

L'ORÉAL

ETIIKKA

TOIMINTAMALLIMME

2007

SISÄLTÖ

L'ORÉAL-HENKI	1
ALKUSANAT	2
Sir Lindsay Owen-Jones ja Jean-Paul Agon	
ALKUSANAT	3
Hallitus	
KUINKA TÄTÄ OHJEISTOA KÄYTETÄÄN	4
YKSILÖN KUNNIOITTAMINEN, LAINSÄÄDÄNNÖN NOUDATTAMINEN JA PAIKALLISTEN TAPOJEN KUNNIOITTAMINEN	5
AVOIN KESKUSTELU	6
LIIKETOIMINNASSA	7
Tuoteturvallisuus ja laatu	8
Virheetön talous- ja liiketoimintakirjanpito	9
Yrityksen resurssien käyttö	10
Tietojen luottamuksellisuus	11
Yrityksen edustaminen	12
Lahjat ja kestitseminen	13
Lahjonta ja voiteluraha	15
TYÖNANTAJANA	16
Terveys, turvallisuus ja tietoturva	17
Monimuotoisuus	18
Ahdistelu ja kiusaaminen	20
Sukupuolinen häirintä	21
Yksityisyys	22
Eturistiriidat	23
VASTUULLISENA YRITYSKANSALAISENA	25
Poliittinen toiminta	26
Yhteisölle annettava panos	27
Ympäristöhoito	28
ESIMIEHIEN LISÄRESURSSIT	29
Esimiehen rooli	30
Mainonta ja markkinointi	31
Sisäpiirikauppa	32
Tavarantoimittajien valinta ja tasapuolinen kohtelu	33
Reilu kilpailu	35
Verot	36

L'ORÉAL -HENKI

Me L'ORÉALilla uskomme, että jokainen pyrkii kauneuteen. Tehtävämme on auttaa niin miehiä kuin naisia kaikkialla maailmassa toteuttamaan tämä pyrkimys ja tuomaan jokaisen oma yksilöllinen persoonallisuus esiin. Tämä päämäärä antaa tarkoituksen ja sisällön liiketoiminnallemme ja henkilökuntamme työlle. Olemme ylpeitä työstämme.

LIIKETOIMINNASSA

Liikestrategiamme perustana on jatkuva panostus tarkkaan tieteelliseen tutkimukseen ja kehitystyöhön. Tämä mahdollistaa tuotteet, jotka ovat innovatiivisia, tehokkaita, käytännöllisiä ja miellyttäviä käyttää, ja jotka valmistetaan korkeimpien laatu- ja turvallisuusvaatimusten mukaisesti. Pyrimme erinomaisuuteen ja asetamme jatkuvasti haasteita itsellemme ja toimintamenetelmillemme. Arvostamme suuresti rehellisyyttä ja selkeyttä: kuluttajille suunnattu mainontamme perustuu testattuihin arvoihin ja tieteellisiin tutkimustuloksiin. Olemme sitoutuneet rakentamaan asiakkaisiimme ja toimittajiimme vahvat ja kestävät suhteet, jotka perustuvat luottamukseen ja molemminpuoliseen hyötyyn. Hoidamme liiketoimintaamme rehellisesti: kunnioitamme sen maan lakeja, jossa toimimme, ja noudatamme hyvää yrityskäytäntöä. Noudatamme kirjanpidossa ja raportoinnissa tiukkoja standardeja ja tuemme korruption vastaista taistelua. Pidämme osakasarvomme vakaana suojaamalla yrityksen omaisuutta ja maksimoimalla siitä saatavan hyödyn.

TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMASTA

Pyrimme tekemään L'ORÉALista paikan, jossa on upeaa työskennellä. Tiedämme, että työntekijämme ovat tärkein voimavaramme. He ovat oikeutettuja turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön, jossa henkilön kyvyt ja ansiot tunnustetaan, monimuotoisuutta arvostetaan, yksityisyyttä kunnioitetaan ja tasapaino ammatillisen ja henkilökohtaisen elämän välillä otetaan huomioon. Haluamme antaa työntekijöillemme virikkeellisen työympäristön, mielenkiintoisia henkilökohtaisia mahdollisuuksia ja tilaisuuden olla mukana menestyksessämme. Rohkaisemme avoimuuden, rohkeuden, anteliaisuuden ja kunnioituksen ilmapiiriä, jossa kaikki työntekijät pystyvät tuomaan esiin omia kysymyksiään, ideoitaan ja ongelmiaan.

VASTUULLISEN YRITYSKANSALAISEN NÄKÖKULMASTA

Olemme omalta osaltamme luomassa kaunista ja oikeudenmukaista maailmaa. Olemme tietoisia vaikutuksestamme ympäristöön, johon sisältyy myös biologinen monimuotoisuus. Pyrimme jatkuvasti vähentämään ympäristövaikutuksia: emme suostu vaarantamaan huomista tämän päivän kustannuksella. Annamme positiivisen panoksen niille maille ja yhteisöille, joissa toimimme, ja kunnioitamme paikallisia kulttuureja ja tapoja. Olemme sitoutuneet kunnioittamaan ihmisoikeuksia. Haluamme osaltamme auttaa lapsi- ja pakkotyövoiman käytön lopettamisessa. Haluamme lopettaa oman teollisuudenalamme eläinkokeet ja osallistua vaihtoehtoisten toimintatapojen kehittämiseen ja hyväksymiseen. Etsimme aktiivisesti liikekumppaneita, jotka jakavat arvomme ja eettiset sitoumuksemme.

Kaiken toimintamme perustana on L'ORÉAL-HENKI.

ALKUSANAT

SIR LINDSAY OWEN-JONES
JA JEAN-PAUL AGON



L'ORÉAL perustuu arvoihin, jotka ovat aina ohjanneet yrityksemme toimintaa ja tekevät niin edelleen tänä päivänä. Arvomme ovat muovanneet kulttuuriamme ja vahvistavat mainettamme.

Vuosien ajan olemme siirtäneet näitä arvoja eteenpäin suullisesti. Nyt muodostamme kuitenkin jo niin suuren joukon ja toimimme yhä useammassa eri maassa, että mielestämme on aika koota arvomme yhtenäiseen asiakirjaan: tämä ohje voi sekä innostaa että lähentää meitä.

Elämme nopeasti muuttuvia aikoja. Yhteisten periaatteiden jakaminen ei enää riitä. Meidän on uudessa asiakirjassa pystyttävä myös ilmaisemaan selkeästi, miten toteutamme uudet velvollisuutemme käytännössä.

Ohje elävöittää arvomme ja havainnollistaa, miten ne siivittävät jokapäiväisessä työssä tekemiämme päätöksiä ja vaikuttavat niihin.

Meidän kaikkien velvollisuutena on noudattaa näitä menettelyohjeita, jotka edistävät L'ORÉALin yhtenäisyyttä ja eettisiä standardeja. Luotamme siihen, että jokainen teistä kunnioittaa näitä arvoja ja välittää niitä eteenpäin.

Sitoudumme lunastamaan näitä vahvoja arvoja koskevat odotukset ja noudattamaan tiukkoja eettisiä standardeja kaikessa toiminnassamme. Uskomme, että tämä vahvistaa entisestään L'ORÉALin asemaa esimerkillisenä organisaationa, joka herättää luottamusta ja kunnioitusta.

SIR LINDSAY OWEN-JONES
Chairman

JEAN-PAUL AGON
Chief Executive Officer

ALKUSANAT

HALLITUS



Olemme sitoutuneet tuomaan L'ORÉAL-HENGEN jokapäiväiseen työskentelyymme. Tämä on olennaisen tärkeää yrityksen jatkuvan menestyksen kannalta.

Siksi olemme kehittäneet tämän ohjeiston. Sen tarkoituksena on auttaa jokaista ymmärtämään, mitä meiltä L'ORÉALin työntekijöinä odotetaan. Ohjeisto koskee meitä kaikkia työpaikasta, asemasta ja tehtävästä riippumatta.

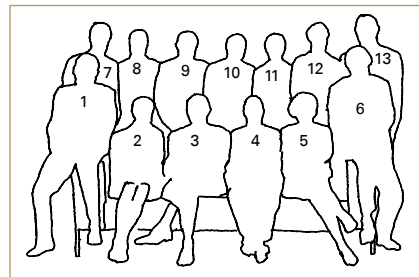
Me kaikki yrityksessä työskentelevät sitoudumme L'ORÉALin lähettiläinä ja yhteisömme jäseninä henkilökohtaisesti tähän ohjeeseen – sekä konkreettisesti että sen hengessä.

Muista aina, että

- tämän asiakirjan arvot ja periaatteet eivät ole vapaavalintaisia vaihtoehtoja: niitä on kunnioitettava
- sinä toimit esimerkkinä. Olet luomassa L'ORÉALin mainetta
- sinua ei arvostella vain sen mukaan mitä teet, vaan miten teet
- eettiset ongelmat eivät ole aina helppoja, mutta niihin on tartuttava.

Älä pidä ongelmia omana tietonasi, vaan tuo ne julki ja pyydä neuvoa.

Toimintamallissamme tärkeintä on rehellisyys ja kunnioitus.



1 JEAN-JACQUES LABEL
President
L'Oréal Professional Products

2 BRIGITTE LIBERMAN
Managing Director
Active Cosmetics International

3 JEAN-PAUL AGON
Chief Executive Officer

4 GEOFF SKINGSLEY
Executive Vice-President
Human Resources

5 BÉATRICE DAUTRESME
Executive Vice-President
Corporate Communications,
External Affairs & Prospective

6 PATRICK RABAIN
President
L'Oréal Consumer Products

7 LAURENT ATTAL
President and Chief
Executive Officer
L'ORÉAL USA

8 JOCHEN ZAUMSEIL
Managing Director of
the Asia Zone

9 JOSEPH BITTON
Managing Director of the
Latin America Zone

10 JEAN-PHILIPPE BLANPAIN
Executive Vice-President
Production & Technology

11 MARC MENESGUEN
President
L'Oréal Luxury Products

12 CHRISTIAN MULLIEZ
Executive Vice-President
Administration & Finance

13 JEAN-FRANÇOIS GROLLIER
Executive Vice-President
Research & Development

KUINKA TÄTÄ OHJEISTOA KÄYTETÄÄN

TOIMINTAMALLIMME ei korvaa mitään aiempia toimintatapoja. Työpaikalla on edelleen noudatettava kaikkia yhdessä sovittuja sääntöjä ja standardeja, joiden taustojen ymmärtämistä tämä ohjeisto pyrkii helpottamaan.

Ohjeistolla on tärkeä merkitys myös apuvälineenä toimintamalleihimme mahdollisesti liittyvissä kysymyksissä ja pulmatilanteissa.

Millään asiapaperilla ei tietenkään voida ennakoida ja ratkaista kaikkia mahdollisia eteen tulevia tilanteita. Ongelmallisimpia ovat erityisesti sellaiset eettiset ongelmat, joihin ei ole itsestään selvää ratkaisua. Aina kun edessäsi on hankala eettinen päätös, kysy itseltäsi seuraavat kysymykset:

1. Onko päätös linjassa L'ORÉAL-HENGEN ja TOIMINTAMALLIMME kanssa?
2. Onko päätös laillinen?
3. Miten toimintani vaikuttaa eri osakkeenomistajiiimme ja miten he reagoisivat, jos kuulisivat toimistani?
4. Jos en ole varma, tarvitsenko apua?

Myönnämme, että jotkut tilanteet ovat vaikeita. Noudata epävarmoissa tilanteissa **kultaista sääntöä, tuo asia julki ja keskustele siitä avoimesti.**

Erityistä asiantuntemusta vaativat kysymykset on parasta ohjata sisäisille asiantuntijoille, kuten talousjohtajalle, henkilöstöhallintoon, työsuojeluvaltuutetulle, markkinointi- ja myyntijohtajille sekä muille asianhoitajille.

K: Koskeeko tämä asiakirja minua?

V: Me kaikki L'ORÉALilla voimme joutua päivittäisessä työssämme tekemisiin eettisten kysymysten kanssa. Sellaisia kysymyksiä ovat esimerkiksi, miten käyttäydymme työtovereitamme kohtaan, miten vastaamme heidän käyttökseen, miten käsittelemme vaikeita tai epämiellyttäviä kysymyksiä asiakkaiden tai toimittajien kanssa ja miten ratkaisemme yrityksen omaisuuden käyttöä koskevat kysymykset. Kaikilla näillä kysymyksillä on eettinen puolensa. Tämä ohjeisto antaa hyödyllistä ja käytännöllistä opastusta näissä ja monissa muissa tavallisissa pulmatilanteissa, joita kohtaamme aika ajoin.

L'ORÉAL-HENKI ja TOIMINTAMALLIMME koskevat kaikkia L'ORÉAL-konsernin ja sen tytäryhtiöiden työntekijöitä kaikkialla maailmassa. Ohjeet on tarkoitettu myös L'ORÉAL-konsernin ja sen tytäryhtiöiden ylemmille toimihenkilöille ja johtajille.

Ohjeisto on nyt saatavilla 41 kielellä. Englanninkielinen versio on viiteasiakirjana.

YKSILÖN KUNNIOITTAMINEN

Odotamme kaikkien työntekijöiden ja yksiköidemme työskentelevän yhdessä toisiaan kunnioittavasti ja avoimesti. Tällä tavoin pystymme säilyttämään lojaliteetin, luottamuksen ja solidaarisuuden kaikessa liiketoiminnassamme. Meidän kaikkien tulee pyrkiä arvostamaan toisten ideoita ja antamaan tunnustusta heidän panokselleen.

