



責任ある調達憲章

WE CARE

調達

2023

目次

はじめに / 3

ラルランスのCSR戦略 / 4

ラルランスのCSRコミットメント / 5

基本原則 / 9

参考文書 / 11

必須要件 / 9

WE CARE 調達憲章 / 10

コンプライアンスと監査 / 20

まとめ / 30

クラランス の責任ある調達

はじめに

クラランスは家族経営の企業として、大事な価値観を基に設立され、その価値観こそが私たちが日々前に進ませる原動力となっています。これらの強い価値観は、責任ある発展を目指す当社の核心であり、強いコミットメントも必要となります。



ジョナサン・ズリヘン
社長兼CEO

お客様への配慮、従業員の能力開発、付加価値の創造、環境保全への取り組み、社会との共有、これらすべてが、当社グループのビジョンである「責任ある美しさ」を実現するために必要なのです。

この価値観とコミットメントは、当社の行動を形づくるものであり、倫理憲章「美しい姿勢」および「WE CARE 調達方針」で正式に定められた行動原則に反映されています。これらの文書は、クラランスグループ全体で倫理的な調達の実践と基準を共有し、一貫した基盤を提供するためのグローバルアプローチを反映したものです。



ヴィルジニー・クルタン・クラランス
デピュティCEO

クラランスは、ビジネスを合法的かつ倫理的に行うことを約束し、サプライヤーにも同様の原則を求めることで、サステナビリティを考慮した長期的かつ継続的な関係を築いています。

一緒に、より良いものを、より多く、
そして楽しく作る未来へ！



クラランスのCSR戦略

クラランスのCSRコミットメント

企業には、持続可能な未来に向けて行動する義務があります。そのためには、社会的不平等、気候変動、生態系へのダメージ、資源の不足など、現代の主要な問題に対して、企業が積極的な役割を果たすことが求められます。

クラランスでは、「責任ある美しさ」とは共同作業であると信じています。そのためには、倫理や社会・環境問題に関心を持つ、献身的なビジネスパートナーとの協力が欠かせません。そのため、国際的に認知された評価機関でビジネスパートナーのパフォーマンスを評価するだけでなく、自らも定期的に評価を行うことを決定しました。

購買は企業経営の中心にあるものです。そして、責任ある購買活動への志向は、社会と環境の変化を引き起こし、促進するためのパワフルな方法でもあります。本憲章は、当社のCSRミッション「より美しい地球を目指し、より美しい人生を歩んでいく」。の達成に大きく貢献するものです。



クラランスのCSRコミットメント

責任ある購買活動

要求される最低限のスコアを獲得した評価済みのサプライヤーが100% 2025年までの目標

販売店の新しい環境スコア

2025年までの目標

垂直型アプローチ

ドメーン・クラランスとクラランス農場で栽培している植物の数を2倍増加 2025年までの目標

持続可能な調達

オーガニック栽培している植物エキスを80% 2025年までの目標

カーボンフットプリント

炭素排出量を30%削減 2025年までの目標

持続可能な購買活動

化粧品業界の主要企業および組織とのコミットメント（責任ある美しさ、Responsible Mica Initiative、Action for Sustainable Derivatives。）

生分解性

スキンケア製品および洗い流すタイプの全製品100% 2025年までの目標

プラスチック・ニュートラル

2025年までの目標

廃棄物

売上高の2%未満 2025年までの目標

プティックでの新詰め替えシステム

2021年までの目標

維持・強化されるプロジェクトに対するサポート

- 自然生態系の保護（プラスチック オデッセイ、アルプ アクション）
- プティックでのリサイクルプログラム
- 森林再生とアグロエコロジー（Seeds of Beauty 活動）2021年～2022年までの目標

エコデザイン製品

- スキンケアカタログを100%リサイクル可能な材料で生産
- カタログの50%をリサイクル可能な材料で生産
- パックスコア：10%のスコア向上
- グリーンスコア：全成分の評価および10%のスコア向上

2025年までの目標

エコデザインのノベルティグッズ

責任あるノベルティグッズ：リサイクル素材の使用、資源消費の削減、プラスチック使用量の削減。

2025年までの目標



クラランスのCSRコミットメント

CSR評価

クラランスは、CSRロードマップを策定、測定、そして常に改善しています。CSR評価は、通常、方針の観察、実施された行動、そして最終的には結果のモニタリングに基づいて行われます。

