

L'ORÉAL

ETYKA

NASZ SPOSÓB DZIAŁANIA

2007

SPIS TREŚCI

WIZJA L'ORÉAL	1
WPROWADZENIE Sir Lindsay Owen-Jones, Jean-Paul Agon	2
WPROWADZENIE Komitet Zarządzający	3
JAK POSŁUGIWAĆ SIĘ KODEKSEM	4
POSZANOWANIE JEDNOSTKI, POSZANOWANIE PRAWA I POSZANOWANIE LOKALNYCH OBYCZAJÓW	5
OTWARTA ROZMOWA	6
OBRAZ FIRMY	7
Bezpieczeństwo i jakość produktów	8
Precyzja dokumentacji finansowej i biznesowej	9
Korzystanie z zasobów firmy	10
Informacje poufne	11
Reprezentowanie firmy	12
Prezenty i imprezy sponsorowane	13
Przekupstwo i drobne gratyfikacje	15
JAKO PRACODAWCY	16
Bezpieczeństwo i higiena pracy	17
Różnorodność	18
Molestowanie i zastraszanie	20
Molestowanie seksualne	21
Prywatność	22
Konflikt interesów	23
JAKO FIRMY ODPOWIEDZIALNEJ SPOŁECZNIE	25
Działalność o charakterze politycznym	26
Wkład w życie społeczności lokalnej	27
Zarządzanie ekologiczne	28
DODATKOWE MATERIAŁY DLA MENADŻERÓW	29
Rola Menadżera	30
Reklama i marketing	31
Wykorzystywanie informacji poufnych	32
Wybór i sprawiedliwe traktowanie dostawców	33
Uczciwa konkurencja	35
Podatki	36

WIZJA GRUPY L'ORÉAL

W Grupie L'ORÉAL wierzymy, że każdy człowiek dąży do piękna. Naszą misją jest pomaganie kobietom i mężczyznom na całym świecie w uświadomieniu sobie tego dążenia i wyrażaniu w pełni swojej osobowości. Właśnie to nadaje znaczenie i wartość naszym działaniom oraz życiu zawodowemu naszych pracowników. Jesteśmy dumni z naszej pracy.

L'ORÉAL JAKO FIRMA

Nasza strategia bycia liderem opiera się na ciągłym inwestowaniu w szczegółowe badania naukowe i rozwój. To umożliwia naszym markom dostarczanie produktów innowacyjnych, skutecznych, praktycznych i przyjemnych w użyciu, produkowanych zgodnie z wymaganymi standardami jakości i bezpieczeństwa. Dążymy do perfekcji i stale udoskonalamy siebie i nasze metody. Przywiązujemy ogromną wagę do uczciwości i przejrzystości: nasza reklama skierowana do klienta oparta jest na udowodnionych wynikach i danych naukowych. Czujemy się zobowiązani do budowania silnych i długotrwałych związków z klientami i dostawcami, opartych na zaufaniu i wzajemnej korzyści. Prowadzimy działalność zgodnie z dobrym obyczajem: respektujemy prawo krajów, na terenie których prowadzimy działalność, i stosujemy się do dobrych praktyk nadzoru korporacyjnego. Utrzymujemy wysokie standardy rachunkowości i sprawozdawczości oraz wspieramy walkę z korupcją. Gwarantujemy długoterminową trwałą wartość dla udziałowców poprzez ochronę aktywów firmy i ich efektywne wykorzystanie.

L'ORÉAL JAKO PRACODAWCA

Naszym celem jest uczynienie z L'ORÉALA wspaniałego miejsca pracy. Wiemy, że nasi pracownicy stanowią nasz największy kapitał. Mają prawo do bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy: takiego, w którym dostrzega się indywidualne talenty i zalety, ceni się różnorodność, szanuje prywatność i bierze pod uwagę zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym. Wierzymy w stworzenie naszym pracownikom stymulującego środowiska, pasjonujących możliwości rozwoju osobistego i szansy na dokonanie zmiany. Promujemy atmosferę otwartości, odwagi, wielkoduszności i szacunku, tak aby wszyscy nasi pracownicy odczuwali swobodę zadawania pytań, wysuwania pomysłów i wyrażania swoich obaw.