Tiimityötä tulee rohkaista, ja sekä menestys että epäonnistuminen tulisi jakaa yhdessä. Meidän on oltava auliita kuuntelemaan ja jaettava tarvittaessa tietämyksemme – konsernin luottamuksellisuussääntöjen rajoissa. On myös muistettava, että työovereiden väheksyminen ei ole L'ORÉALin arvojen mukaista.

LAINSÄÄDÄNNÖN NOUDATTAMINEN

L'ORÉAL toimii monissa maissa – se on useiden eri kulttuurien, lakien ja poliittisten järjestelmien kohtauspaikka.

Perussääntönä sekä liiketoiminnassa yleensä että yksilöiden työtehtävien toteutuksessa on aina kyseisen L'ORÉAL-yksikön sijaintimaan lakien ehdoton kunnioittaminen.

L'ORÉAL on sitoutunut lain hengen ja kirjaimen noudattamiseen erityisesti seuraavilla alueilla:

- ihmisoikeudet, lapsi- ja pakkotyövoiman käytön ehkäiseminen, syrjinnän ehkäiseminen, työaika ja palkkiot ja työntekijöiden yhteisöllinen edustus
- laatu-, terveys- ja turvallisuusstandardit
- ympäristö
- korruptio ja lahjonta
- verotus ja virheetön talouskirjanpito
- reilu kilpailu.

L'ORÉAL pyrkii jakamaan nämä periaatteet liikeympäristönsä kanssa ja varmistamaan mahdollisimman hyvin, että myös liikeympäristö kunnioittavat näitä lakeja ja säädöksiä.

PAIKALLISTEN TAPOJEN KUNNIOITTAMINEN

TOIMINTAMALLIMME on laadittu ympäri maailman toimivien L'ORÉALin työntekijöiden avulla. Uskomme, että sen avainviestit ovat sovellettavissa kaikkiin toimintoihimme.

Meidän tulee varmistaa aina mahdollisuuksien mukaan, että otamme toiminnossamme huomioon niiden yhteisöjen kulttuurin ja sosiaaliset perinteet, joiden kanssa olemme kosketuksissa.

Joissakin tapauksissa tämä ohjeistus saattaa olla ristiriidassa jonkin maan paikallisten lakien tai tapojen kanssa. Jos paikallinen laki asettaa tiukemmat vaatimukset kuin tämä ohje, on kyseistä lakia aina noudatettava. Jos taas tämän ohjeen standardi on tiukempi, se korvaa paikallisen lain – ellei toiminta tässä tapauksessa ole vastoin lakia.

AVOIN KESKUSTELU

L'ORÉAL rohkaisee avoimeen ilmapiiriin, jossa työntekijöiden on helppo ottaa esille heitä huolestuttavat kysymykset.

Kaikkien työntekijöiden oletetaan ottavan henkilökohtainen vastuu siitä, että toimintamme on L'ORÉAL-HENGEN ja TOIMINTAMALLIMME mukaista.

Rohkaisemme kaikkia työntekijöitämme ilmaisemaan näkökantansa, puolustamaan mielipiteitään ja tuomaan julki sellaiset menettelytavat tai vaatimukset, jotka eivät ole hyväksyttäviä.

Myönnämme, että työntekijöillemme saattaa tulla ongelmia tietyillä alueilla ja että he tarvitsevat neuvoja ja opastusta ongelmien ratkaisemiseen.

Käytäntömme mukaisesti kaikki hyvässä uskossa esiin tuodut epäilyt yrityksen tai jonkin sen työntekijän tai liikekumppanin tekemistä väärinkäytöksistä tutkitaan perusteellisesti ja tutkimuksessa esille tulevat seikat selvitetään asianmukaisesti. "Hyvässä uskossa" tarkoittaa, että olet tuonut julki tietoa, jonka olet tuolla hetkellä uskonut olevan todenmukaista ja täsmällistä, vaikka sinun myöhemmin osoitettaisiin olevan väärässä.

Annamme palautetta epäilynsä julki tuovalle henkilölle, siinä määrin kuin se on tarkoituksenmukaista ja voidaan tehdä rikkomatta laillisia vaatimuksia tai muita luottamuksellisuuteen liittyviä velvollisuuksia.

Varmistamme, että tutkimusprosessi on oikeudenmukainen, erityisesti oikeusturvan ja syyttömyysolettaman suhteen.

Tutkinnan aikana esiin tuleva tieto annetaan julki niille, joille tieto on tarpeen, ja kaikkia työntekijöitä, jotka ovat tuoneet julki tällaisia epäilyksiä hyvässä uskossa, suojataan kostotoimilta. Tällaisen tutkinnan aikana odotetaan täydellistä yhteistoimintaa.

Yleensä tällaiset kysymykset tuodaan esiin linjaesimiesten kautta. Jos tämä tuntuu jostakin syystä epämiellyttävältä, sinun tulee viedä asia henkilöstöjohtajalle.

Toimitusjohtaja on oman maasi yrityksessä viime kädessä vastuussa siitä, että L'ORÉAL-HENKEÄ ja TOIMINTAMALLIAMME noudatetaan.

Jos olet ottanut kysymyksen esiin paikallisesti etkä ole tyytyväinen paikallisjohtajalta saamaasi vastaukseen, tai jos kysymystä ei ole jostain syystä voitu viedä eteenpäin paikallisella tasolla, voit ottaa yhteyden L'ORÉALin eettisistä kysymyksistä vastaavaan johtajaan:

Internet-osoite: www.lorealetics.com

Postiosoite: **Group Director of Ethics, L'ORÉAL,**
41, rue Martre, 92117 CLICHY, FRANCE

Ota huomioon, että vaikka emme kiellä nimettömiä raportteja, emme myöskään rohkaise käyttämään niitä. Uskomme pystyvämme suojaamaan hyvässä uskossa raportoivan työntekijän henkilöllisyyden riittävän hyvin, jolloin nimetön raportointi on tarpeetonta. Asian perusteellinen tutkiminen on lisäksi vaikeaa, jos raportti tehdään nimettömänä.

TOIMINTAMALLIMME

LIIKETOIMINNASSA

“Pyrimme erinomaisuuteen ja asetamme jatkuvasti uusia haasteita itsellemme ja toimintamenetelmillemme”

L'ORÉAL-HENKI



TUOTETURVALLISUUS JA LAATU

Tuoteturvallisuus ja laatu ovat kaiken aikaa etusijalla.

Tuotteidemme erinomaiset ominaisuudet, laatu ja turvallisuus havainnollistavat asiakkaita kohtaan osoittamaamme omistautumista ja kunnioitusta, millä saamme heidän luottamuksensa ja mikä vahvistaa tuotemerkkiemme mainetta ja varmistaa L'ORÉALin markkinajohtaja-aseman.

Olemme sitoutuneet markkinoimaan tuotteita, joiden tehokkuus ja turvallisuus on todistettu perusteellisilla testauksilla.

Kaikkien L'ORÉALin työntekijöiden eri puolilla maailmaa on sitouduttava panostamaan kaikin puolin laadukkaaseen tuotteeseen aina suunnitteluvaiheesta jakeluun saakka, vielä senkin jälkeen, kun tuote on jo markkinoilla.

Kaikkien meidän kehittytyössä, tuotannossa, markkinoinnissa, jakelussa ja myynnissä mukana olevien odotetaan

- noudattavan tuotteen kehittäessä ja päällysmarkkinoinnissa lain ja säädösten mukaisia vaatimuksia
- rohkaisevan vapaata ja avointa mielipiteiden vaihtoa tuoteturvallisuudesta siten, ettei mikään turvallisuuskysymys jää huomiotta
- varmistavan, että kaikissa tuotantovaiheissa noudatetaan tiukimpia hygienia- ja laatuvaatimuksia
- varmistavan, että kaikki kuluttajien raportoimat haittavaikutukset ilmoitetaan myyntituotteiden laadunvalvontaosastolle
- reagoivan viipymättä kaikkiin mahdollisiin tuoteturvallisuutta, siedettävyyttä ja laadunvalvontaa koskeviin kysymyksiin.

K: Työskentelen tuotantolinjalla ja olen huomannut muutamia virheellisesti viimeistelyjä tuotteita, jotka osoittavat yhden koneen ehkä aiheuttavan laatuongelmia. Tiedän, että tuotanto pitäisi pysäyttää tällaisissa tilanteissa, mutta esimieheni ei ole ryhtynyt mihinkään toimenpiteisiin. Tiedän, että tuotantoaikataulu on hyvin kireä. Pitäisikö minun luottaa siihen, että hän tietää mitä tekee, kun jättää puuttumatta asiaan?

V: L'ORÉAL valvoo tarkasti jokaisen tuotantovaiheen laatua, jotta asiakkaamme saisivat mahdollisimman korkealaatuisia tuotteita. Laatu on tuotantoaikatauluista huolimatta etusijalla. Sinun on pysäytettävä epäröimättä kyseinen linja, kerrottava asiasta avoimesti esimiehellesi ja ratkaistava ongelma yhdessä hänen ja oman tiimisi kanssa ennen tuotannon uudelleen käynnistystä.

K: Olemme saaneet toimittajalta raportin, jossa kerrotaan äskettäisen raaka-ainelähetyksen ehkä saastuneen. Näitä aineita sisältävät tuotteet on jo lähetetty asiakkaallemme, eikä konkreettisia todisteita tuotteidemme saastumisesta ole olemassa. Onko meillä velvollisuus vetää pois koko tuotantoerä?

V: L'ORÉALilla me reagoimme nopeasti kaikkiin tuotteen turvallisuutta koskeviin kysymyksiin. Sinun on keskusteltava asiasta välittömästi esimiehesi tai laatuapäällikön kanssa.

Muista: Jos kohtaat tuoteturvallisuutta koskevan ongelman, älä mieli sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi, laadusta vastaavan henkilön tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

VIRHEETÖN TALOUS- JA LIIKEKIRJANPITO

Menestyvässä liiketoiminnassa kaikkein tärkeintä on huolellisuus. Se on olennainen osa laillisesti, rehellisesti ja tehokkaasti hoidettavaa liiketoimintaamme. Meidän kaikkien velvollisuutena on varmistaa sekä tilikirjanpitoimme että kaiken muunkin kirjanpitoimme virheettömyys. Erityisen tärkeää on antaa selkeää, säännöllistä ja luotettavaa tietoa osakkeenomistajillemme.

Meidän kaikkien odotetaan

- varmistavan omalta osaltamme, että talous- ja tilikirjanpito on aina virheetöntä
- ylläpitävän kirjanpitoa tietoturvan kannalta luotettavasti ja noudattavan kaikkia tietojen säilyttämistä koskevia ohjeita
- toimivan yhteistyössä sisäisten ja ulkoisten auditoijiemme kanssa
- kieltäytyvän kaikista käteismaksuista. Jos käteismaksu on ainoa vaihtoehto, siihen tulee olla nimenomainen valtuutus ja se on kirjattava ja dokumentoitava oikein
- pitävän huolen siitä, ettemme myy, siirrä tai hävitä mitään L'ORÉALin omaisuutta ilman asianmukaista valtuutusta ja dokumentointia.

K: Minua pyydettiin tarkistamaan vuoden lopussa esimieheni laatimat myyntiraportit. Tehdessäni niin uskoin löytäneeni virheen, jota kukaan muu ei näyttänyt huomanneen. Minua hermostuttaa aika tavalla sanoa siitä, koska en halua vaarantaa suhdetta esimieheeni. Mitä minun pitäisi tehdä?

V: Sinua pyydettiin tarkistamaan myyntiraportit nimenomaan mahdollisten virheiden löytämiseksi. Jos et paljasta asiaa, laiminlyöt työsi etkä toimi yrityksen etujen mukaisesti. Sinun on puhuttava esimiehellesi havainnoistasi. Hänellä ei ole mitään syytä suuttua siitä, vaan päinvastoin teet hyvin työsi estäessäsi virheellisen tiedon välittymisen eteenpäin.

K: Elämä on joskus hyvin kiireistä, enkä aina löydä kaikkia kuitteja, joita tarvitsen kulujeni todisteeksi. Voinko lisätä muutaman keksityn kulun, jotka ovat vähemmän kuin kuitteja vaativa summa, jotta saan loppusumman oikeaksi? Se ei olisi millään tavoin epärehellistä, koska en voittaisi siinä mitään. Varmistaisin vain, että saan omani takaisin.

V: Ei, se ei ole hyväksyttävää. Se tarkoittaisi, että kuluraportit eivät pitäisi paikkaansa ja silloin kirjanpito olisi virheellistä. Sinun on huolehdittava kaikista kuiteistasi. Ainoastaan näin voidaan taata, että sinulle maksetaan saatavasi.

K: Eräs asiakkaamme on kysynyt, voivatko he maksaa useampien eri tilien kautta käyttäen sekä käteistä että sekkejä. Onko tämä hyväksyttävää? Mitä minun pitäisi tehdä?