クラランスは、まず主要なサプライヤーを評価し、段階的に全サプライヤーに評価を拡大することを選択しました。これは、会社のすべての事業体に対して行われます。クラランスは、社会・環境問題の完全な評価を行うために、最も適切な組織を選択することができます。また、他の評価機関が同じ期待に沿うものであれば、その評価機関を考慮することも可能です。

クラランスは目標を達成する度に、将来に向けて期待を高めていきます。これは、透明性が高く、パートナーとの協力的な方法で行われます。



クラランスのCSRコミットメント



取得
B Corp認証
2023年までの目標

社員トレーニング
2年に
1回以上のトレーニングを受ける社員が100%
2022年までの目標

ジェンダー平等
2020年のフランスのデータ：100点満点中の9点
2022年までの目標：95点以上

顧客満足度 (NPS)
NPSで管理される購入 (clarins.comとクラランスブティックを含む) の100%
2021年*までの目標

ステークホルダーとの
関係
ステークホルダーとの座談会、満足度調査
2022年までの目標

続くイノベーション
クラランス製品の処方
25% を毎年改善
2019年に9つの科学論文を作成

調達とトレーサビリティ
持続可能な調達憲章、全成分の国別トレーシングの規定
必要な場合にフェアトレードプログラムの導入
2025年までの目標：原材料の100%

世界の子供たちとヘルスケアを支援する活動
女性とヘルスケア支援プログラムへの資金援助を強化
人々のためになる製品をより多く開発
2022年までの目標

憲章の基本原則

当社は、サプライヤーに対し、人権、労働法、環境、腐敗防止の分野における基本的な責任を果たすような方法で事業を行うことを期待します。国連グローバル・コンパクトの10原則を責任ある調達のための憲章に取り入れることで、人と地球に対する基本的な責任を守るよう求めているだけでなく、長期的な成功のための舞台を整えているのです。

人権

01 - 尊重すべきもの

国際的に認められている人権

02 - 確認すべきこと

人権侵害に加担しないこと

労働

03 - 守るべきこと

結社の自由と団体交渉の権利の承認

04 - 排除すべきこと

すべての形態の強制労働

05 - サポートすべきこと

児童労働の廃

06 - なくすべきこと

雇用と職業に関する差別



憲章の基本原則

環境

7 - サポートすべきもの

環境問題への予防的アプローチ

8 - 取り組むべきこと

環境に対する責任を果たすための取り組み

9 - 奨励すべきこと

環境に優しい技術の開発と普及

腐敗防止

10 - 反対すべきこと

強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗

参考文献書

クラランスが参照する国際協定

- 世界人権宣言
- 国連グローバル・コンパクト
- OECDの基本理念
- ILOの基本条約
- ユネスコ児童の権利に関する条約

クラランスの文書

- 倫理憲章「美しい姿勢」
- 腐敗防止行動規範
- (該当する範囲で) 輸送行動規範
- (該当する範囲で) 責任ある原材料調達憲章



クラランスとビジネスを行う ための必須要件

WE CARE

調達憲章

「WE CARE 調達憲章」は、クラランスのCSR戦略に基づき、クラランスがサプライヤーやサービスプロバイダーに求める基準や約束事を文書化したものです。

WE CARE 調達方針は、クラランスが商品やサービスのサプライヤーとともに適用する要件と作業方法、およびクラランスが期待する改善について説明しています。クラランスは、すべてのサプライヤーに対し、この文書に記載された原則、倫理憲章「美しい姿勢」、およびすべての適用法令を完全に遵守して活動することを求めています。

場合によっては、この憲章は、適用される法律や規制の厳格な遵守にとどまらず、社会的・環境的責任を推進するために国際的に認知された基準を用いていることもあります。クラランスの基準と法的要件の間に相違がある場合、より厳格な規則が適用されます。現地の法律や慣習が、本憲章やクラランスの倫理憲章「美しい姿勢」に示された原則と矛盾する場合、そこから生じる行動が違法な行動や活動に繋がってはなりません。