L'ORÉAL JAKO FIRMA ODPOWIEDZIALNA SPOŁECZNIE

Bierzemy udział w tworzeniu świata piękna i prawości. Pamiętamy o naszym wpływie na środowisko naturalne, w tym na bioróżnorodność, i stale dążymy do jego ograniczenia: jesteśmy nastawieni na unikanie szkód, mogących stanowić w przyszłości cenę dzisiejszych doraźnych korzyści. Wnosimy pozytywny wkład w rozwój społeczeństw i krajów, w których jesteśmy obecni, szanując lokalną kulturę i wrażliwość. Czujemy się zobowiązani do poszanowania praw człowieka. Chcemy pomóc położyć kres wykorzystywaniu dzieci jako siły roboczej i stosowaniu pracy przymusowej. Chcemy zaniechania w naszej branży testów prowadzonych na zwierzętach i przyczyniamy się do rozwoju i przyjęcia metod alternatywnych. Aktywnie poszukujemy i preferujemy partnerów biznesowych, którzy podzielają nasze wartości i przekonania etyczne.

To wizja, która towarzyszy naszej działalności: WIZJA GRUPY L'ORÉAL.

WPROWADZENIE

SIR LINDSAY OWEN-JONES

JEAN-PAUL AGON



L'ORÉAL stworzono w oparciu o fundamentalne wartości, którymi od zawsze kierujemy się we wszystkich naszych działaniach. Wartości te ukształtowały naszą kulturę działania i stanowią podstawę reputacji firmy.

Od wielu lat przekazujemy je ustnie kolejnym osobom. Jednak dziś, gdy pracowników jest tak wielu w coraz większej liczbie krajów, uważamy, że najlepiej zebrać nasze wartości we wspólnym dokumencie, będącym dla nas inspiracją i łączącym nas wszystkich.

Funkcjonujemy w ciągle zmieniających się czasach. Nie wystarczy już po prostu dzielić się wspólnymi przekonaniem. Trzeba jasno wyrazić w nowym dokumencie, jakie są w praktyce obowiązki, którym musimy sprostać.

Dokument ten wprowadza nasze wartości w życie i ukazuje, w jaki sposób się nimi kierujemy i jak wpływają na decyzje podejmowane w naszej codziennej pracy.

Wszyscy jesteśmy zobowiązani do stosowania się do tych zasad postępowania, stanowiących o uczciwości i etycznym postępowaniu Grupy L'ORÉAL. Mamy nadzieję, że każdy z pracowników będzie się do nich stosować i przekazywać je innym.

Wierzymy, że nasze zaangażowanie na rzecz stosowania tych istotnych wartości i potwierdzenia norm etycznych obowiązujących we wszystkich naszych działaniach bardziej niż kiedykolwiek pozwoli postrzegać L'ORÉAL jako przykład do naśladowania: firmę godną zaufania i szacunku.

SIR LINDSAY OWEN-JONES

Chairman

JEAN-PAUL AGON

Chief Executive Officer

WPROWADZENIE

AUTORZY: KOMITET ZARZĄDZAJĄCY



Zależy nam na podtrzymywaniu WIZJI GRUPY L'ORÉAL w naszej codziennej pracy. Ma to zasadnicze znaczenie dla ciągłego sukcesu naszej Firmy.

Dlatego stworzyliśmy ten kodeks. Jego celem jest pomoc wszystkim w zrozumieniu, czego oczekuje się od nas jako pracowników L'ORÉALA. Odnosi się on do nas wszystkich, gdziekolwiek działamy i jakąkolwiek funkcję pełniimy – niezależnie od tego, czy jesteśmy pracownikami niższego szczebla, czy członkami zarządu.

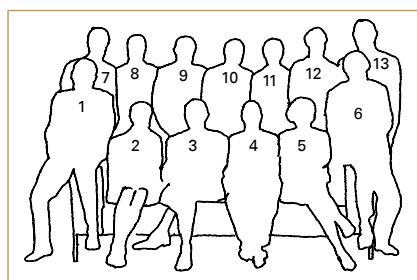
Każdy z osobna i wszyscy razem w Firmie, jako ambasadorowie L'ORÉALA i członkowie naszej społeczności, podejmujemy osobiste zobowiązanie postępowania w zgodzie z tym kodeksem – zarówno jego treścią, jak i przesłaniem.

Powinniśmy zawsze pamiętać, że:

- Należy bezwzględnie przestrzegać wartości i zasad przewodnich przedstawionych w niniejszym dokumencie
- Każdy z nas daje przykład: wizerunek L'ORÉALA zależy od pracowników
- Będziemy oceniani nie tylko według tego, co robimy, ale jak to robimy
- Pytania o kwestie etyczne rzadko są proste, ale muszą być zadawane

Radzimy nie zachowywać tych pytań dla siebie: trzeba się nimi dzielić i szukać rady.

Uczciwość i szacunek są najważniejsze dla sposobu, w jaki pracujemy.