V: Sinun on oltava erityisen huolellinen tämänkaltaisten maksujen suhteen. Kyseessä voi olla rahanpesu, menetelmä, jossa laittomasti (esimerkiksi huumeista, lahjonnasta tai prostituutiosta) saatuja rahoja kätetään tai saadaan näyttämään laillisilta. Siksi sinun on aina kerrottava asiasta linjaesimiehellesi ennen maksun hyväksymistä ja pyrittävä kaikin mahdollisin tavoin selvittämään, että kyseessä on aito maksu. Hälyttäviä merkkejä ovat muun muassa maksut, jotka maksetaan muulla kuin laskussa määritetyllä valuutalla. Epäilyttävää on myös, jos yritys maksaa käteisellä, maksun suorittaja ei ole osallisena kaupassa, maksut tulevat tilille tai tililtä, jota ei normaalisti käytetä liiketoiminnassa, tai jos pyydetään liिकासuoritusta.

Muista: Jos kohtaat raha-asioiden hoitoon liittyvän ongelman, älä mieli sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi, talousjohtajan tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

YRITYKSEN RESURSSIEN KÄYTTÖ

Yrityksen resurssien tarkoituksena on auttaa työntekijöitä saavuttamaan L'ORÉALin liiketoiminnalliset päämäärät. Yrityksen resurssien – myös työajan – väärinkäyttö tai tuhlaus vahingoittavat meitä kaikkia ja aiheuttavat haittaa L'ORÉALin toiminnalle ja taloudelle.

Meidän kaikkien odotetaan

- välttävän yrityksen omaisuuden käyttöä henkilökohtaisiin tarpeisiin. Tämä on resursseja koskeva yleissääntö. Viestintävälineiden, kuten sähköpostin, puhelimen ja Internetin käyttö voivat olla hyväksyttäviä niin kauan kuin niiden käytöstä ei aiheudu kohtuuttomia kustannuksia eivätkä ne häiritse työvelvollisuuksiamme
- kunnioittavan ja suojelevan yrityksen omaisuutta huolehtimalla, että se ei katoa, vahingoitu, sitä ei väärinkäytetä tai tuhlaata, ei lainata muille, siirretä, myydä tai lahjoiteta ilman valtuutusta
- välttävän tietokonejärjestelmien, yrityksen sähköpostin ja Internetin asiointia käyttöä
- ymmärtävän, että yrityksen koko omaisuus ja asiakirjat kuuluvat L'ORÉALille.

K: Epäilen, että eräs tiimini jäsenistä hoitaa ulkopuolista konsultointitoimintaansa työaikana käyttäen yrityksen kannettavaa tietokonetta ja sähköpostia. Mainitsin siitä tietopalvelussa työskentelevälle ystävälleni. Hänellä on pääsy henkilön sähköpostiin, ja hän on tarjoutunut auttamaan minua ja tutkimaan, mitä on meneillään. Onko tämä hyväksyttävää?

V: Ei. Jos epäilet jotakin tämän kaltaista, sinun on esitettävä epäilysi suoraan esimiehellesi. Yrityksellä on tiettyjä menettelytapoja, joiden avulla voi päästä tutkimaan työntekijän sähköpostia väärinkäytösten tutkimiseksi tai muiden oikeutettujen syiden vuoksi. Vaikka ystävälläsi tietopalvelussa on pääsy sähköpostitileihin, hän ei saa käyttää sitä tähän tarkoitukseen ilman valtuutusta, joka saadaan yrityksen virallisia kanavia pitkin.

K: Kotitulostimemme on rikki ja vaimoni täytyy lähettää kiireellisesti ansioluettelonsa mahdollista työpaikkaa varten. Voinko kirjoittaa ja tulostaa sen töissä?

V: Yleensä tietokonetta voi käyttää työajan ulkopuolella henkilökohtaisten asiakirjojen kirjoittamiseen, jos tämä on satunnaista, määrältään kohtuullista eikä häiritse työtehtäviä.

K: Saan "päivän vitsi" -sähköposteja ystävältäni toiselta osastolta, ja jotkut niistä ovat hyvin hauskoja. Haluaisin lähettää niitä työtovereilleni piristämään maanantaiaamua, mutta en ole varma, hyväksyykö esimieheni sen. Mitä minun pitäisi tehdä? Poistanko hänet osoitteistostani?

V: Käytä tässä asiassa tervettä harkintaa. Muista, että kaikilla ei ole samanlainen huumorintaju. Sinun tulisi ajatella kahdesti, ennen kuin lähetät eteenpäin näitä "vitsejä". Erityisesti on pidettävä mielessä, että yrityksen sähköposti- ja Internet-järjestelmää ei saa käyttää minkään sellaisen materiaalin katselemiseen, tallentamiseen, lähettämiseen tai julkaisemiseen, joka ei vastaa L'ORÉAL-HENKEÄ. Erityisesti on otettava huomioon yksilön kunnioittaminen. Tähän kuuluvat luonnollisesti pornografiset tai seksuaalisesti rohkeat kuvat, poliittinen tai uskonnollinen aineisto ja kaikki, mikä edistää väkivaltaa, vihamielisyyttä tai suvaitsemattomuutta.

K: Töissä voimme ostaa tuotteita henkilökunta-alennuksella. Saan joskus ilmaisia tuotteita myös ystäviltäni markkinointiosastolta. Olen antanut joitakin näistä tuotteista tädilleni, ja hän on ehdottanut, että myisimme niitä Internetissä. Onko se hyväksyttävää?

V: Ei. Et voi myydä näitä tuotteita. Työntekijät saavat ilmaisia tai alennettuja tuotteita, koska meistä on tärkeää, että kaikki L'ORÉALin työntekijät työtehtävästä riippumatta tuntevat tuotteemme ja saavat nauttia niistä. Se edustaa osaltaan ylpeyttä, jota tunnemme työstämme. Tämä merkitsee, että tuotteet on tarkoitettu henkilökohtaiseen käyttöösi. Voit antaa niitä myös lahjaksi perheellesi ja ystäville, mutta vain poikkeuksellisesti.

Muista: Jos kohtaat yrityksen omaisuutta koskevan ongelman, älä mieti sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

LUOTTAMUKSELLINEN TIETO

Luottamuksellisen tiedon luvaton julkaiseminen saattaa olla vahingollista L'ORÉALille. Meidän kaikkien on huolehdittava siitä, että kaikki tieto, jonka ei tiedetä olevan julkista, pidetään tarkasti luottamuksellisena. Samanlainen tietojen salassapitovelvoite koskee niitä, joilla on pääsyoikeus liikekumppaneiden luottamuksellisiin tietoihin.

Meidän kaikkien odotetaan

- rajoittavan luottamuksellisen tiedon paljastamisen vain niihin L'ORÉALin etuja palveleviin henkilöihin, joille tieto on perustellusti tarpeellista
- suojaavan kaikki asiakkaiden ja toimittajien luottamukselliset paperi- ja sähköiset asiakirjat
- estävän luottamuksellisen tiedon joutumisen asiattomille osapuolille L'ORÉALin ulkopuolelle (mukaan luettuna työntekijöiden perheenjäsenet)
- välttävän luottamuksellista tietoa koskevaa keskustelua tai työskentelyä julkisella paikalla, missä keskustelu voidaan kuulla tai tietoturva saattaa vaarantua
- huolehtivan siitä, että emme paljasta aikaisemman työnantajamme luottamuksellista tietoa
- palauttavan kaikki luottamukselliset tiedot (mukaan luettuna kaikki kopiot alkuperäisestä materiaalista), kun siirrymme pois L'ORÉALin palveluksesta.

K: Ystäväni kysyvät minulta usein työstäni L'ORÉALilla. He haluavat kuulla, mitä panemme tuotteisiimme ja mitä uusia myyntivaltteja meillä on hihassamme. Pystyisin tietenkin työni takia usein vastaamaan kysymyksiin. Kuinka paljon oikein voin kertoa heille?

V: Kaikkea tietoa (kirjoitettua, elektronista tai muussa muodossa olevaa), jota ei ole julkisesti saatavilla ja johon sinulla on pääsyoikeus L'ORÉALin työntekijänä, pidetään luottamuksellisena. Tällaisen tiedon paljastaminen edes luotetuille ystäville ei ole soveliaista. Se saattaa vahingoittaa L'ORÉALin etuja.

K: Minulla oli muutama päivä sitten tapaaminen mahdollisen asiakkaan kanssa. Matkalla neuvotteluhuoneeseen kävelin työtoverini työhuoneen ohitse. Hänen ovensa oli auki, ja hän jutteli toisen asiakkaan kanssa hinnoitteluehdoistamme kaiutinpuhelimen kautta. Juuri kun ohitimme hänen huoneensa, kuulimme hänen tarjoavan erikoissopimusta - asiakkaani kuullen! Eikö hänen pitäisi olla huolellisempi?

V: Meidän kaikkien on suojattava luottamukselliset tiedot tarpeellisella tavalla, myös työpaikallamme, esimerkiksi noudattamalla "puhtaan pöydän" periaatetta, säilyttämällä mapit lukitussa paikassa, vaihtamalla salasanat säännöllisesti ja käyttämällä kaiutinpuhelinta harkiten. Koskaan ei voi tietää, kuka kulkee ohitse, ja jopa L'ORÉALin työntekijöiden keskuudessa arkaluontoiset tiedot saa paljastaa vain niille, joille ne ovat tarpeen.

Muista: Jos kohtaat luottamuksellisuutta koskevan ongelman, ryhdy tarvittaviin toimenpiteisiin sen ratkaisemiseksi. Saat apua ja tukea keskustelemalla asiasta omien esimiestesi, talousjohtajan tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

YRITYKSEN EDUSTAMINEN

Me kaikki yhdessä ja jokainen meistä erikseen olemme luomassa L'ORÉALin mainetta.

Meidän kaikkien odotetaan

- toimivan L'ORÉALin parhaiden etujen mukaisesti koko sydämellään
- konkretisoivan L'ORÉALin arvoja työkäyttäytymisessämme
- välttävän puhumista tai kirjoittamista L'ORÉALin nimissä, ellei siihen ole asianmukaista valtuutusta
- välttävän puhumista tai kirjoittamista asioista, jotka ovat henkilökohtaisen osaamisalueemme ulkopuolella
- varmistavan, että henkilökohtaiset ja yrityksen näkemykset eivät sekaannu toisiinsa. (Vältä esimerkiksi käyttämästä L'ORÉALin nimellä varustettua kirjepaperia tai sähköpostiviestejä omien henkilökohtaisten mielipiteidesi ilmaisuun tai omiin liiketoimiisi).

K: Luin työtoverini nettipäiväkirjaa ja näin hänen ilmaisevan joitakin henkilökohtaisia näkemyksiään L'ORÉALin johdosta. Hän ei sanonut olevansa L'ORÉALin työntekijä, mutta se oli melko helppoa arvata hänen antamiensa tietojen perusteella, kuten "työskentelen kosmetiikka-alan yrityksessä numero 1". Pitäisikö minun jutella hänen kanssaan tästä?

V: Internet-päiväkirjoja (blogeja) käytetään yhä enemmän omien ajatusten ilmaisuun. Käyttäessään blogeja työntekijöiden on tehtävä selväksi, että he ilmaisevat omia mielipiteitään, ja heidän on kaikin mahdollisin tavoin varmistettava, että heidän mielipiteitään ei vahingossa katsota L'ORÉALin mielipiteiksi. Useimmiten ei ole soveliaasta esiintyä L'ORÉALin työntekijänä sellaisessa blogissa. Sinun tulisi ottaa tämä asia esille ensiksi työtoverisi kanssa. Hän ei ehkä vain ole oivaltanut, että hänen toimintansa saattaa olla L'ORÉALin etujen vastaista. Tarvittaessa keskustele asiasta esimiehesi kanssa.

K: Tiimimme osallistui konferenssiin, jossa yövyttiin ja illastettiin konferenssihotellissa. Eräs tiimimme jäsen nautti päivällisellä liikaa alkoholia ja alkoi käyttäytyä huonosti. Hän kertoi typeriä vitsejä ja käyttäytyi aggressiivisesti hotellin henkilökuntaa kohtaan. Mitä minun pitäisi sanoa hänelle tästä käyttäytymisestä?

V: Vaikka tapaus sattuikin illalla, tiimisi jäsen toimi edelleenkin yrityksen nimissä. Kaikille läsnäolijoille hän edusti L'ORÉALia. On selvää, että hänen käytöksensä ei ollut hyväksyttävää.

K: Joskus Internet näyttää olevan täynnä väärää tietoa L'ORÉALista. Onko virheellisen tiedon korjaaminen minun vastuullani?

V: Ei. Jos julkisuudessa esitetään virheellistä tietoa, sinun on kerrottava siitä esimiehellesi tai PR-asioita hoitaville henkilöille, ja he ryhtyvät tarvittaviin toimenpiteisiin. Kukaan ei saa kuitenkaan välittää yritystä tai sen asemaa koskevaa tietoa Internetiin tai mihinkään muualle ilman asianmukaista valtuutusta.

Muista: Jos kohtaat yrityksen edustamista koskevan ongelman, älä mieti sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi, PR-päällikön tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

LAHJAT JA KESTITSEMINEN

Lahjat ja kestitseminen voivat auttaa rakentamaan yhteisymmärrystä ja parantamaan liikesuhteita, mutta ne voivat myös aiheuttaa eturistiriitoja henkilökohtaisten etujen ja ammatillisten velvollisuuksien välille.

Kun saat lahjoja tai sinua kestitään, "kultaisena sääntönä" on koko asian tuominen julki.

Kun annat lahjoja tai kestitset muita, pidä "kultaisena sääntönä" kohtuullisuutta ja mieti, miten suuri yleisö suhtautuisi asiaan.