サプライヤーは、自社のサプライヤーおよび下請け業者に対して、ここに記載された基準および慣行を遵守させることが期待されます。



WE CARE

調達憲章

第1章



業務遂行

最高基準の倫理的行動を約束し、クラランスに提供される製品および/またはサービスに適用されるすべての法律、規則、規制、条約を遵守すること。

第2章



人権と労働慣行

クラランスのサプライヤーは、サプライチェーン内のすべての従業員に公平な職場環境を提供し、みんなを人権基準で求められる尊厳と敬意を持って扱うようにしなければなりません。

第3章



安全衛生

クラランスのサプライヤーは、安全な労働環境を提供・維持し、健全な健康・安全管理を実践しなければなりません。

第4章



環境への配慮

また、その事業および業務に関して適用されるすべての環境法、規制、許可、基準を遵守します。

第1章：業務遂行



クラランスは、すべてのサプライヤーから最高基準の倫理的行動を期待します。サプライヤーは、事業が実施されるすべての地域において、CLARINS に提供される製品および/またはサービスに適用されるすべての法律、規則、規制、条約を遵守する必要があります。これには、賄賂・汚職・マネーロンダリング、競争、企業行動、環境基準、労働安全衛生、労働および雇用、その他適用される法律が含まれますが、これらに限定されるものではありません。クラランスは、責任あるビジネス慣行を採用しながら、誠実さ、公正さ、正直さをもって事業を行うことを約束し、サプライヤーにも同様に約束することを期待しています。

01

コンプライアンス

サプライヤーは、サプライヤーが事業を行う国の適用されるすべての法律および規制を遵守するものとします。また、人権（ILOの基本的原則）、国際貿易（輸出規制、制裁措置、報告義務）、データ保護、独占禁止法・競争法に関する国際的な法律や規制を遵守していることを証明する必要があります。

02

贈収賄・汚職

すべての形態の贈収賄、汚職、強要、横領は禁止されており、サプライヤーは、すべての商取引において贈収賄を防止するための適切な手順を備えていることを証明しなければなりません。クラランスのサプライヤーは、透明性の高い方法で行動し、強要や贈収賄を含むいかなる形態の汚職にも関与してはなりません。また、健全な競争のルールを尊重し、市場におけるいかなる重要な地位も乱用しないことを約束する必要があります。



03

贈答品・接待

贈答品や接待は、良好なビジネス関係を維持するための合理的なものでなければならず、意思決定に影響を与えることを目的としない必要があります。

04

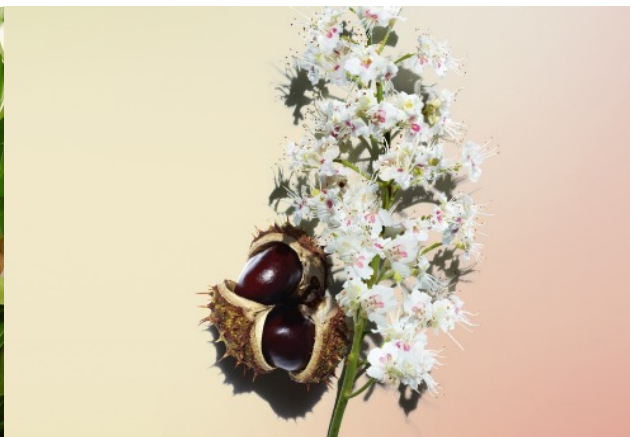
利害の衝突

適切な処置が取られるように、利害の衝突はすべてクラランスに報告しなければなりません。政府高官や政党、クラランスの従業員によるサプライヤーの事業の所有権や利害関係は、クラランスとの取引関係を開始する前に、または、サプライヤーがすでにクラランスと取引関係を結んだ後に発生した場合は、その時点で申告しなければなりません。

05

内部告発者の保護

サプライヤーは、内部告発者の機密情報を保護し、職場での不満を報告した従業員に対する報復を禁止しなければなりません。サプライヤーは、従業員が匿名または機密保持を保証された状態で苦情を提出できる仕組みを作り、それらが調査・検討されていることを実証しなければなりません。