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

JAK POSŁUGIWAĆ SIĘ KODEKSEM

NASZ SPOSÓB DZIAŁANIA nie zastępuje żadnych istniejących reguł postępowania i należy w dalszym ciągu stosować się do norm i standardów ustalonych w danym miejscu pracy. Kodeks ten ma raczej na celu stworzenie ram dla tych reguł, tak aby uzasadnienie ich funkcjonowania było bardziej zrozumiałe.

Jest to zarazem ważne narzędzie, mające pomóc zmierzyć się z wszelkimi możliwymi pytaniami lub dylematami, które dotyczą naszego sposobu działania.

Oczywiście, żaden dokument nie jest w stanie przewidzieć i odnieść się do każdej sytuacji, która może zaistnieć, zwłaszcza jeśli weźmiemy pod uwagę, że wiele dylematów etycznych powstaje w sytuacjach niejasnych, gdzie nie ma oczywistych rozwiązań. A zatem, jeśli trzeba podjąć decyzję postrzeganą jako trudną etycznie, zawsze należy zadać sobie następujące pytania:

1. Czy pozostaje to w zgodzie z WIZJĄ GRUPY L'ORÉAL i NASZYM SPOSOBEM DZIAŁANIA?
2. Czy jest to zgodne z prawem?
3. Jaki wpływ będą miały dane działania na naszych udziałowców i w jaki sposób zareagowaliby, dowiedziawszy się o nich?
4. Jeśli nie mam pewności, czy zwróciłam/zwróciłem się o pomoc?

Jesteśmy świadomi, że niektóre sytuacje nie są proste. W razie wątpliwości **złotą zasadą** jest **ujawnienie problemu i omówienie go w sposób otwarty**.

W sprawach technicznych najlepiej zwracać się do ekspertów wewnętrznych z poszczególnych działów, takich jak Finanse, Zasoby Ludzkie, Bezpieczeństwo i Higiena Pracy, Doradztwo Prawne i Podatkowe, Zaopatrzenie i inne.

P: Czy ten dokument odnosi się do mojej osoby?

O: Wszyscy w L'ORÉALU, możemy w codziennej pracy stanąć przed dylematem etycznym: jak zachować się wobec kolegów i zareagować na ich zachowanie; jak poradzić sobie z trudnym lub kłopotliwym żądaniem klienta lub dostawcy; jak ustosunkować się do kwestii korzystania z mienia firmy. Każde z tych pytań ma swój wymiar etyczny. Nasz kodeks dostarcza przydatnych, praktycznych wskazówek, dotyczących tych i wielu innych dylematów, z którymi wszyscy musimy się zmierzyć od czasu do czasu.

WIZJA GRUPY L'ORÉAL i NASZ SPOSÓB DZIAŁANIA są adresowane do wszystkich pracowników i przedstawicieli firmy i jej filii na całym świecie. Dotyczą również Członków Zarządu i Dyrektorów Grupy L'ORÉAL i jej spółek zależnych.

Kod Etyki Biznesowej jest obecnie dostępny w 41 językach. Dokument źródłowy stanowi wersja angielska.

POSZANOWANIE JEDNOSTKI

Oczekujemy, że wszyscy pracownicy i jednostki będą współpracować w atmosferze szacunku i otwartości.

W ten sposób podtrzymujemy kulturę lojalności, zaufania i solidarności w naszych działaniach biznesowych. Wszyscy powinniśmy starać się uznawać pomysły innych i doceniać ich wkład.

Należy promować pracę zespołową, a członkowie zespołu powinni dzielić zarówno jego sukcesy, jak i porażki. Powinniśmy z uwagą słuchać siebie nawzajem i kiedy zaistnieje potrzeba dzielić się informacjami, pamiętając o przepisach dotyczących poufności, obowiązujących w Grupie. Dyskredytowanie kolegów jest sprzeczne z wartościami GRUPY.

POSZANOWANIE PRAWA

L'ORÉAL prowadzi działalność w wielu krajach. Posiadają one różne kultury i systemy polityczno-prawne.

Wspólnie jako firma, ale i każdy z osobna, w trakcie wykonywania naszych obowiązków przyjmujemy za naczelną zasadę bezwzględne respektowanie prawa obowiązującego w kraju, w którym L'ORÉAL prowadzi działalność.

L'ORÉAL przywiązuje szczególną wagę do ducha i litery prawa dotyczącego następujących kwestii:

- Prawa człowieka; zakaz pracy dzieci i pracy przymusowej; dyskryminacja; czas pracy i wynagrodzenie; organizacje reprezentujące pracowników
- Standardy jakości, higieny i bezpieczeństwa
- Środowisko
- Korupcja i łapówkarstwo
- Opodatkowanie i sprawny przepływ informacji finansowej
- Uczciwa konkurencja

L'ORÉAL usiłuje propagować te zasady wśród swoich partnerów biznesowych i stara się dopilnować, na ile to możliwe, aby również przestrzegali tego prawa i przepisów.

