、他）。特別な場合を除き、申し立ては3ヶ月以内に処理され、調査は調査マニュアルのガイドラインに従い行われます。その中には、グループが事業を展開する国の現地要求を考慮に入れた内容を適合するものもあります。

ケリンググループの直接のコンプライアンス最高責任者、ブランドのコンプライアンス担当者、社員が所属する事業所またはブランドに関わらず、正当な理由を示すことなく、全社員がコンプライアンス組織に連絡をとることができます。

2018年以降、この内部告発制度は強化され、サパン第2法の全ての要件を満たす新しい手順で取り扱われています。この新しい手続きの適応において、内部告発制度は現在、ケリンググループの有給社員およびインターン生だけでなく、サービスプロバイダーのために働く外部および臨時職員、グループおよび/またはそのブランドが契約関係を維持する外部パートナーに対し開かれています。

誰もが利用できるホットライン

倫理委員会およびコンプライアンス組織と

並行し、いかなる人物も関連する問題を登録および記録するために設置されたグローバルな倫理ホットラインに直接問い合わせをすることを選択でき、また、受け取った情報の機密性と安全性の保証のため、情報は確認および承認された人物を介し、関連する倫理委員会およびコンプライアンス組織にこれを引き渡す選択をすることもできます。委員会またはコンプライアンス組織は、委託を受けたことを確認するため、申立人に連絡するものとします。

このホットラインはグループ内で最も話されている言語を使用し社員に返信するものであり、機密となります。

明らかな緊急事態、特に誰かの命が危険にさらされている場合は、適切な緊急性を持って取り扱われることに留意しなければなりません。

告発者の守秘義務および保護

内部告発者の身元および提出された情報は、その報告が対象とする人物の身元、および、内部告発者に対する報復の禁止を含み、厳格に機密性を保ちます。これは内部告発者保護の保証を目的としています。報復を行う者は誰でも懲戒処分の対象となります。これは、その事実が証明されなくとも、誠意を持って行動する告発者が脅迫を受けた場合、懸念事項を持つことが無いよう保護されることを意味します。

倫理委員会は、申し出により影響を受ける事業体において、それを実行するのに最適な人物に対し勧告を行います。彼らは心を開いて耳を傾け、助言を行います。彼らは、ケリンググループの倫理規定で定義されている倫理原則への違反を目撃したグループの社員に対し、必ず意見を聞く機会を提供し、また免責事由が示された場合、申し立てが機密に調査されていることの確認を行います。



Empowering Imagination