Meidän kaikkien odotetaan

- kieltäytyvän toimittajien antamista lahjoista ja kestitsemisestä, elleivät nämä lahjat ole arvoltaan selkeästi symbolisia
- kieltäytyvän aina rahalahjojen antamisesta ja vastaanottamisesta
- huolehtivan aina siitä, että kaikki lahjat ja kestitykset ovat soveliaita ja vastaavat L'ORÉALin arvoja
- varmistavan, että uuden liikesuhteen ollessa kyseessä kaikki osapuolet ovat tietoisia L'ORÉALin lahjoja ja kestitystä koskevista säännöistä. Selvittää pitää myös, millainen liikekumppanimme käytäntö on tässä asiassa. Näin voidaan pitkälti välttää kaikki väärinkäsitykset
- kertovan heti johdolle saamistamme lahjoista ja kutsuista.

K: Saanko tarjota L'ORÉALin asiakkaalle lipun konserttiin, johon en itse pääse?

V: Jonkun L'ORÉALin työntekijän on oltava mukana ja pystyttävä käsittelemään asiakkaan kanssa liikeasioita osana tällaista tilaisuutta. Sama sääntö koskee toimittajalta vastaanotettavaa kutsua. Se on luvallista vain, jos tilaisuus on arvoltaan kohtuullinen, se on tavanomainen ja liiketoiminnassasi käytetty ja tilaisuuden tarjoaja on mukana.

K: Olemme juuri solmineet tärkeän kaupan uuden asiakkaan kanssa. Myyntijohtajamme ehdotti, että veisimme asiakkaan ravintolaan juhlimaan. Mielestäni se oli hyvä ajatus – kunnes huomasin, että kyseisessä paikassa on eroottista tanssia! Minusta tuntuu todella epämiellyttävältä tarjota tämän tyyppistä viihdettä. Olenko yliherkkä?

V: Asiakkaille tarjottavan ajanvietteen tulee olla kohtuullista mutta myös hyväksyttävää. Tämäntyyppinen paikkavalinta ei pelkästään riko L'ORÉAL-HENKEÄ vastaan, vaan se saattaa lisäksi asiakkaan epämiellyttävään tilanteeseen, puhumattakaan niistä myyntitiimisi jäsenistä, jotka pitävät tällaista "viihdettä" mauttomana. Sinun on rohkaistava myyntijohtajaanne etsimään sopivampi vaihtoehto. Pidemmällä aikavälillä tällä on yritykseen myönteinen vaikutus.

K: Halutessaan myydä pois myynnistä poistetut tuotteet tavarantoimittaja tarjosi minulle 15% henkilökohtaista alennusta. Voinko hyväksyä sen?

V: Ei. Et voi hyväksyä alennusta, jos sitä ei myönnetä kaikille L'ORÉALin työntekijöille.

K: Työhöni kuuluu lukuisten liiketapaamisten, matkojen ja kokousten järjestäminen. Hotelli, josta usein varaan huoneita L'ORÉALin työntekijöille, tarjosi ilmaista viikonloppua vanhempieni häätöpäivää varten. Se on kaunis ele. Voinko hyväksyä sen?

V: Et. Vaikka et henkilökohtaisesti hyötyisikään lahjasta, tarjouksen hyväksyminen vaikeuttaisi puolueettomana pysymistä, kun varaat tulevaisuudessa hotellimajoitusta L'ORÉALille. Edes tällainen eturistiriita ei ole sovelias. Tarjouksesta tulee kieltäytyä kohteliaasti ja samalla selittää syy kieltäytymiseen.

K: Tavarantoimittaja tarjosi minulle suurta tuotekoria. Tiedän, että se ei maksa hänelle paljon, joten voinko – ja pitäisikö – minun ottaa se vastaan?

V: Voit hyväksyä vain lahjat ja kutsut, joilla on symbolista arvoa. Esimerkiksi tavarantoimittajan logolla varustetut tuotteet tai suklaarasian voi yleensä hyvin ottaa vastaan. Tässä tapauksessa sinun tulisi kiittää toimittajaa anteliaisuudesta, mutta kieltäytyä kohteliaasti lahjasta. Jos luulet, että kieltäytymisesi aiheuttaa vahinkoa suhteellenne, pyydä esimiehiäsi löytämään sopiva tapa toimia tämän lahjan suhteen.

Muista: Jos kohtaat lahjoihin tai kestitykseen liittyvän ongelman, selvitä maasi menettelytapa - älä mieti ongelmaa yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

LAHJONTA JA VOITELURAHA

Mielestämme korruptio ei ole hyväksyttävää. Se ei sovi L'ORÉAL-HENKEEN, eikä se hyödytä niitä yhteisöjä, joissa toimimme. Lahjonta on eräs korruption muoto. Se on laitonta useimmissa maissa. Myös ns. voiteluraha on kielletty virallisesti useimmissa maissa. Voitelurahalla tarkoitetaan maksuja, joilla varmistetaan tai nopeutetaan normaaleja laillisia ja julkisia toimia, kuten lupien hyväksyntää tai tavaroiden tullaamista. Useimmat niistä ovat pohjimmiltaan eräänlaista lahjontaa.

Meidän kaikkien odotetaan

- kieltäytyvän tarjoamasta tai lupaamasta rahaa tai palveluja (mukaan luettuna lahjat ja kestitykset) valtion työntekijöille tai muille viranhaltijoille sekä heihin nähden vaikutusvaltaisille henkilöille
- kieltäytyvän maksamasta tietoisesti tällaisia maksuja kolmansien osapuolien kautta – tämä merkitsee sopimuspuolten, välittäjien ja liikekumppanien huolellista valikointia ja valvontaa
- ilmoittavan ja tarkasti dokumentoivan oman maamme toimitusjohtajalle välittömästi, jos olemme tilanteessa, jossa emme ole voineet välttää tällaista maksua.

K: Minulle on kerrottu, että minun tulisi palkata paikallinen "konsultti", joka auttaa saamaan tarvittavat luvat ulkomaiselta hallitukselta. Konsultti pyysi suurta ennakkomaksua ja sanoi käyttävänsä rahan "auttaakseen prosessia eteenpäin". Koska emme todellisuudessa tiedä, mihin rahat menevät, onko meidän oltava siitä huolissamme?

V: Kyllä. Jos epäilet, että jokin välittäjä ei toimi oikein, sinun ei tule maksaa ennakkomaksua, ennen kuin olet varmistanut, että maksut eivät ole sääntöjenvastaisia ja että ne maksetaan oikein. Tällaisten asioiden tutkinta voi olla joissakin kulttuureissa vaikeaa, mutta kaikkien monikansallisissa yrityksissä työskentelevien välittäjien tulisi ymmärtää näiden toimenpiteiden välttämättömyys.

K: Olen käynnistämässä uutta toimistoa ja paikalliset viranomaiset pyysivät pientä palvelurahaa ennen puhelinlinjojemme asennusta. Saanko maksaa tällaisen maksun?

V: Yritys ei maksa viranhaltijoille palvelurahoja, jotta nämä tekisivät normaalit virkatehtävänsä. Jos maksu ei ole lainmukainen asennusmaksu, sinun ei tule maksaa sitä.

Muista: Jos kohtaat lahjasta tai voitelurahaa koskevan ongelman, älä mieti sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

TOIMINTAMALLIMME
TYÖNANTAJAN
NÄKÖKULMASTA

“Pyrimme tekemään L'ORÉALista paikan,
jossa on upeaa työskennellä. Tiedämme, että
työntekijämme ovat tärkein voimavaramme”

L'ORÉAL-HENKI



TERVEYS, TURVALLISUUS JA TIETOTURVA

Kaikilla meillä L'ORÉALilla työskentelevillä on oikeus terveelliseen, turvalliseen ja suojattuun työympäristöön.

Meidän kaikkien odotetaan

- noudattavan yrityksen terveys- ja turvallisuusohjeita
- tekevän järkevissä määrin kaikki varotoimet turvallisen ja terveellisen työympäristön säilyttämiseksi
- huolehtivan siitä, että toimintamme ei aiheuta riskejä itsellemme tai muille
- varmistavan, että tiedämme, kuinka työpaikalla toimitaan hätätilanteessa
- ilmoittavan johdolle kaikesta toiminnasta, asennuksista tai laitteista, jotka voivat vaarantaa työympäristömme turvallisuuden, sekä kaikista onnettomuuksista, vaikka ne olisivat vähäisiäkin.

K: Esimieheni sanoo olevansa huolissaan siitä, etten nuku tarpeeksi. Hän on ehdottanut, etten menisi niin usein ulos iltaisin töiden jälkeen. Hän sanoo olevansa huolissaan siitä, että voin torkahtaa ja joutua onnettomuuteen. OK, kerran tai kahdesti olen ollut hiukan uninen, mutta pystyn kyllä tekemään työni. Ei kai se ole hänen asiansa, mitä teen vapaa-ajallani? Eikö minulla ole oikeutta yksityiselämään? Hän taitaa olla hiukan pikkumainen. Mitä minun pitäisi tehdä?

V: On oma asiasi, miten vietät iltasi. Väsymykselläsi aiheutat kuitenkin riskejä itsellesi ja muille. Siksi esimiehelläsi on oikeus ottaa asia esille kanssasi, mutta hänen pitäisi kuitenkin tehdä se hienotunteisesti ja yksityisyyttäsi kunnioittaen. Vaikka kunnioitamme työntekijöidemme yksityiselämää, emme voi hyväksyä käyttäytymistä, joka aiheuttaa turvallisuusriskejä itsellesi tai työtovereillesi. Turvallisuusasioissa ei voi tehdä kompromisseja.

K: Tuotantopäällikkömme on neuvonut minua kytkemään pois turvalaitteet, jotka hidastavat tuotantolinjaa. Mitä minun pitäisi tehdä?

V: Et saa koskaan ohittaa, kytkeä irti tai pysäyttää mitään turva- tai valvontalaitetta ilman turvallisuudesta vastaavan henkilön suostumusta. Turvallisuus on ehdoton vaatimus, jota ei saa vaarantaa tuotantoaikataulujen tai minkään muun syyn takia.

K: Koska olen myyntiedustaja, ajan usein pimeään aikaan tuotenäytteet mukanani suurissa kaupungeissa ja maaseudulla. Joskus tunnen itseni turvattomaksi. Olen ottanut turvallisuuskysymyksen esille esimieheni kanssa, mutta hän ei ole ryhtynyt toimenpiteisiin asian suhteen. Pitäisikö minun ottaa tämä asia esille jonkun muun kanssa yrityksessä?

V: Sinun tulee yrittää välttää joutumasta tällaiseen tilanteeseen, mutta aina se ei ole mahdollista. Jos tunnet, että turvallisuutesi on uhattuna, sinun on otettava yhteys henkilöstöjohtajaan ja keskusteltava hänen kanssaan mahdollisista ratkaisuista.

K: Olen kuullut, että eräs alihankkijostamme on juonut alkoholia tiloissamme. Onko meillä syytä huoleen, vaikka hän ei varsinaisesti olekaan L'ORÉALin työntekijä?

V: Ilmoita johdolle kaikesta käyttäytymisestä, joka voi vaarantaa työympäristömme turvallisuuden tai aiheuttaa jollekin vaaraa.

Muista: Jos kohtaat terveyttä tai turvallisuutta koskevan ongelman, älä mieti sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä työsuojeluvaltuutetun, henkilöstöjohtajan tai työpaikkasi johtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

MONIMUOTOISUUS

Me L'ORÉALilla arvostamme erilaisuutta ja näemme erilaisuuden työssämme suurena voimavarana. Työntekijöidemme erilaiset taustat edistävät luovuutta ja auttavat meitä ymmärtämään paremmin asiakkaitamme.

L'ORÉAL on sitoutunut helpottamaan myös erityishuomiota tarvitsevien työntekijöiden, kuten nuorten aikuisten, taustaltaan vähäosaisten tai fyysisesti rajoitteisten henkilöiden ammatillista sopeutumista.

Meidän kaikkien odotetaan

- varmistavan, ettemme harjoita syrjintää, jonka syynä on
 - sukupuoli
 - vamma
 - perhetilanne
 - seksuaalinen suuntautuneisuus
 - ikä
 - poliittinen tai filosofinen elämäkatsomus
 - uskonnollinen vakaumus
 - ammattiyhdistystoiminta
 - rodullinen, sosiaalinen, kulttuurillinen tai kansallinen alkuperä.

Tämä koskee sekä työhön ottamista että myös koulutusta, etenemistä, työn jatkuvuutta ja yleensä työolosuhteita.

- tukevan ja edistävän L'ORÉALin sitoutumista työvoiman monimuotoisuuteen
- varmistavan, että toimittajamme, asiakkaamme ja liikekumppanimme ovat tietoisia L'ORÉALin monimuotoisuuspolitiikasta.

K: Mitä L'ORÉAL tarkalleen ottaen tarkoittaa syrjinnällä? Onko se sama asia, joka maassamme on määritetty lailla vai eri asia?

V: Ensimmäinen sääntö on, että L'ORÉAL kunnioittaa paikallisia lakeja. Sen vuoksi jokaiselle syrjintälakeja rikkovalle työntekijälle voi tulla siitä omassa maassaan seuraamuksia. Saattaa kuitenkin olla maita, joissa L'ORÉAL katsoo, että syrjintälaki ei estä tiettyjä käyttäytymismuotoja, joita yritys ei pidä hyväksyttävänä. Niinpä L'ORÉAL ei vastusta pelkästään suoraa vaan myös epäsuoraa syrjintää.