POSZANOWANIE LOKALNYCH OBYCZAJÓW

NASZ SPOSÓB DZIAŁANIA powstał dzięki pomocy pracowników L'ORÉALA z całego świata. Uważamy, że jego zasadnicze przesłanie ma zastosowanie do wszystkich naszych działań.

Zawsze powinniśmy upewnić się, że nasze postępowanie pozostaje w miarę możliwości w zgodzie z kulturą i obyczajem społeczności, z którą przyszło nam się kontaktować.

Mogą zaistnieć przypadki, gdy wskazówki niniejszego kodeksu różnią się od lokalnego prawa lub zwyczajów danego kraju. W przypadku, gdy lokalne prawo wymaga zastosowania wyższych standardów niż te zawarte w kodeksie, zawsze należy stosować prawo lokalne. Jeśli, natomiast, stosowanie kodeksu zapewnia wyższe standardy, powinien on zastąpić lokalne prawo – chyba że będzie to prowadzić do działań niezgodnych z prawem.

OTWARTA ROZMOWA

L'ORÉAL popiera kulturę otwartości, w której pracownicy mogą szczerze wyrażać swoje wątpliwości.

Oczekuje się od wszystkich pracowników przyjęcia na siebie odpowiedzialności za dopilnowanie, aby nasze postępowanie było zgodne z WIZJĄ GRUPY i NASZYM SPOSOBEM DZIAŁANIA.

Zachęcamy wszystkich pracowników do publicznego przedstawiania swoich opinii, obrony swoich poglądów oraz sygnalizowania zachowań lub wymagań niemożliwych do zaakceptowania.

Mamy świadomość tego, że pracownicy mogą mieć wątpliwości dotyczące niektórych działań oraz potrzebują rad i wskazówek, aby sobie z nimi poradzić.

Naszą strategią postępowania jest dokładne badanie wszelkich wątpliwości zgłaszanych w dobrej wierze, a odnoszących się do złego postępowania ze strony Firmy, czy też kogośkolwiek z jej pracowników lub partnerów biznesowych oraz podejmowanie działań adekwatnych do wyników dochodzenia. „W dobrej wierze” oznacza, że przedstawione informacje w danym momencie były uważane za wiarygodne i dokładne, nawet jeśli później udowodniono, że były błędne.

Osobie, która zgłosiła daną wątpliwość, zostanie przedstawiona nasza reakcja w zakresie nie naruszającym wymogów prawnych lub innej klauzuli poufności.

W przypadku podjęcia dochodzenia zapewniamy sprawiedliwe postępowanie, ze szczególnym naciskiem na respektowanie zasad rzetelnego procesu i domniemania niewinności.

Wszystkie informacje udzielone na potrzeby dochodzenia będą udostępniane tylko w oparciu o zasadę „wiedzy koniecznej”, a pracownicy, którzy w dobrej wierze zgłoszą wątpliwości tego typu, będą chronieni przed działaniami odwetowymi. W trakcie dochodzenia oczekiwana jest pełna współpraca.

Zwyczajowa droga zgłaszania tego typu spraw prowadzi poprzez przełożonych. Jeśli z jakiegoś powodu ta metoda nie jest właściwa, sprawę należy zgłosić Menadżerowi ds. Zasobów Ludzkich. W danym kraju mogą istnieć również dodatkowe instytucje, do których można się zwrócić, takie jak przedstawicielstwo pracowników, procedura zgłaszania skarg i zażaleń lub specjalna infolinia.

W każdym kraju to Dyrektor Generalny filii jest ostatecznie odpowiedzialny za zagwarantowanie respektowania WIZJI GRUPY L'ORÉAL i NASZEGO SPOSOBU DZIAŁANIA.

Jeśli po zgłoszeniu problemu lokalnemu kierownictwu nie uda się uzyskać satysfakcjonującej odpowiedzi, lub, w wyjątkowych przypadkach, gdy zgłoszenie sprawy lokalnemu kierownictwu nie stanowiłoby właściwej metody, możesz skontaktować się z Dyrektorem ds. Etyki Grupy L'ORÉAL:

poprzez stronę internetową:

www.loreaethics.com

listownie:

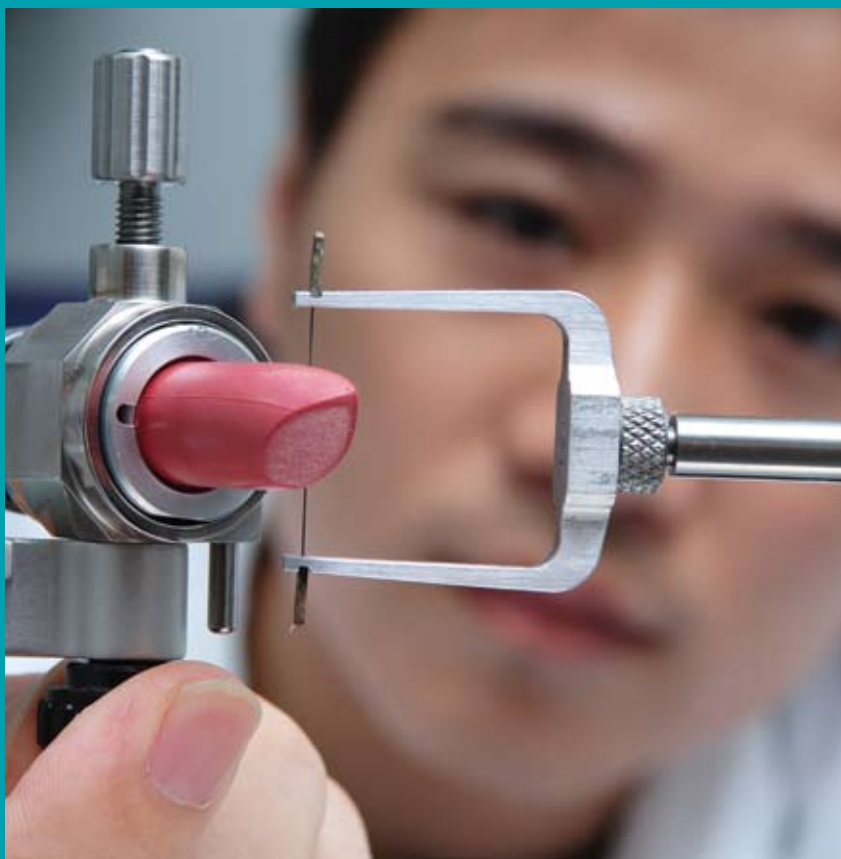
Group Director of Ethics, L'ORÉAL,
41, rue Martre, 92117 CLICHY, FRANCE

Prosimy zwrócić uwagę na to, że pomimo braku zakazu składania doniesień anonimowych, nie zachęcamy do stosowania tej metody. Uważamy, że zapewnimy wystarczające zabezpieczenia, aby pracownik, chcąc w dobrej wierze złożyć doniesienie, nie musiał ukrywać swojej tożsamości. Anonimowe zgłoszenie utrudnia również dogłębne zbadanie sprawy.

NASZ SPOSÓB DZIAŁANIA JAKO FIRMY

„Dążymy do perfekcji i stale udoskonalamy
siebie i nasze metody”

WIZJA GRUPY L'ORÉAL



BEZPIECZEŃSTWO I JAKOŚĆ PRODUKTÓW

Bezpieczeństwo i jakość produktów jest zawsze najważniejsza.

Wyjątkowa skuteczność, jakość i bezpieczeństwo naszych produktów ukazują nasze oddanie i szacunek dla konsumentów, zjednują nam ich zaufanie, stanowią fundament reputacji naszej marki i potwierdzają, że L'ORÉAL pozostaje liderem w branży.

Czujemy się zobowiązani do wprowadzania na rynek produktów, których skuteczność i bezpieczeństwo potwierdziły i zagwarantowały rygorystyczne testy.

Każdy pracownik L'ORÉALA na całym świecie musi zaangażować się na rzecz osiągnięcia najwyższej jakości produktu od momentu powstania po dystrybucję, a nawet wtedy, gdy produkt znalazł się już na rynku.

Wszyscy pracownicy zaangażowani w rozwój, produkcję, marketing, dystrybucję i sprzedaż naszych produktów mają obowiązek:

- Przestrzegać wszystkich wymogów ustawowych i regulacyjnych odnoszących się do tworzenia i znakowania produktów
- Popierać swobodną i otwartą wymianę opinii na temat bezpieczeństwa produktów, tak aby żaden problem z tym związany nie został pominięty
- Dbać o to, aby na każdym etapie procesu produkcji stosowane były najwyższe standardy higieny i surowe kontrole jakości
- Dbać o to, aby wszelkie negatywne reakcje konsumentów były zgłaszane do Działu Konsumentckiego
- Niezwłocznie reagować na wszelkie obawy związane z bezpieczeństwem produktu, kontrolą jakości i tolerancją produktów

P: Pracuję na linii produkcyjnej i zauważyłam wadliwie wykończone towary, które mogą wskazywać na to, że jedna z maszyn nie spełnia norm jakości. Wiem, że w takiej sytuacji powinniśmy wstrzymać produkcję, ale moja przełożona nie podjęła żadnych działań. Wiem, że plan produkcji jest bardzo napięty. Czy powinnam jej zaufać i uznać, że wie, co robi, ignorując problem?