06

責任ある原料調達

サプライヤーは、エンドツーエンドのサプライチェーンにおいて、関連する材料についてデューデリジェンスを実施するものとします。サプライヤーは、リスクを特定し、それを軽減するための適切な手段を講じるために、デューデリジェンスの方針と管理システムを開発しなければなりません。デューデリジェンスは、関連する材料が高リスクの地域を起源としているかどうかを判断するために、材料の加工段階から始めて実施されなければなりません。これらの高リスク地域には、紛争、児童労働、強制労働、人身売買、人権侵害（広範囲にわたる性的暴力など）、または健康と安全へのリスクや環境への悪影響を含むその他の客観的に見て高リスク活動に関連する地域が含まれます。

07

知的財産の保護

サプライヤーは、知的財産権を尊重し、顧客情報を保護するものとします。また、技術やノウハウも、知的財産権を保護する方法で管理するものとします。

08

貨物輸送

クラランスに輸送・貨物輸送サービスを提供している、またはクラランスとの取引関係の一環として輸送会社または貨物輸送業者に依頼しているサプライヤーは、クラランス輸送行動規範の規定を完全に遵守すること、および／または取引している輸送会社または貨物輸送業者に遵守させることを約束するものとします。



09 競争相手と競合他社の情報

クラランスの競合他社に関するすべての情報は、合法的に入手され、関連するすべての独占禁止法およびその他の法令を遵守した上で、正当な業務目的で使用されるものとなります。サプライヤーは、クラランスの競合他社に関するいかなる機密情報もクラランスに開示せず、またいかなる場合も、クラランスに関する機密情報も第三者に開示しないものとなります。

10 経済的関係

サプライヤーは、クラランスへの経済的依存を回避するものとなります。このような状況が発生した場合、サプライヤーは、解決策を見つけ、このリスクを考慮するために、できるだけ早くクラランスに通知することが要求されます。

11 サプライヤーへの対応

すべてのサプライヤーは、そのサプライヤー・下請け業者を平等かつ公平に扱わなければなりません。サプライヤー・下請け業者と取引するサプライヤーの従業員または代表者は、その入札プロセスについて透明性を保ち、失敗した入札に対して正直なフィードバックをすることが期待されます。それらのサプライヤー・下請け業者には期限通りに、合意した条件に従って支払いしなければなりません。

第2章：人権と労働慣行



クラランスでは、すべての従業員がみんなが平等に扱われる職場で働く権利があると信じています。従業員は尊厳と敬意をもって扱われなければならない、クラランスのサプライヤーは人権基準を守るものとします。クラランスのサプライヤーは、国連人権宣言を尊重し、人権侵害に加担しないようにしなければなりません。これは、他のサプライヤーと協力する場合、後者も国連人権宣言を尊重していることを確認する必要があることを意味します。サプライヤーは、最低限の条件として、労働条件と労働基準に関して適用されるすべての法律と規制を遵守することが要求されます。現地の法律がILOの基本原則より厳しくなければ、ILOの基本原則が適用されます。

01

強制労働の禁止

サプライヤーは、すべての従業員が自分の意志で仕事をしていることを保証するものとします。いかなる種類の奴隷労働、非自発的労働、強制労働、囚人労働、債務奴隷労働も使用してはなりません。また、人身売買や現代奴隷制を推進するような活動にも関与してはいけません。体罰、身体的・心理的虐待、暴力や強制による脅しなど、従業員を確保・維持するための手段を用いてはなりません。

従業員の身分証明書（パスポートや身分証明書など）の原本を保管してはなりません。サプライヤーは、退職し別の仕事を探すことに対して、従業員を制限することもできません。

第2章：人権と労働慣行



02

児童労働の禁止

サプライヤーは、児童労働を防止するすべての法律を遵守するものとします。その国の最低法定年齢要件を満たす従業員のみが就労を許可されるものとします。サプライヤーは、その事業における特に製造または包装工程で児童を雇用してはなりません。ここでいう「児童」とは、15歳未満の者、または就学年齢に達していない者を指します。雇用の最低年齢について疑問がある場合は、ILOの1973年最低年齢条約（第138号）を参照する必要があります。

