



人権・労働基準・社会的責任に関するポリシー

人権の尊重は、CHAUMET INTERNATIONAL S.A.およびその関連会社（CHAUMET KOREA LLC、CHAUMET LONDON LIMITED、CHAUMET AUSTRALIA PTY LTD、CHAUMET IBERIA SLU、CHAUMET MIDDLE-EAST FZCO、CHAUMET HORLOGERIE SA（Suisse）、CHAUMET MONACO SAM、CHAUMET EAU TRADING LLC、CHAUMET KUWAIT WLL、CHAUMET ARABIA LTD）（以下、「CISA グループ」）のビジョンと価値観に不可欠な要素です。

CISA グループは、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」に基づき、国連の国際人権規約および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」で規定されている国際的に認められた人権を尊重することに取り組んでいます。CISA グループは、OECD ガイドラインも尊重しています。

人権を尊重する責任は、すべての従業員、パートナー、サプライヤー、請負業者、および CISA グループの事業、製品、サービスに直接関わるその他の当事者にとって、基本的な期待事項とみなされます。

CISA グループは、その行動において、以下のように人権を尊重することに取り組んでいます。

児童労働の禁止：16歳未満の児童の雇用、特に ILO 第 182 号条約で定義されている最悪の形態の児童労働は厳しく禁じられています。現地の法律で児童労働の最低年齢が 16 歳より高く設定されている国や、義務教育修了年齢が 16 歳以上に設定されている国では、そのより高い年齢が適用されます。18 歳未満の児童にその身体的、精神的、倫理的な健康、安全、道徳観を危険にさらす可能性のある仕事を行わせることも禁じています。

強制/義務労働の禁止： ILO 第 29 号条約に定める強制労働や義務労働、奴隷、隷属、人身売買のほか、労働の強制、賃金の差し止め、残業の強制、身分証明書や労働許可の差し止め、労働者への保釈金要求などのいかなる強制も、厳しく禁止されています。すべての労働者は、自由に仕事を受け入れる、または辞める権利を有しています。

嫌がらせ・虐待の禁止： 私たちは、労働者、請負業者、そして私たちが活動する地域社会に対して、敬意と尊厳をもって接します。私たちは、体罰、身体的・性的・言語的・心理的な嫌がらせ（ハラスメント）、拷問、残虐・非人道的・品位を傷つける扱い、その他いかなる形態の虐待も容認せず、また、実践もしません。

差別の禁止：私たちは、すべての労働者を公平・公正に扱います。私たちは、性別、人種や民族的出自、宗教、年齢、障害、性的指向、政治的所属、組合加入の有無、国籍、性自認、移民、社会的背景などに基づいて、給与、雇用、研修への参加、昇進、母性保護、解雇などのいかなる差別もしません。

結社の自由：私たちは、労働者が制裁、差別、嫌がらせを受けることなく、団体交渉を行い、自ら選択した労働組織を結成・加入する権利を尊重し、認めます。

労働基準や社会的責任：

CISA グループは、その活動において模範的に社会的責任を果たしています。

私たちは、違法・秘密裡・無申告の労働を防止するため、適用されるすべての規制を遵守します。

賃金と社会的給付：私たちは、最低でも、月に1回以上、定期的に賃金を支払い、法定料金で残業代を支払い、労働者の社会的給付に対するすべての法的要件を満たします。その国に法定最低賃金や法定残業代が決められていない場合、私たちは、賃金が該当する産業部門の平均的な最低賃金と同等以上であること、また、残業代が通常の間給と同等以上であることを確実なものとしします。懲戒処分として賃金の控除を行うことは認めていません。私たちは、すべての労働者が、適用される労働協約、会社協定、およびその他の適用される個人または団体の交渉協定に規定された給付を受けることを保証します。

労働時間：私たちは、労働時間に関して適用されるすべての現地の法令を遵守し、いかなる場合においても、国際労働機関などの国際的な組織が認める基準によって定められた最大労働時間を超えないものとしています。私たちが過度の残業を課すことはありません。残業を含む1週間あたりの総労働時間が、法定限度を超えることは認められません。労働者には、適用される法律で定められた最低限の休日を得る権利があり、7日間に少なくとも1日の休日を確保しなければなりません。私たちは、休憩を含め、該当する国内法令に基づき、必要な労働条件を提供します。

健康と安全の確保：私たちは、従業員が機器の操作中や出張中を含め、業務に起因または関連する事故や怪我を防ぐ、安全で健康的な職場環境を提供します。私たちは、従業員の健康、安全、セキュリティを危うくする危険要因を検出、回避、最小化するための手順を整え、トレーニングを実施します。こうしたものは、この点に関して適用されるすべての地域および国際的な法規制を遵守することが義務付けられます。これと同じ原則が、サプライヤーやビジネスパートナーが提供する職場施設にも適用されます。

CISA グループは、リスクや改善の機会をより適切に特定、評価、予測するため、また、パートナーを十分に理解するために、ステークホルダー監査を実施しています。こうした手順により、私たちは、パートナーのパフォーマンスが私たちの要求に沿ったものであるかどうか、特に倫理、社会・環境問題、人権の尊重という点でベストプラクティスを尊重しているかどうかを確認することが可能になります。こうした監査を通じて私たちはまた、軽微なコンプライアンス違反に対処するためのベストプラクティスを導入し、実施するようパートナーを支援することもできます。こうした措置とその尊重は、CISA グループとそのパートナーとの間の契約に規定されます。

CISA グループは、すべての従業員、パートナー、サプライヤー、請負業者、および会社の事業、製品またはサービスに直接関係するその他の関係者が、こうしたコミットメントを共有することを期待しています。

内部告発権：

LVMH とショーメは、グループ内およびメゾンのオープンなコミュニケーションと対話を奨励しています。LVMH の内部告発制度では、従業員が、適用される法規制や LVMH の行動規範に対する実際の違反や合理的に疑われる違反を、安全かつ機密性の高い方法で報告することができます。この制度には、原則、ガイドライン、内部ポリシーも含まれています。ガイドラインには、従業員行動規範、サプライヤー行動規範、利益相反ポリシー、贈答・招待ポリシー、腐敗防止ポリシーが含まれています。

従って、いかなる従業員も、他人や会社に対する損害の影響を防止・低減し、グループ内の慣行の継続的改善に貢献することができます。この制度を通じて提出されたすべての警告は、グループの倫理・コンプライアンス担当ディレクターに直接転送され、その担当者が責任を持って対処します。通常のコミュニケーションチャンネル（ラインマネージャー、人事部、倫理・コンプライアンス部など）も今後、こうした問題に対処するのに使用し続けられます。

この制度には、こちらのリンク <https://alertline.lvmh.com/> からアクセスできます。また、この QR コード を読み取ることでもアクセスできます。



2023 年 1 月 4 日、エドウィジュ・ララウ・ケラリーが署名