O: L'ORÉAL na każdym etapie produkcji przeprowadza kontrole jakości, aby upewnić się, że nasi konsumenci otrzymują produkt najwyższej jakości. Na pierwszym miejscu stawiamy jakość, nie zważając na plany produkcji. Powinnaś bez wahania zatrzymać linię, otwarcie podzielić się problemem ze swoją przełożoną i wspólnie z nią i resztą zespołu rozwiązać go przed wznowieniem produkcji.

P: Otrzymaliśmy raport od naszego dostawcy, stwierdzający, że mogło dojść do zanieczyszczenia ostatniej partii surowców. Produkty zawierające te składniki zostały już wysłane do naszego klienta, ale nie ma żadnego konkretnego dowodu zanieczyszczenia naszych produktów. Czy mamy obowiązek wycofać ze sprzedaży całą partię produktów?

O: W L'ORÉALU bezzwłocznie reagujemy na wszelkie wątpliwości dotyczące bezpieczeństwa produktów. Należy natychmiast przedyskutować tę sprawę z przełożonym lub Menadżerem ds. Kontroli Jakości.

Pamiętaj: Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z bezpieczeństwem produktów, nie ukrywaj tego. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonym, Menadżerem ds. Jakości lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).

PRECYZJA DOKUMENTACJI FINANSOWEJ I BIZNESOWEJ

Precyzja jest najważniejsza dla odniesienia sukcesu w biznesie. Ma ona zasadnicze znaczenie dla prowadzenia naszej działalności w sposób zgodny z prawem, uczciwy i sprawny. Należy sprawdzać, czy cała dokumentacja, w tym finansowa, jest precyzyjna. Jest to szczególnie ważne przy dostarczaniu przejrzystych, regularnych i wiarygodnych informacji naszym udziałowcom.

Należy:

- Dążyć do zagwarantowania precyzyjnego prowadzenia dokumentacji finansowej i biznesowej
- Dbać o bezpieczeństwo dokumentacji i stosować odpowiednie wytyczne odnośnie ich zachowania
- Współpracować z audytem wewnętrznym i audytorami zewnętrznymi
- Odmawiać wszelkich transakcji gotówkowych. Jeśli nie ma innej możliwości, transakcje gotówkowe wymagają uprzedniego zatwierdzenia, właściwego zarejestrowania i udokumentowania
- Unikać sprzedaży, przenoszenia lub pozbywania się wszelkiego rodzaju aktywów L'ORÉALA A bez wymaganej zgody i odpowiedniej dokumentacji

P: Poproszono mnie o sprawdzenie raportu sprzedaży przygotowanego przez mojego przełożonego na koniec roku. W trakcie sprawdzania natknąłem się na coś, co według mnie jest błędem, a czego nikt inny chyba nie zauważył. Trochę się obawiam o tym wspomnieć, ponieważ nie chcę popsuć sobie stosunków z przełożonym.

Co powinienem zrobić?

O: Raport sprzedaży sprawdza się właśnie po to, aby upewnić się, że nie zawiera on błędów. Jeśli nie ujawni się wykrytych błędów, oznacza to nieprawidłowe wykonywanie swojej pracy i niesłużenie interesom firmy. Należy porozmawiać z przełożonym o błędzie. Przełożony nie powinien mieć tego za złe; przeciwnie, jest to właściwe postępowanie, mające na celu uniknięcie przekazywania dalej nieścisłych informacji.

P: Życie czasem pędzi jak szalone i nie zawsze mogę znaleźć wszystkie paragony niezbędne do ubiegania się o zwrot kosztów. Czy będzie w porządku, jeśli dodam kilka fikcyjnych pozycji na liście wydatków, nieprzekraczających kwoty, powyżej której wymagany jest paragon, tylko tyle, żeby suma się zgadzała? Nie będzie to żadnym oszustwem z mojej strony, gdyż nic na tym nie zyskam. Chciałbym tylko upewnić się, że otrzymam to, co mi się należy.

O: Nie, to nie jest w porządku. Oznacza to, że raporty wydatków są nieścisłe, a to przekłada się na nieścisłą dokumentację księgową. Powinieneś odpowiedzialnie podchodzić do zbierania paragonów; są one jedyną gwarancją otrzymania należnej kwoty.