サプライヤーは、18歳未満の従業員に夜勤をさせたり、ILOの1999年の最悪の形態の児童労働

条約（第182号）に規定されるような危険な仕事に従事させたりしてはならないものとします。



第2章：人権と労働慣行



03

減給

懲戒処分としての減給は禁止されています。懲戒処分は、全スタッフに伝えられ、文書化された懲戒手続きに基づくものでなければなりません。そして、懲戒処分の事例はすべて記録されなければなりません。

04

賃金・福利厚生・労働時間

サプライヤーは、労働時間、賃金、社会保障費および残業代に関して、適用されるすべての法律を遵守するものとし、従業員には、少なくとも法定最低賃金を支払うものとし、法的または規制上の最低賃金が定められていない場合、サプライヤーは、従業員の賃金が関連する業界標準を満たしていることを証明できなければなりません。賃金は、迅速かつ全額支払われるものとし、すべての従業員は、賃金、福利厚生、労働時間に関する雇用条件について、現地語で書かれた理解しやすい情報を提供されるものとし、

サプライヤーは、労働時間や 残業時間を人間的かつ法的に許される範囲に制限し、適切な労働条件を確保します。残業は、従業員の自由意思に基づいて行われるものでなければなりません。従業員は、現地の法律に従い、年次有給休暇と祝日を休むことができるものとし、

第2章：人権と労働慣行



05

結社の自由

サプライヤーは、団体交渉の権利、労働組合に加入する権利、その他法律で義務付けられているすべての職場の権利など、従業員の結社の自由の権利を尊重するものとします。従業員代表の選出または合同協議機構の設立を義務づける法律がある場合、サプライヤーはこれらが確実に実施されるようにするものとします。

サプライヤーは、労働組合の代表者とその関連活動が差別の対象とならないよう、また職場で代表者としての機能を果たすことができるよう保証するものとします。

06

差別・ハラスメント

サプライヤーは、差別に関するすべての現地の法律および規制を遵守するものとします。また、職場でハラスメントや差別がないよう、従業員を尊重し、尊厳をもって平等に扱っていることを保証する必要があります。

サプライヤーは、報酬、研修への参加、昇進、解雇、退職、または仕事の他の側面に関して、従業員に対して直接的または間接的に差別してはなりません。これには、従業員の人種、カースト、国籍、宗教、年齢、障害、性別、配偶者の有無、性的指向、組合への加入、政治的意見、HIV・エイズの有無、その他差別を生じさせる可能性のある特徴に関連するものが含まれます。

07

個人情報の保護

サプライヤーは、従業員の情報を収集する場合、その個人情報を保護するものとします。

第2章：人権と労働慣行



08 移民に関する法律の遵守

サプライヤーは、合法的に働く権利を有する従業員のみを雇用するものとします。サプライヤーが外国人または移民従業員を雇用する場合、そのような従業員は、受け入れ国の移民法および労働法を完全に遵守して従事する必要があります。

09 苦情処理プロセス

サプライヤーは、従業員がハラスメント、虐待、プライバシー侵害、またはその他の問題を報告するための正式な苦情処理システムを用意するものとします。すべての苦情は調査され、指摘された問題に対処し、今後の発生を防止するために適切な措置が取られるものとします。

10 地域社会の土地権利

サプライヤーは、個人、先住民、地域社会の財産と土地に対する権利と所有権を尊重することを約束するものとします。財産や土地に関するすべての交渉は、事前に十分な情報を与えられた上での自由な合意、契約の透明性、情報開示の原則に従うものとします。



サプライヤーは、安全な職場環境を提供・維持し、健全な健康・安全管理慣行を事業に取り入れるものとします。従業員は、危険な作業を拒否し、不健全な労働条件を報告する権利を有するものとします。

01

健康と安全に関する許可

サプライヤーは、健康、安全、衛生、火災安全、電気、機械、構造の安全に関するすべての必要な許可と法律を取得し、最新に維持し、遵守するものとします。また、計画的な安全衛生管理システムを導入するものとします。安全衛生の問題について、直接または安全担当者を通じて従業員との相談、職場のリスクと従業員を保護するために実施された措置に関する情報の提供、そして適切な保護具の提供、機械の安全使用の管理およびそのリスクに対処する方法について従業員の訓練は、サプライヤーの責任で行います。