Suora syrjintä tarkoittaa kaikkea työhön, koulutukseen, etenemiseen, työn jatkuvuuteen tai muuhun työelämän osa-alueeseen liittyviä asioita, joiden vuoksi niiden kohteena oleva henkilö ei nauti samanlaista kohtelua tai samanlaisia mahdollisuuksia kuin muut.

Epäsuora syrjintä tarkoittaa kaikkea toimintaa, joka on ilmeisen neutraalia, mutta asettaa tiettyä sukupuolta, ikää, vammaa tai muuta ominaisuutta edustavan henkilön epäedulliseen asemaan muihin verrattuna.

K: Työtoverini osastoltani vitsailee usein ihmisten etnisen taustan ja uskonnon kustannuksella. Hän sanoo vain pilailevansa, mutta pidän hänen kommenttejaan loukkaavina ja halventavina. En haluaisi esiintyä ilonpilaajana tai yliherkkänä ja huumorintajuttomana, ja pelkään asettua häntä vastaan. Mitä minun pitäisi tehdä?

V: L'ORÉALilla ei hyväksytä ihmisten ihonväriin, kotimaahan, uskontoon tai edes heidän puheensa korostukseen liittyviä vitsejä tai herjoja. Tällaiset vitsit heikentävät sitä kunnioitusta, jonka jokainen meistä ansaitsee. Kerro työtoverillesi, että pidät hänen "vitsejään" loukkaavina. Jos ne eivät lopu, sinun on otettava asia esille linjaesimiehesi tai henkilöstöjohtajan kanssa.

K: Haluaisin tehdä työviikon yhteenvedon perjantai-iltana tiimipalaverissa, jossa voisimme keskustella kaikista viikon aikana esille tulleista asioista. Tiedän, että tästä syntyy ongelmia kahden tiimimme jäsenen kanssa, koska he haluavat uskonnollisista syistä lähteä aikaisemmin perjantaina – paitsi tietysti silloin, kun töitä on tekemättä. Onko tämä epäsuoraa syrjintää?

V: Se saattaisi olla epäsuoraa syrjintää, jos sinulla ei ole pätevää syytä pitää kokousta perjantai-iltaisin, tai jos tarpeesi voidaan toteuttaa muulla tavalla. Sinulla ilmeisesti on pätevä syy pitää palaveri (jossa valvot tiimisi työn etenemistä ja olet valmiina vastaamaan heidän kysymyksiinsä), mutta onko se todella pidettävä perjantai-iltana? Voisitko päästä samaan tulokseen pitämällä palaverin aikaisemmin samana päivänä – tai maanantaina heti aamulla?

K: Olen kuullut, että monimuotoisuus on tärkeää konsernille. Tarkoittaako se, että minun pitäisi ottaa töihin tai ylentää vain naisia tai etnisten vähemmistöjen edustajia?

V: Ei. Tätä ei odoteta. L'ORÉALilla otamme henkilöitä töihin ansioiden perusteella ja siksi sinun tulee valita työhön paras mahdollinen ehdokas. Muista kuitenkin, että monimuotoisuus ei rajoitu vain etnisiin vähemmistöihin ja naisiin. Siihen kuuluvat myös muut usein syrjityt ryhmittymät, kuten vammaiset ja iäkkäämmät henkilöt.

Muista: Jos kohtaat monimuotoisuutta koskevan ongelman, älä mieti sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

AHDISTELU JA KIUSAAMINEN

Jokaisella meistä on oikeus kunnioitukseen ja ihmisarvoon. L'ORÉALilla tämä periaate on perustana työskentelymallillemme. Kaikenlainen tätä oikeutta loukkaava käytös tai toiminta, erityisesti kaikenlainen ahdistelu ja kiusaaminen, on tuomittavaa. L'ORÉALilla me käytämme työaikamme tosiasioiden ja ideoiden, emme yksilöiden, kimpussa.

Meidän kaikkien odotetaan

- pidättäytyvän kaikesta ahdistelusta ja kiusaamisesta
- tukevan ja edistävän L'ORÉALin sitoutumista työpaikkaan, jossa ei esiinny kiusaamista ja ahdistelua
- olevan huomaavaisia: kohtelevan kaikkia työtovereitamme tavalla, jolla toivomme itseämme kohdeltavan.

K: Mitä L'ORÉAL tarkalleen ottaen tarkoittaa kiusaamisella ja ahdistelulla? En usko, että maassamme on tätä koskevaa lakia.

V: Ensimmäinen sääntö on, että L'ORÉAL kunnioittaa paikallisia lakeja, ja sen vuoksi jokaiselle ahdistelulakeja rikkovalle työntekijälle voi tulla siitä omassa maassaan seuraamuksia. Saattaa kuitenkin olla maita, joissa L'ORÉAL katsoo, että syrjintälaki ei estä tiettyjä käyttäytymismuotoja, joita yritys ei pidä hyväksyttävänä. Olosuhteet huomioon ottaen jotkin käyttäytymismuodot saatetaan katsoa epäsoviviksi, kuten esimerkiksi

- toiminnot, jotka on tarkoitettu loukkaaviksi tai järkyttäväiksi
- henkilön saattaminen tarkoituksella tilanteeseen, jossa tämä tekee virheen
- nöyryytys tai pelottelu
- fyysinen tai sosiaalinen eristäminen (puhumattomuus).

Maassasi ei välttämättä ole lakia juuri tästä kiusaamismuodosta. Ehkä kuitenkin huomaat, että tämäntyyppinen käytös kielletään lailla, vaikka sitä ei ole nimenomaisesti mainittu kiusaamiseksi tai ahdisteluksi.

K: Esimieheni voi olla erittäin pelottava. Tiedän, että hän komentaa meitä kovasti saadakseen laadukasta työtä, mutta ajoittain hän saattaa nöyryyttää ihmisiä ja se vaikuttaa koko tiimin työmoralaan. Voinko tehdä asialle mitään?

V: Esimiehesi odotetaan haastavan ja kannustavan tiimiään tuottamaan sellaista laatua, jota me L'ORÉALilla odotamme. Tämä saattaa merkitä, että hän arvostelee tai kommentoi tiiminsä jäsenten työsuorituksia. Esimiehen odotetaan kuitenkin kohtelevan tiiminsä jäseniä myös kunnioittavasti ja hienotunteisesti. Jos sinusta tuntuu, että et saa osaksesi ammattimaista kohtelua, sinun on yritettävä puhua esimiehesi kanssa. Voit myös keskustella henkilöstöjohtajan kanssa. Hyvä työympäristö syntyy vain meidän kaikkien tuella ja osallistumisella. Niin johtajien kuin henkilökunnankin on oltava mukana.

Muista: Jos kohtaat ahdisteluun tai kiusaamiseen liittyvän ongelman, älä mieli sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

SUKUPUOLINEN HÄIRINTÄ

Jokaisella meistä on oikeus kunnioitukseen ja ihmisarvoon. L'ORÉALilla tämä periaate on perustana työskentelymallillemme. Kaikenlainen tätä oikeutta loukkaava käytös tai toiminta, erityisesti kaikenlainen sukupuolinen häirintä on tuomittavaa.

Meidän kaikkien odotetaan

- pidättäytyvän kaikesta sukupuolisesta ahdistelusta
- lopettavan välittömästi sellainen käyttäytyminen, jota pidetään epätoivottavana
- tukevan ja edistävän L'ORÉALin sitoutumista työpaikkaan, jossa ei esiinny sukupuolista häirintää.

K: Mitä L'ORÉAL tarkalleen ottaen tarkoittaa sukupuolisella häirinnällä? Onko se sama asia, joka on maassamme määritetty lailla?

V: Ensimmäinen sääntö on, että L'ORÉAL kunnioittaa paikallisia lakeja ja sen vuoksi jokaiselle sukupuolista häirintää koskevaa lakia rikkovalle työntekijälle voi tulla siitä omassa maassaan seuraamuksia. Saattaa kuitenkin olla maita, joissa L'ORÉAL katsoo, että sukupuolista häirintää koskeva laki ei estä tiettyjä käyttäytymismuotoja, joita yritys ei pidä hyväksyttävänä. Olosuhteiden perusteella tiettyjä käyttäytymismalleja saatetaan pitää vakavuutensa tai toistuvuutensa takia tuomittavina. Sellaisia ovat esimerkiksi

- epämiellyttävä fyysinen kosketus, katseet ja muut eleet, kommentit, kutsut tai ehdotukset
- loukkaavan materiaalin jakaminen tai näyttäminen, mukaan luettuna sopimattomat kuvat tai piirroukset.

K: Työtoverini työskentelee useiden miesten kanssa, jotka tekevät jatkuvasti naisia koskevia seksuaalisesti värityneitä huomautuksia. Huomautukset ovat usein karkeita, hävyttömiä ja väheksyviä. Työtoverini ei usko miesten ymmärtävän, minkälainen vaikutus niillä on, mutta hän pitää heidän käytöstään häiritseväenä ja halventavana. Hän kuitenkin pelkää puhua asiasta, koska hän ei halua vaikuttaa sievistelijältä – tai aiheuttaa samanlaisten huomautusten kohdistumista itseensä. Mitä minun pitäisi tehdä?

V: Sinun tulee rohkaista työtoveriasi puhumaan suoraan miesten kanssa, jos hän pitää heidän huomautuksiaan epämiellyttävänä. Hän voi ottaa asian esille myös linjaesimiehen tai henkilöstöjohtajan kanssa. Jos työtoverisi ei ryhdy näihin toimenpiteisiin, sinun tulee ilmoittaa, mitä hän on kertonut – vaikka sinulla ei olisi kaikkia tietoja käytettävissäsi tai et ole itse huomannut ahdistelua. On erittäin tärkeää lopettaa loukkaava käytös, ennen kuin se muuttuu vakavaksi.

Muista: Jos kohtaat sukupuolista häirintää koskevan ongelman, älä mieti sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

YKSITYISYYS

Meillä kaikilla on oikeus yksityisyyteen.

L'ORÉAL on sitoutunut kunnioittamaan työntekijöidensä henkilökohtaisten tietojen luottamuksellisuutta (kuten heidän henkilötietojaan, valokuviaan ja kotiosoitteitaan). Yritys saa haltuunsa ja säilytettäväkseen ainoastaan tiedot, jotka ovat L'ORÉALin tehokkaan toiminnan kannalta tarpeen.

Jos meillä on pääsyoikeus työntekijän henkilötietoihin, meidän odotetaan

- huolehtivan siitä, että annamme tällaisen tiedon vain valtuutetuille henkilöille, joille tämä tieto on tarpeen
- huolehtivan siitä, että emme koskaan anna tällaista tietoa L'ORÉALin ulkopuolisille henkilöille, ellei tätä lain mukaan vaadita tai ellei työntekijä anna siihen erityistä valtuutusta
- varmistavan tällaisten tietojen turvallinen säilytys
- välttävän tällaisten tietojen säilytystä pidempään kuin on tarpeen niiden laki- tai liiketoimien vuoksi, joiden perusteella tiedot hankittiin
- pyytävän neuvoa ennen tällaisten henkilötietojen siirtämistä alkuperämaan ulkopuolelle.

Meidän kaikkien odotetaan

- pidättäytyvän pääsystä työntekijöiden henkilötietoihin ja niiden säilyttämisestä, ellei meillä ole siihen asianmukaista valtuutusta ja selkeää liiketoiminnallista tarvetta
- kunnioittavan työtovereidemme oikeutta yksityisyyteen.

K: Haluaisin lähettää eräälle työtoverilleni yllätys syntymäpäivälahjan kotiin. Pyysin henkilöstöosastolta hänen kotiosoitettaan, mutta minulle sanottiin, että sitä ei voida antaa, koska se "loukkaisi hänen oikeuttaan yksityisyyteen". Eikö tämä mene hiukan liian pitkälle?

V: Ei. Henkilöstöosaston vastaus on täysin oikein: kaikki työntekijöiden henkilötiedot on pidettävä tiukasti luottamuksellisina. He eivät voi alkaa tehdä poikkeuksia.

K: Kuulin äskettäin esimieheni puhuvan henkilöstöosastolle eräästä työtoveristani ja hänen vakavasta sairaudestaan. Teen vapaa-ajallani vapaaehtoistyötä, jossa autan vaikeasti sairaita ihmisiä ja haluaisin tietää, voisinko mitenkään auttaa. Voinko lähestyä työtoveriani suoraan vai puhunko ensiksi esimiehelleni?

V: Sinun ei pidä lähestyä työtoveriasi. Sen sijaan sinun tulisi kertoa esimiehellesi ja/tai henkilöstöosastolle, että olet kuullut heidän keskustelunsa. Sinun tulee kunnioittaa työtoverisi yksityisyyttä etkä luonnollisestikaan saa kertoa tietoa kenellekään muulle.

Muista: Jos kohtaat yksityisyyttä koskevan ongelman, älä mieti sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi, tietosuoja-asioista vastaavan henkilön tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

ETURISTIRIIDAT

Meidän tulee välttää kaikkia tilanteita, joissa henkilökohtaiset etumme saattavat joutua ristiriitaan L'ORÉALin etujen kanssa.

Jo vaikutelma ristiriidasta voi tahrata L'ORÉALin maineen – samoin kuin omammekin.

Kaikkien mahdollisten ristiriitojen käsittelyssä avainasemassa on niiden täydellinen julkituominen. Tällöin koko asia voidaan tutkia perusteellisesti. Tuloksena voi olla, että ensisilmäyksellä ongelmalliselta näyttänyt asia ei ole lainkaan vahingollinen yritykselle. Kuitenkin vasta kaikkien tosiasioiden tultua täysin julki kaikki asiaan liittyvät henkilöt voivat olla siitä varmoja – ja pystyvät välittämään sen varmuudella muille ihmisille.