P: Jeden z naszych klientów zadał pytanie, czy może płacić przy użyciu różnych form płatności, częściowo gotówką, a częściowo czekami. Czy jest to akceptowalne?

Co powinienem zrobić?

O: Powinieneś szczególnie uważać przy tego rodzaju transakcjach. Może chodzić o pranie brudnych pieniędzy. To proces, w trakcie którego zataja się środki pozyskane nielegalną drogą (np. z handlu narkotykami, łapówek, prostytucji) lub usiłuje sprawić, aby wyglądały na legalne. Azatem, należy zawsze informować swoich przełożonych przed zatwierdzeniem płatności i podejmować wszystkie możliwe kroki, aby zagwarantować, że dana transakcja dokonywana jest z czystych pobudek. Do niepokojących sygnałów należą: płatności w innej walucie niż wymieniona na fakturze; próby dokonania płatności gotówką; płatność dokonywana przez osobę nie wymienioną w umowie; płatność dokonywana z konta i na konto nie stosowane przy normalnych relacjach biznesowych; prośby o dokonanie nadpłaty.

Pamiętaj: *Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z precyzją w rozliczeniach, nie ukrywaj tego. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonym, Menadżerem ds. Finansów lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).*

KORZYSTANIE Z ZASOBÓW FIRMY

Zasoby Firmy mają wspomóc pracowników w osiągnięciu celów biznesowych L'ORÉALA. Niewłaściwie wykorzystywanie lub marnotrawienie zasobów Firmy, w tym czasu pracowników, dotyka nas wszystkich, szkodząc wynikiem operacyjnym i finansowym Grupy.

Należy:

- Zasadniczo unikać korzystania z mienia Firmy dla celów prywatnych. W ograniczonym zakresie dopuszczalne jest korzystanie z narzędzi komunikacji, takich jak e-mail, telefon, Internet, jeśli nie powoduje nieracjonalnie wysokich kosztów i nie koliduje z obowiązkami zawodowymi
- Szanować i chronić mienie Firmy, niedopuszczać do jego utraty, zniszczenia, niewłaściwego wykorzystania lub marnotrawienia, ani też do użyczenia go, przekazywania, sprzedaży lub ofiarowywania innym osobom bez zezwolenia
- Unikać niewłaściwego stosowania systemów komputerowych, służbowych kont poczty elektronicznej i Internetu
- Pamiętać, że całe mienie i wszystkie dokumenty firmowe należą do L'ORÉAL

P: Podejrzewam, że jeden z członków mojego zespołu prowadzi zewnętrzną działalność konsultingową w godzinach pracy, używając służbowego laptopa i poczty elektronicznej. Wspomniałem o tym znajomemu z Działu Usług Informatycznych. Ma on dostęp do konta poczty elektronicznej tego pracownika, zaoferował mi swoją pomoc i obiecał się rozejrzeć, żeby dowiedzieć się, o co w tym chodzi. Czy mogę tak zrobić?

O: Nie. Jeśli istnieją tego rodzaju podejrzenia, należy zgłosić je bezpośrednio przełożonemu. Firma ma konkretne procedury dostępu do kont poczty elektronicznej swoich pracowników w ramach dochodzenia w sprawie nieprawidłowości lub z innych uzasadnionych powodów. Nawet jeśli twój znajomy ma dostęp do tych kont, nie powinien korzystać z nich bez odpowiedniego upoważnienia udzielonego oficjalnymi kanałami.

P: Nasza drukarka w domu jest zepsuta, a moja żona, która szuka pracy, musi pilnie wysłać swoje CV. Czy będzie w porządku, jeśli napiszę je i wydrukuję w pracy?

O: Na ogół w czasie wolnym od pracy, można korzystać z komputera w celu tworzenia prywatnych dokumentów, pod warunkiem, że ma to miejsce rzadko, jest uzasadnione i nie koliduje z obowiązkami zawodowymi.

P: Stale dostaję maile typu „żart dnia” od znajomego z innego działu, niektóre bardzo śmieszne. Chciałbym je przesłać swoim kolegom, żeby się uśmiechnęli w poniedziałek rano, ale nie jestem pewien, czy moja przełożona to zaaprobuje. Co powinienem zrobić? Pominąć ją na liście adresowej?

O: W tej sprawie trzeba kierować się zdrowym rozsądkiem. Trzeba pamiętać, że nie wszyscy mają takie samo poczucie humoru i należy dwa razy pomyśleć, zanim prześle się dalej takie „żarciki”. Należy mieć w szczególności na uwadze to, że służbowego konta e-mail i dostępu do Internetu nie można wykorzystywać do pozyskiwania, gromadzenia, przesyłania lub publikowania materiałów sprzecznych z WIZJĄ GRUPY L'ORÉAL. Dotyczy to zwłaszcza treści naruszających prawa jednostki. Oczywiście zaliczają się do tego zdjęcia i materiały pornograficzne, materiały zawierające treści polityczne lub religijne, czy też jakiegokolwiek materiały propagujące przemoc, nienawiść lub nietolerancję.