02

管理に関するコミットメント

サプライヤーは、安全衛生の方針と目標を明確にするものとします。安全衛生に関する資格のある担当者が、サプライヤーの会社での担当の上司に対して説明責任を果たし、報告するものとします。

03

安全衛生に関する調査

サプライヤーは、事故、ニアミス、応急手当を記録し、調査するプロセスを導入するものとします。この調査には、根本原因の分析、再発防止のための予防措置と是正措置が含まれます。サプライヤーは、事故、ニアミス、応急処置を報告した従業員、またはそれを起こした従業員に対して、その従業員に故意があることが証明されない限り、懲罰的措置を取ることを禁止します。



04 安全な職場環境

サプライヤーは、健康と安全のために職場環境を定期的に評価し、その危険を除去、制御、または軽減します。サプライヤーは、職場の健康と安全に関する適切な教育を、従業員の母国語で提供するものとします。安全衛生関連の情報は、作業現場で入手可能なものにしなければなりません。サプライヤーは、従業員の健康、安全、および福祉を守るために、必要な個人用保護具を無料で提供するものとします。

サプライヤーは、従業員および訪問者が、化学物質、粉塵、騒音、煙などの労働衛生上の危険にさらされていないかどうかを評価するために、作業環境をモニタリングするものとします。

05 緊急時対応

サプライヤーは、緊急事態の特定と計画、事業継続計画の策定、緊急通報、警報システム、従業員への通知と避難の手順、従業員のトレーニングや訓練、救急用品、火災検知と消火設備、アクセス可能な出口設備などの対応システムに関する従業員の実施とその訓練を行わなければなりません。具体的には、火災、爆発、自然災害（地震、ハリケーンなど）、有害化学物質への曝露、職場環境による物理的な危険から従業員を保護する必要があります。また、そのような危険を可能な限り防止するための対策を講じなければなりません。万が一、これらの事象が実際に発生した場合に備えて、緊急時の対応が可能であり、かつ有効でなければなりません。



06

請負業者の管理

サプライヤーは、請負業者の管理を効果的に行うための安全衛生プロセスを有するものとします。サプライヤーは、社内で実施している安全衛生手順の概要をクラランスに提供する必要があります。