Meidän kaikkien odotetaan

- kertovan linjaesimiehellemme, jos mahdollinen eturistiriita saattaa vaikuttaa tai näyttää vaikuttavan arviointeihimme tai toimiimme (esimerkiksi silloin, kun tavarantoimittaja palkkaa perheenjäsenen)
- kieltäytyvän asemasta, osallisuudesta tai taloudellisesta sijoituksesta sellaisessa organisaatiossa, joka on L'ORÉALin kilpailija, asiakas, toimittaja tai muu liikekumppani, jos asemamme L'ORÉALilla mahdollistaa vaikuttamisen tähän liikesuhteeseen.

K: Eräällä työtoverillani on serkku, joka on tullut meille töihin, ja vanha koulutoverini on juuri alkanut työskennellä kanssani. Olen hiukan huolissani siitä, että ihmiset saattavat nähdä tässä eturistiriidan. Koskeeko eturistiriitaan liittyvä menettely vain varsinaisia perheenjäseniä vai myös näitä tapauksia?

V: Vastaus on yksinkertainen: jos suhde on sellainen, että se voi vaikuttaa objektiivisuuteesi, sinun tulee soveltaa tätä käytäntöä ja pyytää neuvoa. Vaikka jonkun perheenjäsen tai ystävä työskentelisivikin jo L'ORÉALilla, sillä ei ole vaikutusta henkilön mahdollisuuksiin päästä töihin yritykseen. Kaikin mahdollisin tavoin pyritään kuitenkin varmistamaan, että palkka- ja suoritusarvioita käsittelee puolueeton henkilö ja että tällaisia tilanteita valvotaan jatkuvasti, jotta varmistetaan puolueettomuus ja oikeudenmukaisuus kaikkia kohtaan.

K: Olin todella vaikuttunut erään L'ORÉALin toimittajan työn laadusta ja sen vuoksi haluaisin investoida siihen yritykseen. Onko siinä eturistiriitaa?

V: Vaikka osallisuutesi olisi pelkästään taloudellista, asemasi L'ORÉALilla, vaikutusvaltasi ostopäätöksiin, investoimasi summa ja L'ORÉALin tärkeys asiakkaana kyseessä olevalle yhtiölle saattavat tehdä tapauksesta eturistiriidan. Asian hyväksyttävyyden voi selvittää vain kertomalla siitä johdolle tai henkilöstöjohtajalle ja keskustelemalla asiasta avoimesti.

K: Poikani omistaa todella hyvän hotellin, ja monet alueella sijaitsevista yrityksistä käyttävät sitä lounastamiseen ja muihin toimintoihin. Se olisi ilmeisen hyvä valinta meidänkin tapauksessamme. Kun otetaan huomioon, että se pärjää hyvin hinta- ja laatuvertailussa muiden vaihtoehtojen kanssa, onko jotakin estettä sille, että tekisin sinne varauksen?

V: Hotellin kilpailukykyisen hinnan ja suosion perusteella yritys voisi hyväksyä, että siellä järjestettäisiin tapahtumia. Sinulla ei kuitenkaan saisi olla tässä asiassa sananvaltaa, koska kyseessä on ilmeinen eturistiriita. Sinun on kerrottava asiasta linjaesimiehelle, kuten aina sellaisissa tilanteissa, joissa läheinen perheenjäsen tai ystävä työskentelee nykyiselle tai mahdolliselle tulevalle tavarantoimittajalle tai muulle liikekumppanille. Silloin esimies ryhtyy tarpeellisiin toimenpiteisiin, jotta välttyä kiusalliselta tilanteelta.

K: Toimin vapaa-ajallani kansallisen kuluttajaliiton varapuheenjohtajana. Olen hoitanut tätä virkaa jo monta vuotta. Nyt olen kuullut, että liitto suunnittelee lobbaavansa lakiin muutosta, joka saattaa aiheuttaa ongelmia L'ORÉALille. Mitä minun pitäisi tehdä?

V: L'ORÉAL kunnioittaa työnantajien yksityisyyttä ja suhtautuu positiivisesti siihen, että työntekijät tuovat panoksensa yhteiskuntaan toimimalla yhdistyksissä tai hyväntekeväisyysjärjestöissä. Sinun tulisi kuitenkin kertoa jäsenyydestäsi tällaisissa järjestöissä linjaesimiehellesi, jos tunnet, että toiminnasta aiheutuu tai voisi aiheutua ristiriita L'ORÉALin etujen kanssa. Esimiehesi tai henkilöstöjohtaja pystyy neuvomaan sinulle oikean toimintatavan. Tässä tapauksessa olisi viisasta kertoa asiasta myös yhdistyksessä toimiville kollegoille, selittää heille eturistiriita ja vetäytyä kaikesta osallisuudesta lobbauskampanjaan.

K: Vaimoni työskentelee eräällä L'ORÉALin kilpailijalla. Emme puhu kotona työasioista, eikä vaimoni työelämä mielestäni kuulu mitenkään yrityksellemme. Muutamat työtoverini ovat kuitenkin väittäneet, että joudun tässä tilanteessa huonoon valoon. Mitä minun pitäisi tehdä?

V: Tilanne saattaa luoda eturistiriitaa muistuttavan tilanteen. Sinun tulisi suojella itseäsi ja yritystä kertomalla tosiasiat johdolle ja henkilöstöjohtajalle. Sinun ja vaimosi tulee edelleen välttää liikeasioista keskustelemista ja ryhtyä huolehtimaan siitä, että molempien yritysten luottamukselliset tai omistusoikeudelliset tiedot pysyvät salassa.

K: Eräällä tiimini jäsenenä on sihteerinsä kanssa treffit muutaman kerran kuussa. He eivät varsinaisesti julkistaneet asiaa töissä, mutta ihmiset huomasivat sen. Minun ei pitäisi tietää siitä virallisesti. Se on poikunut kaikenlaisia juoruja, eivätkä eräät sihteerit ole rehellisesti sanottuna kovinkaan mielissään asiasta. Tietenkin pidän asioita silmällä varmistaakseni, että mitään suosintaa ei ole havaittavissa. Mutta entäs jos he eroavat ja tilanne muuttuu hankalaksi? Pitäisikö minun tehdä asialle jotakin ja jos pitäisi, niin mitä?

V: Tämä on hyvin arkaluontoinen tilanne. Me L'ORÉALilla kunnioitamme työntekijöiden yksityiselämää ja siksi meidän ei tarvitse emmekä halua tietää heidän seurustelusuhteistaan. Olemme kuitenkin kiinnostuneita heidän ammatillisista suhteistaan. Kuvailemasi tilanne ei ole sovelias, koska siihen sisältyy eturistiriita. Esimiehen ei voi olettaa kohtelevan alaistaan objektiivisesti, jos hänellä on tämän kanssa romanttinen suhde. Sinun tulee keskustella henkilöstöjohtajan kanssa siitä, kuinka asiaa pitäisi käsitellä. Ihanteellisinta olisi, jos toinen heistä vaihtaisi työtehtävää ja varmistaisimme, että tämä tapahtuisi tehokkaasti mutta hienotunteisesti. Tosiasioiden ja olosuhteiden perusteella kyseessä saattaa olla myös sukupuolinen häirintä.

Muista: Jos kohtaat eturistiriitaa koskevan ongelman, älä mieti sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehesi tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

TOIMINTAMALLIMME

VASTUULLISEN YRITYSKANSALAISEN NÄKÖKULMASTA

“Olemme omalta osaltamme luomassa
kaunista ja oikeudenmukaista maailmaa”

L'ORÉAL-HENKI



POLIITTINEN TOIMINTA

L'ORÉAL kunnioittaa työntekijöidensä oikeutta osallistua yksityishenkilöinä politiikkaan – niin kauan kuin he pitävät selvänä, että he eivät edusta yritystämme.

Meidän kaikkien odotetaan politiikkaan osallistuessamme

- varmistavan, että emme millään tavoin edusta L'ORÉALia
- välttävän yrityksen kaikkien resurssien käyttöä (mukaan luettuna yrityksen aika, puhelimet, paperi, sähköposti ja muu omaisuus) henkilökohtaisen poliittisen toimintamme toteuttamiseen ja tukemiseen.

K: Teen jonkin verran vapaaehtoistyötä paikallisten ehdokkaiden hyväksi. Heidän näkemyksensä ovat hyvin lähellä L'ORÉALin arvoja. Voinko käyttää kopiokonetta joidenkin mainoslehtien kopioimiseen?

V: Et. Älä käytä yrityksen aikaa tai välineitä minkäänlaisen poliittisen toiminnan tukemiseen.

K: Linjaesimieheni kysyi, haluaisinko tehdä lahjoituksen hänen tyttärensä pormestarikampanjaan. Onko se hyväksyttävää?

V: Ei. Vaikka esimiehesi ei painostakaan sinua, tuollainen pyyntö, vaikkapa sitten viatonkin, on sopimatonta ja saattaisi olla painostava.

Muista: Jos kohtaat poliittista toimintaa koskevan ongelman, älä mieti sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi, PR-päällikön tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

YHTEISÖLLE ANNETTAVA PANOS

L'ORÉAL on vastuullinen toimija yhteiskunnassa, hyvä naapuri ja valveutunut kansalainen, joka on sitoutunut yhteisöön, jossa toimimme. Rohkaisemme työntekijöitämme toimimaan aktiivisesti yhteisössä.

Meidän kaikkien odotetaan

- tukevan L'ORÉAL-konsernin suosimia hyväntekeväisyysprojekteja, osallistuvan niihin, jotka meitä kiinnostavat, ja joihin oma profiilimme tuo lisäarvoa
- huolehtivan, että liitämme L'ORÉALin ainoastaan sellaisiin toimiin, jotka kuvastavat yrityshyväntekeväisyyttämme ja että tuomme esiin yrityksen arvoja
- ymmärtävän, että hyväntekeväisyys on pitkäaikainen sitoumus ja että kaikille toiminnoille niiden suuruusluokasta riippumatta on laadittava selkeä suunnitelma siitä, kuinka kumppanuutta kehitetään ajan myötä.

K: Hyväntekeväisyysohjelma, jossa olen mukana on pyytänyt L'ORÉALia antamaan ilmaisia tuotteita toiminnan tukemiseen. Tiedän, että suuri määrä sampoota ja kylpyvaahtoa on menossa hävitettäväksi vanhentuneiden pakkausten takia. Voisin järjestää niille noudon kenenkään tietämättä. Voinko tehdä niin?

V: L'ORÉAL haluaa tukea toimintaasi yhteisössä, jos tämä toiminta on linjassa yhtiön strategian kanssa. Sinun on kerrottava tästä esimiehellesi, joka pystyy päättämään, onko tämä hyväntekeväisyysuhanke linjassa L'ORÉALin toimintamallin kanssa, ja esitettävä asia yrityksessä maasi hyväntekeväisyydestä vastaavalle henkilölle.

K: Sairaalassa, jossa teen joka viikko vapaaehtoistyötä, pyydetään kaikkia mukaan värväämään uusia vapaaehtoistyöntekijöitä. Minua pyydetään hankkimaan enemmän L'ORÉALin työntekijöitä mukaan toimintaan. Tiedän, että useat työtovereistani saattaisivat olla kiinnostuneita. Pitäisikö minun puhua heille suoraan?

V: Jos tämän sairaalan tarjoama toimintamahdollisuus ei ole ristiriidassa L'ORÉALin yleisten hyväntekeväisyysperiaatteiden kanssa, sinun tulee kysyä esimieheltäsi, voiko yritys tehdä tämän sairaalan kanssa yhteistyötä. L'ORÉAL pyrkii pelkän rahalahjoituksen sijasta kehittämään kumppanuutta, jossa yhdistyvät käteislahjoitukset ja luontaisuurituksena annettava avustus, työntekijöiden työpanos ja erityisesti asiantuntija-apu, jossa niin usealla alueella pystymme auttamaan. Voit olla yrityksen sponsori tässä projektissa ja kehittää samalla mielekästä pitkäkestoista ohjelmaa.

Muista: Jos kohtaat yhteisölle annettavaa panosta koskevan ongelman, älä mieti sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

YMPÄRISTÖNHOITO

L'ORÉAL kunnioittaa ympäristöä ja pyrkii minimoimaan ympäristövaikutustaan. Pyrimme tiedottamaan avoimesti sekä saavutuksistamme että haasteistamme tällä alueella.

Monilla tuotteidemme markkinoille tuontiin liittyvillä toiminnoilla on suora vaikutus ympäristöön. Jokaisen vastuulla on pyrkiä vähentämään tätä vaikutusta, missä se vain on mahdollista. Jokainen pienikin askel on merkityksellinen.

Meidän kaikkien odotetaan

- noudattavan L'ORÉALin sitoumusta ympäristöystävällisiin toimintatapoihin
- suosivan uusiutuvia raaka-aineita ja kehittävän ympäristöystävällisiä pakkauksia
- miettivän, miten toimintamme eri puolet vaikuttavat ympäristöön. Voimme vähentää ympäristövaikutuksia esimerkiksi vähentämällä tarpeetonta matkustamista, säästämällä vettä ja energiaa ja välttämällä jätteen tuottamista. Jos jätteen syntymistä ei voida välttää, meidän on huolehdittava materiaalien kierrätettävyydestä tai hävitettävä jätteet vastuullisella tavalla. Pienilläkin teoilla voidaan vaikuttaa, esimerkiksi elintarvikejätteiden erottelemisellä yrityksen ruokailutiloissa
- ryhtyvän kaikkiin tarpeellisiin toimiin L'ORÉALin ympäristöpolitiikan vastaisten tekojen ehkäisemiseksi ja lopettamiseksi
- raportoivan välittömästi esimiehille, työsuojeluvaltuutetulle tai kriisinhallintaryhmälle läikkyneestä materiaalista sekä epänormaaleista päästöistä ilman tai veteen.

K: Erään tuotantolaitteen tärkeässä osassa oleva saastumista mittaava laite on viallinen. Kuulin, että osien saaminen tai korjaaminen kestää kolme päivää. Onko meillä todella varaa pysäyttää tuotanto, kun meillä on valtava tilausruuhka purettavana?

V: Meillä ei ole vaihtoehtoa. Sitoumuksemme ympäristönsuojeluun on tärkeämpi kuin lyhyellä ajalla saatavat tuotot tai toiminta-aikataulut. Laitetta ei saa käyttää ilman vaadittavaa päästöjen valvontaa. Sinun on ilmoitettava asiasta johdolle saadaksesi ongelmaan ratkaisun.

K: Jos noudatamme paikallista lakia, niin miksi meidän olisi noudatettava L'ORÉALin ympäristöstandardeja, jos joudumme sen vuoksi epäedulliseen kilpailuasemaan?

V: L'ORÉALin sitoumus ympäristönsuojeluun ulottuu syvemmälle kuin pelkkä lain noudattaminen. Jos sinusta tuntuu, että liiketoiminnan kilpailukyky on vaakalaudalla, keskustele asiasta esimiehesi kanssa.

Muista: Jos kohtaat ympäristöä koskevan ongelman, älä mieli sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi, työsuojeluvaltuutetun, kriisinhallintaryhmän tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

TOIMINTAMALLIMME
**ESIMIEHIEN
LISÄRESURSSIT**

“ Hoidamme liiketoimintaamme rehellisesti ”

L'ORÉALHENKI



ESIMIEHEN ROOLI

Esimiehenä sinulla on enemmän vastuuta, koska

- näytät esimerkkiä ja edistät eettistä toimintaa
- päätöksentekijänä kohtaat enemmän monimutkaisia ja vaikeita ongelmia
- tiimisi pyytää sinulta neuvoja ja apua.

Esimiehenä käsittelet myös asioita, jotka kuuluvat ainoastaan johtotasolle. Näitä ovat

- mainonta ja markkinointi
- sisäpiirikauppa
- tavarantoimittajien valinta ja tasapuolinen kohtelu
- reilu kilpailu
- verot.

K: Kumpi on minulle tärkeämpää esimiehen ominaisuudessa: taloudellisten ja liiketoiminnallisten velvoitteideni täyttäminen vai L'ORÉAL-HENGEN ja TOIMINTAMALLIMME noudattaminen?

V: Nämä kaksi aluetta ovat täysin yhteensovitettavia ja ne kytkeytyvät suoraan toisiinsa. Oikeiden asioiden tekeminen oikeilla perusteilla on aina hyvää liiketoimintaa. Laiton tai epäeettinen liiketoiminta ei koskaan palvele yrityksemme etuja.

MAINONTA JA MARKKINOINTI

L'ORÉALin mainonta ja markkinointi perustuvat tuotantomme olennaisiin ominaisuuksiin ja suoritusarvoihin. Tämä on olennainen periaate, jolla kuluttajien luottamus voitetaan ja säilytetään.

Meidän kaikkien markkinoinnissa ja myynnissä työskentelevien odotetaan

- varmistavan, että mainos- ja myyminen edistämismateriaalit perustuvat tutkittuihin suoritusarvoihin ja tieteellisiin tietoihin
- antavan oikeudenmukainen sekä rehellinen kuvaus ja visuaalinen esitys tuotteistamme ja niiden vaikutuksista
- pyrkivän varmistamaan, että kuluttajien on helppo ymmärtää tuotteidemme oikea käyttötarkoitus
- olemaan vastaanottavainen ilmoituksiimme mahdollisesti kohdistuville uskonnollisten, etnisten, kulttuurillisten ja sosiaalisten ryhmien reaktioille
- huolehtivan siitä, että emme sijoita tuotteitamme sellaisiin välineisiin (TV tai radio-ohjelmat, aikakauslehdet tai digitaalinen media), jotka houkuttelevat asiakkaita käyttämällä houkuttimena äärimmäistä väkivaltaa, pornografiaa tai jotka rohkaisevat loukkaavaan käytökseen ja vihamielisyyteen toisia kohtaan. Tällaiset toimintatavat ovat vastoin L'ORÉALin periaatteita
- huolehtivan erityisen tarkasti siitä, että toimintamme vastaa L'ORÉAL-HENKEÄ, jos uskomme ilmoituksen suuntautuvan lapsille ja nuorille.

K: Työtoverini näytti minulle ehdotusta vartalovoiteen markkinoinnista. Siinä oli käytetty äärimmäisen laihaa nuorta mallia. Mielestäni se on vähintäänkin mautonta ja voi johtaa syytöksiin tyttöjen rohkaisemisesta itsensä näkkiinnyttämiseen, kun he tavoittelevat epäterveen hoikkaa vartaloa. Työtoverini sanoi minun olevan yliherkkä. Hän sanoi, että kuvitus oli jo saanut hyväksynnän. Mitä voin tehdä asialle?

V: Ilmoituksemme ja mainoksemme suunnitellaan siten, että niillä olisi mahdollisimman suuri vaikutus yleisöömme. Siksi meidän täytyy tuntea vastuumme kaikesta välittämästämme viestinnästä – tai viestistä, joka niissä mahdollisesti voidaan nähdä. Huoli nuorten naisten syömishäiriöistä ja niihin liittyvistä terveysriskeistä kasvaa jatkuvasti. Tämä on otettava huomioon ilmoituskampanjoita laadittaessa. Tämä ei merkitse sitä, että ei voisi olla luova. On kuitenkin varmistettava, että ilmoituksen viestiä ei voi ymmärtää virheellisesti epäterveelliseen tai vahingolliseen käyttäytymiseen rohkaisevana.

K: Olen juuri laatimassa uuden tuotteen markkinointiohjelman. Tuotteesta vastaava tutkimus- ja kehitysosasto sanoi tuotteen vain "vähentävän ryppyjä", mutta esimieheni käski minun sanoa, että se "poistaa rypyt". Olen huolestunut, koska se ei ole täysin totuudenmukaista. Mikä on oikein?

V: Tuotteiden ylimyynti liioittelemalla niitä koskevia väitteitä on epärehellistä ja luo epäluottamusta asiakkaidemme keskuudessa. Jos tuote ei poista rypyjä, sinun ei pidä väittää sellaista.

Muista: Jos kohtaat ilmoittelua ja markkinointia koskevan ongelman, älä mieti sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi, tieteellisestä tutkimuksesta tai teknisistä vaatimuksista vastaavan henkilön tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

SISÄPIIRIKAUPPA

Vaikka L'ORÉAL ei haluakaan rajoittaa työntekijöidensä vapautta tehdä asianmukaisia henkilökohtaisia investointeja, jokaisen meistä on aina investointipäätöksiä tehdessään pidettävä mielessään riski tulla liitettyksi sisäpiirikauppaan.

Meidän kaikkien odotetaan

- olevan tietoisia siitä, että luottamuksellisen tiedon käyttäminen investointeja tehtäessä voi ylittää sisäpiirikauppaa koskevien lakien rajat
- kieltäytyvän ostamasta tai myymästä L'ORÉALin tai muun yrityksen osakkeita, jos meillä on tuolla hetkellä käytettävänä sisäpiiritietoa
- välttävän paljastamasta sellaista sisäpiiritietoa kenellekään yrityksemme ulkopuolella, mukaan luettuna perheenjäsenemme
- välttävän paljastamasta sellaista sisäpiiritietoa kenellekään yrityksemme ulkopuolella, lukuun ottamatta niitä, joille tieto on tarpeellinen
- suojaavan sisäpiiritietoa paljastumasta vahingossa.

K: En ole lakiasiantuntija. Mitä "sisäpiiritieto" tarkalleen ottaen tarkoittaa?

V: "Sisäpiiritieto" on lain määrittämä käsite. Laajasti käsitettynä se viittaa tietoon, joka ei ole yleisesti saatavilla ja jota järkvi investoija voisi pitää merkityksellisenä investointipäätöstä tehdessään. Tällainen tieto voi viitata L'ORÉALiin, mutta myös johonkin sen asiakkaaseen tai toimittajaan tai muuhun yritykseen, jonka kanssa L'ORÉAL on tekemisissä. Lisätieto löydet sijoitustoiminnan etiikkaa koskevasta ohjeestamme (Stock Market Ethics).

K: Kuulin vastikään, että L'ORÉAL aikoo ostaa toisen yrityksen. Tämä kuulostaa siltä kuin olisi erinomainen ajankohta ostaa osakkeita jommastakummasta tai molemmista, koska arvo pyrkii nousemaan, kun kaupasta ilmoitetaan julkisesti. Onko hyväksyttävää tehdä näin?

V: Ei. Koska olet L'ORÉALin työntekijä, sinua pidetään todennäköisesti "sisäpiiriläisenä" ja siksi et voi ostaa tai myydä osakkeita L'ORÉALilta tai muulta yritykseltä, ennen kuin kaupasta on ilmoitettu julkisesti.

K: Ymmärrän, että en voi itse ostaa L'ORÉALin osakkeita sisäpiiritiedon takia. Entäs jos "sattuisin mainitsemaan" asiasta tyttöstävälleni, jolla sattuisi juuri olemaan hyvä aika ostaa – olisiko se hyväksyttävää?

V: Ei. Se on sama asia kuin ostaisit itse. Vaikka kaikki kuulemasi olisikin vain huhua, olisit edistämässä huhun leviämistä ja myös tämä on epäeettistä.

Muista: Jos kohtaat sisäpiirikauppaa koskevan ongelman, ryhdy tarvittaviin toimenpiteisiin sen ratkaisemiseksi. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi, talousjohtajan tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

TAVARANTOIMITTAJIEN VALINTA JA TASAPUOLINEN KOHTELU

L'ORÉALin suhde tavarantoimittajiin ulottuu tavaroiden ja palveluiden oston ja jakelun ulkopuolelle. Se on olennainen osa liiketoimintamme pitkäaikaista menestystä. Meitä arvioidaan niiden suhteiden perusteella, joita meillä on toimittajiemme kanssa. Meidän on kiinnitettävä huomiota erityisesti siihen, miten valitsemme tavarantoimittajamme ja miten he osoittavat sitoutumisensa vastuulliseen liiketoimintaan.

Meidän kaikkien tavarantoimittajien kanssa tekemisissä olevien odotetaan

- valitsevan toimittajat avoimen tarjouskilpailun perusteella. Valinnan tulee perustua objektiivisiin kriteereihin, joilla arvioidaan työn suoritusta ja laatua, ja meidän on huolehdittava siitä, että toimittajien tarjouksia vertaillaan ja arvioidaan oikeudenmukaisesti ilman suosimista
- olevan avoimia tarjouskilpailun aikana ja antavan hävinneistä tarjouksista rehellistä ja hienotunteista palautetta
- varmistavan, että kaikki ja kaikilla alueilla työskentelevät tavarantoimittajat ymmärtävät ja hyväksyvät L'ORÉALin eettisiin sääntöihin sisältyvät yrityksen yleiset osto- ja maksuehdot
- antavan toimittajille objektiivisiin, selviin ja johdonmukaisiin perusteisiin pohjautuvaa palautetta
- tukevan toimittajia L'ORÉALin odotusten toteuttamisessa, mutta pystyvän rohkeasti katkaisemaan liikesuhde sellaisten toimittajien kanssa, jotka toistuvasti epäonnistuvat tavoitteiden saavuttamisessa
- maksavan toimittajille ajallaan ja sovittujen ehtojen mukaisesti (mikäli toimittaja suorittaa tehtävänsä sopimusehtojen mukaisesti)

- varmistavan, että toimittaja ei ole liian riippuvainen L'ORÉALin liiketoiminnasta
- pidättäytyvän pyytämästä toimittajilta kohtuuttomia myönnytyksiä, jotta nämä voisivat voittaa tarjouskilpailun tai saisivat jatkaa liikesuhdettaan L'ORÉALin kanssa. Erityisesti on vältettävä vastakauppaa. (Tähän sisältyvät lausunnot tai viittaukset siihen, että päätös tavaroiden tai palveluiden ostosta perustuu vastakauppasopimukseen, jolla toimittaja ostaisi meidän tuotteitamme tai palvelujamme)
- suojaavan toimittajan luottamuksellisia tietoja yhtä hyvin kuin omiamme ja varmistavan erityisesti, että kunnioitamme heidän tekijänoikeudella suojattua tai aineellista omaisuuttaan.

Olemme ylpeitä maineestamme, koska meidän tiedetään työskentelevän toimittajien kanssa toisiamme tukevalla ja avoimella tavalla. Nämä suhteet perustuvat puolueettomuuden, oikeudenmukaisuuden ja lojaalisuuden periaatteelle. Kunnioitamme toimittajiemme itsenäisyyttä ja identiteettiä. L'ORÉAL ei käytä väärin markkina-asemaansa saadakseen suosiota.