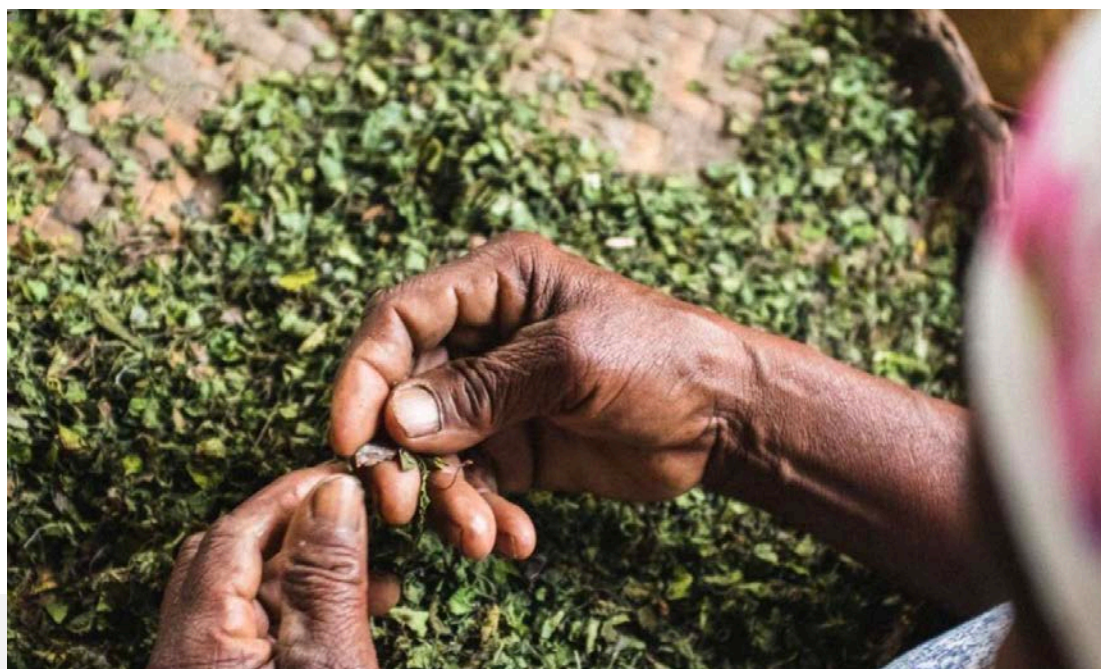
07

職場環境

サプライヤーは、利用しやすく清潔なトイレ設備と飲用水を従業員に提供するものとします。

サプライヤーが提供する食事、食品の調理および保管施設は、衛生的に保つものとします。従業員寮

サプライヤーまたは第三者が提供する従業員寮は、清潔かつ安全で、十分な居住空間を確保しなければなりません。



第4章：環境への配慮



サプライヤーは、自らの事業と業務に関して適用されるすべての環境法、規制、許可、基準を遵守するものとします。企業内で環境に対する取り組みを推進し、「責任ある原料調達憲章」で提供されるガイドラインに記載されているように、環境への影響を制限する技術の開発と利用を可能な限り高めて、クラランス製品の構想において使用が禁止されている製品のリストに沿って生産しなければなりません。

01

環境に関する許可・報告

環境に関する許可証（排出監視など）、承認証、登録証の取得、維持、更新はすべてサプライヤーが行わなければなりません。

02

有害廃棄物管理

有害物質の安全な取り扱いと廃棄に関する適切な訓練を従業員に提供することを含め、環境に脅威を与える化学物質やその他の物質の安全な取り扱い、移動、保管、廃棄を効果的に特定、管理しなければなりません。

03

環境負荷の管理

サプライヤーは、管理システムの導入により、コンプライアンスを管理し、環境への影響を最小限に抑え、さらなる改善を目指すものとします。



04

動物福祉

事業内容に該当する場合、サプライヤーは、動物福祉に及ぼす影響、またはその可能性を管理するものとします。また、動物福祉に関するベストプラクティスに準拠し、サプライチェーン全体で継続的な改善を図るものとします。

05

環境への影響

クラランスのサプライヤーは、関連する法的要件、環境規範、特定の産業環境規制（固形廃棄物、有害廃棄物、排水処理、水消費、大気放出に関する法律を含むがこれに限らない）を遵守し、環境に責任をもって事業を運営するものとします。また、経営陣や主要スタッフが最新の情報を入手できるよう、適切なシステムが導入されていることを確認しなければなりません。その他に、生産工程と製品による環境への影響を最小限に抑え、生態系と生物多様性を尊重し、土壌の保全と周辺地域の管理にも配慮することが期待されます。

06

モニタリング・測定

サプライヤーは、自社の業務が環境に与える影響を特定し、監視する安定した手段を開発する必要があります。これには、材料の使用、廃棄物、排出物が含まれるものとします。サプライヤーは、許可証の遵守を証明し、その影響を効果的に管理できるようにしなければなりません。

コンプライアンス違反の結果、サプライヤーが罰金や起訴などの強制措置の対象となった場合、クラランスに通知する必要があります。

コンプライアンス・監査

クラランスは、サプライヤーが本方針を遵守しているかどうかを監査する権利を留保します。ここで言う監査とは、従業員との面談、サプライヤーの記録や業務慣行の調査を含む現場での調査のことです。このような監査は、クラランスのスタッフまたは指定監査法人によって実施されます。監査により本ポリシーの違反が確認された場合、サプライヤーは、クラランスが満足するように状況を修正するために速やかに行動するものとします。

本ポリシーの規定に対する重大な違反がある場合、または監査を通じて特定された違反をサプライヤーが是正しない場合、クラランスはサプライヤーとの取引関係を終了させることがあります。





ありがとうございました

私たちは皆、地球を大切にし、現在と未来の世代の生活をより良くする義務があります。

より美しい人生、そしてより美しい地球の未来に向けて一緒に努力しましょう！

The logo for Groupe Clarins features a dark red, curved arch above the text. The word "GROUPE" is written in a small, black, sans-serif font, centered under the arch. Below it, the word "CLARINS" is written in a larger, black, serif font, also centered.

GROUPE
CLARINS