K: Yritän löytää uuden toimistotarvikkeiden toimittajan. Ensimmäinen ehdokas tarjosi hyviä palveluita, mutta hinta oli korkea. Toinen ei ollut yhtä hyvä, mutta hän oli halvempi (pääasiassa siksi, että hän antoi huomattavan alennuksen voittaakseen L'ORÉALin asiakkaakseen). Voinko kertoa ensimmäiselle toimittajalle, millä hinnalla toinen kaveri tarjosi, saadakseni hänet alentamaan hintaa?

V: Voit kertoa ensimmäiselle toimittajalle, että sinulle on tarjottu parempaa hintaa muualta, mutta sinun on pidettävä salassa toisen toimittajan henkilöllisyys. Muutoin antaisit ensimmäiselle toimittajalle hintaan liittyvää arkaluontoista tietoa hänen kilpailijastaan, ja se olisi epäeettistä.

K: Olen löytänyt todella hyvän tavarantoimittajan, mutta hän on juuri aloittamassa liiketoimintaansa ja L'ORÉAL olisi tällä hetkellä hänen ainoa asiakkaansa. Voinko käyttää häntä?

V: Kyllä. Ei ole mitään syytä olla auttamatta tätä toimittajaa pääsemään alkuun liiketoiminnassa. Sinun tulee kuitenkin ilmaista sopimuksessa, että hänen odotetaan löytävän tietyn ajan kuluessa muitakin asiakkaita. Ellei näin käy, L'ORÉAL saattaa harkita toimittajan vaihtamista. Jos hän on todella hyvä, sen ei pitäisi olla ongelma.

K: Joku kertoi minulle luottamuksellisesti, että eräs ulkomainen tavarantoimittajamme on tutkinnan alaisena pakkotyövoimasyytösten takia. Tavarantoimittaja ei ole kertonut minulle tästä eikä aiemmin toimipaikkaan tehtyjen vierailujen perusteella ole syytä huoleen. Pitäisikö minun olla välittämättä näistä huhuista?

V: Ei. Sinun on tutkittava asia pyytämällä ensin toimittajalta tietoja. Jos olet vähänkään epävarma, harkitse tämän toimittajan sisällyttämistä L'ORÉALin sosiaaliseen auditointiohjelmaan, johon kuuluu ulkoisen auditoijan lähettäminen tarkastamaan työmenetelmiä, työolosuhteita ja muita kysymyksiä.

Muista: Jos kohtaat tavarantoimittajan valintaa koskevan ongelman, älä mieti sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

REILU KILPAILU

Kunnioitamme kaikkia ammattialueellamme toimijoita, myös kilpailijoitamme. Kohtelemme heitä tavalla, jolla toivoisimme itseämme kohdeltavan. Asemamme kosmetiikkateollisuuden johtavana yrityksenä asettaa meille velvollisuuden toimia hyvänä esimerkkinä tällä alalla.

On etumme mukaista toimia teollisuudessa, jossa liiketoiminta on hyvämaineista. Se helpottaa työtämme ja vahvistaa asiakkaidemme luottamusta. Kaikenlaisen tiedon, kuten hintojen, kustannusten ja markkinasuunnitelmien jakaminen voi johtaa hintakartellin, aluejaon tai muun tyyppisten manipulaatioiden tai vapaiden markkinoiden vääristymien syntyyn – joko todelliseen tai kuviteltuun.

Meidän kaikkien odotetaan

- välttävän kaikkea kosketusta kilpailijoihin luottamuksellisista tiedoista keskusteltaessa
 - välttävän asiakkaiden tai toimittajien houkuttelemista kilpailijoiden sopimusten rikkomiseksi
 - kieltäytyvän tietoisesti ryhtymästä toimenpiteisiin kilpailijan toimituslähteiden katkaisemiseksi
 - huolehtivan siitä, että emme tee rajattuja sopimuksia (ts. sopimuksia, jotka edellyttävät, että yritys harjoittaa ostoa tai myyntiä yksinomaan L'ORÉALin kanssa) ilman oikeudellista neuvontaa, jos L'ORÉALin voitaisiin katsoa pitävän johtavaa asemaa markkinoilla
 - huolehtivan siitä, että emme tee sopimuksia, jotka sitovat tai niputtavat yhteen erilaisia tuotteita tai palveluita (esimerkiksi sopimusta, jossa yhtä tuotetta haluavan ostajan on ostettava toinen, tähän sidottu tuote) tai asiakasuskollisuusalennusta ilman oikeusneuvontaa, jos L'ORÉALin voitaisiin katsoa pitävän markkina-asemaa
 - pidättäytyvän kaikkien kilpailijoita koskevien halventavien huomautusten esittämisestä (mm. kaikenlaiset valheelliset väittämät heidän tuotteistaan tai palveluistaan)
- ilmoittavan heti linjaesimiehellemme, jos olemme saaneet tai käyttäneet vahingossa yksinoikeudellista tai luottamuksellista tietoa, joka liittyy kilpailijoihimme ja kuuluu laillisesti vain heille tai kolmansille osapuolille
 - hankkivan kilpailevaa tietoa ainoastaan laillisin menetelmin ja tuovan esiin henkilöllisyytemme L'ORÉALin työntekijänä, kun olemme hankkimassa tällaista tietoa
 - estävän uusia L'ORÉALin työntekijänä kertomasta luottamuksellista tietoa kilpailijoistaan, joille he ovat aiemmin työskennelleet.

K: Törmäsin äskettäin myyntimessuilla eräeseen kilpailijamme edustajaan. Ollessamme baarissa drinkillä hän mainitsi, että hänen yrityksensä laskee piakkoin useiden avaintuotteiden hintoja. Tämä oli todella hyödyllinen tiedusteluretki! Kenelle minun tulisi kertoa siitä, että voisimme parhaiten hyödyntää tiedon?

V: Me emme jaa tai vaihda hinta- tai tarjoustietoja kilpailijoidemme kanssa. Tämä koskee hinnoittelua, alennuksia, myyminenedistämistä, tekijänpalkkioita, takuita ja myyntiehtoja. Jos kilpailija antaa vapaaehtoisesti tällaista tietoa, sinun on päätettävä keskustelu välittömästi hienotunteisesti ja kerrottava siitä linjaesimiehellesi. Vaikka tietojen kertominen on saattanut tapahtua tahattomasti, siitä saattaa syntyä käsitys hinta- tai tarjouskartellista, mikä on epäeettistä ja useimmissa maissa laitonta.

K: L'ORÉAL on kansallisen kosmetiikka-alan liiton jäsen ja minä toimin L'ORÉALin edustajana kaupallisessa lautakunnassa. Kerran lautakunnan kuukausikokouksen jälkeen eräs kollegani, joka on tunnetun kilpailijamme edustaja, ehdotti, että lautakunnan jäsenet tapaisivat ravintolassa, jossa voisivat lujittaa henkilökohtaisia yhteyksiä ja puhua "pöytäkirjan ulkopuolella". Mitä minun pitäisi tehdä?

V: Älä hyväksy kutsua ja ilmoita asiasta välittömästi talousjohtajalle. Meillä on velvoite varoittaa liittoa tämänkaltaisista epävirallisista tapaamisista. Muista, että kilpailijoiden kanssa tapahtuvien yhteydenottojen täytyy pysyä satunnaisina ja rajoittua puheenaiheisiin, jotka eivät ole spesifisiä, arkaluonteisia tai strategisia. Vältä ehdottomasti epämuodollista yhteydenpitoa ja jopa sosiaalisia tapahtumia kilpailijoiden kanssa. Jos "valtuutetun", virallisen tapaamisen aikana huomaat, että keskustelu on siirtymässä arkaluonteisiin aiheisiin, lähde tilaisuudesta ja huolehdi, että pöytäkirjaan tule merkintä lähdistäsi.

VEROT

K: Huomasin, että eräs pääkilpailijostamme aikoo pian tuoda markkinoille uuden tuotteen, jolla voi olla vakavia vaikutuksia myyntiimme ja markkinointistrategiaamme. Meidän on ehdottomasti saatava tietää siitä lisää, maksoi mitä maksoi. Kun otetaan huomioon tilanteen vakavuus, voimmeko palkata jonkun tutkimaan heidän jätteitään, jotta löytäisimme johtolankoja heidän strategiastaan?

V: Ei. Se olisi täysin epäeettistä toimintaa, joka voisi vahingoittaa vakavasti mainettamme rehellisenä yrityksenä. L'ORÉAL ei voi koskaan osallistua sellaiseen toimintaan. Sen lisäksi, että tuollainen vakoilu on sopimatonta, tulee miettiä, miltä näyttäisi, kun asia tulisi julki lehdistössä! Voimme hankkia tietoa kilpailijostamme vain laillisin keinoin. Tällaisiin keinoihin kuuluvat tutustuminen kilpailijoidemme tuotteisiin ja julkisesti saatavilla olevat lähteet, kuten mainoslehtiset, vuosiraportit, kilpailijoiden messunäyttelyt sekä teollisuuden alan tiedot, jotka eivät paljasta yrityskohtaisia tietoja.

K: Palkkasin kuusi kuukautta sitten työntekijän, joka oli ennen töissä kilpailijallamme. Hän oli tuolloin hankkinut valtavan arvokkaan tutkimustietämyksen avainalueellamme. Tämä tietämys oli todellakin eräs tärkeimmistä syistä hänen palkkaamiseensa. Olen tietenkin huolehtinut siitä, että hän ei anna meille mitään luottamuksellisia tietoja, mutta eikö olekin olemassa aikaraja, jonka jälkeen hän voi vapaasti kertoa tietonsa meille? Muutenhan tämä luottamuksellisuusasia vietäisiin äärimmäisyyksiin, vai kuinka?

V: Ei. Luottamuksellisen tiedon suojaamisessa ei ole aikarajaa. Uusi työntekijä on palkattu, jotta hän voisi tehdä tutkimustyötä meille, eikä sen työn vuoksi, jota hän on tehnyt kilpailijoillemme. Saattaisi olla asiallista siirtää hänet toiselle osastolle, jossa hän ei tuntisi olevansa minkäänlaisen paineen alla luottamuksellisten tietojen takia.

Muista: Jos kohtaat reilua kilpailua koskevan ongelman, älä mieli sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi, talousjohtajan tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

L'ORÉAL pyrkii olemaan hyvä yrityskansalainen, missä ikinä toimiikin. Tässä suhteessa on olennaisen tärkeää kunnioittaa kaikkia asiaankuuluvia verolakeja ja huolehtia siitä, että paikalliset verovelvoitteet on täytetty oikein (asiapaperit ja määrääjat) ja että kaikki paikalliset ja kansalliset verot on maksettu täysimääräisesti noiden lakien edellyttämällä tavalla.

Meidän kaikkien odotetaan

- huolehtivan siitä, että L'ORÉAL ei tietoisesti välttä verovelvollisuuksiaan
- huolehtivan omalta osaltamme täsmällisestä ja kattavasta kirjanpidosta.

K: Eräs tavarantoimittaja lähestyi minua ja kertoi tietävänsä vedenpitävän keinon, jolla voi säästää rahaa. Hän tarjoutui kierrättämään tavaroidensa joulutilausten paperit kolmannen maan kautta, jolloin välttyttäisiin arvonlisäverolta (ALV), jonka he muutoin joutuisivat laskuttamaan meiltä. Suunnitelma kuulostaa älykkäältä. Voinko antaa hänelle tähän luvan?

V: Ei. Kaikki yritykset välttää verovelvoitteidemme täyttäminen täysimääräisesti – mistä tässä todellakin on kyse – on laitonta ja epäeettistä. L'ORÉALin budjetointiin sisällytetään varat kaikkien lain vaatimien verojen maksamiseen.

Muista: Jos kohtaat verotusta koskevan ongelman, älä mieli sitä yksin. Saat apua ja tukea keskustelemalla siitä esimiehiesi, talousjohtajan tai henkilöstöjohtajan kanssa (katso myös kappale Avoin keskustelu).

L'ORÉAL kompensoi kaikki hiilipäästöt, jotka aiheutuvat tämän ohjeistuksen laatimisesta, tuottamisesta ja jakelusta. Tämä on ensimmäinen "ilmastoneutraali" asiakirjamme.

Kompensointi tapahtuu Climate Caren välityksellä. Climate Care on eräs maineikkaimmista päästöjä kompensoivista yrityksistä.

Julkaisija:

Group Director of Ethics
L'ORÉAL
41, rue Martre
92117 CLICHY
FRANCE
<http://ethics.loreal.wans>

Valokuvat:

Jean-Jacques Ceccarini, Carole Bellaïche, Micheline Pelletier/Gamma, Kitty Sirichaiwat, David Arraez, L'ORÉAL Recherche. Kaikki oikeudet pidätetään.

Suunnittelu: futerra

Futerra Sustainability Communications Ltd
www.futerra.co.uk

Tämän asiakirjan painamisessa on käytetty biologisesti hajoavaa kasvipohjaista mustetta ja vähäalkoholista painotekniikkaa. Asiakirja on valmistettu Forest Stewardship Councilin sertifoimasta paperista ja se sisältää 50-prosenttisesti kierrätettyä kulutusjätettä. Olemme valinneet tulostimen, jonka riippumaton osapuoli on sertifioinut ympäristönhallintajärjestelmän ISO 14001 -standardin mukaisesti.



Mixed Sources
Product group from well-managed
forests, controlled sources and
recycled wood or fiber

Cert no. SGS-COC-2408
www.fsc.org
© 1996 Forest Stewardship Council