P: W pracy mamy możliwość kupna produktów w firmowym sklepie po obniżonych cenach. Czasem dostaję również za darmo produkty od znajomych z Działu Marketingu. Niektóre z tych produktów podarowałem mojej ciotce, a ona zasugerowała, że moglibyśmy sprzedać je w Internecie. Czy mogę tak zrobić?

O: Nie, nie możesz sprzedawać tych produktów. Pracownicy mają dostęp do produktów darmowych lub po obniżonych cenach, ponieważ istotne jest, aby wszyscy pracownicy L'ORÉALA, niezależnie od zajmowanego stanowiska, mieli możliwość poznania naszych produktów i czerpania przyjemności z ich stosowania. Dzięki temu czujemy się dumni ze swojej pracy. Oznacza to, że produkty te przeznaczone są do osobistego użytku. W wyjątkowych przypadkach można je ofiarować w prezencie członkom rodziny lub przyjaciółom.

Pamiętaj: Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z korzystaniem z zasobów Firmy, nie ukrywaj tego. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonym lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).

INFORMACJE POUFNE

Ujawnienie informacji poufnych bez zezwolenia może być szkodliwe dla GRUPY L'ORÉAL. Należy dbać o to, aby wszelkie informacje, nieznanie opinii publicznej, zachować w ścisłej poufności. Pracownicy mający dostęp do informacji poufnych, należących do naszych partnerów biznesowych, są również zobowiązani do ich ochrony przed ujawnieniem.

Należy:

- Ujawniać informacje poufne tylko na zasadzie „wiedzy koniecznej” (tzw. need-to-know)
- Zabezpieczać wszystkie dane poufne dotyczące klientów i dostawców, przechowywane zarówno w formie elektronicznej, jak i drukowanej
- Zapobiegać ujawnianiu informacji poufnych osobom trzecim spoza L'ORÉAL (w tym członkom rodzin pracowników)
- Unikać rozmów lub pracy związanej z informacjami poufnymi w miejscach publicznych, gdzie rozmowa może zostać podsłuchana, a dane narażone na ujawnienie
- Dbać o to, aby nie ujawniać informacji poufnych dotyczących poprzedniego pracodawcy
- Opuszczając L'ORÉAL zwracać wszystkie dokumenty poufne (łącznie z wszystkimi kopiami materiałów oryginalnych)

P: Moi przyjaciele często pytają mnie o moją pracę w GRUPIE L'ORÉAL: interesuje ich, jakie są składniki naszych produktów, i jakie nowe promocje chowamy w zanadru. Oczywiście, z powodu mojej pracy, wiem całkiem sporo na ten temat – więc jak dużo mogę im powiedzieć?

O: Wszelkiego rodzaju informacje (w formie drukowanej, elektronicznej lub innej), które nie są znane opinii publicznej, a do których pracownik ma dostęp w L'ORÉALU, powinny być uważane za poufne. Ujawnianie ich, nawet zaufanym przyjaciółom, nie jest właściwe. Może to zaszkodzić interesom GRUPY L'ORÉAL.

P: Niedawno prowadziłem potencjalnego klienta na spotkanie. W drodze do sali konferencyjnej przechodziliśmy obok gabinetu mojego kolegi. Drzwi były otwarte, a on rozmawiał przez telefon głośnomówiący z innym klientem o naszych warunkach cenowych. W momencie gdy przechodziliśmy obok, słyszeliśmy, jak składa klientowi specjalną ofertę – wszystko przy moim kliencie! Czy mój kolega nie powinien być bardziej ostrożny?

O: Wszyscy musimy podejmować odpowiednie środki w celu ochrony poufności informacji, nawet w obrębie miejsca pracy: na przykład stosując politykę „czystego biurka”, trzymając akta pod kluczem, regularnie zmieniając hasła i zachowując wzmożoną czujność podczas korzystania z telefonu głośnomówiącego. Nigdy nie wiadomo, kto może przechodzić obok, a nawet wśród pracowników L'ORÉAL informacje wrażliwe powinny być udostępniane wyłącznie na zasadzie „wiedzy koniecznej”.

Pamiętaj: Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z poufnością, podejmij odpowiednie kroki, aby go rozwiązać. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonym, Działem Prawnym lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).

REPREZENTOWANIE PRZEDSIĘBIORSTWA

Reputacja GRUPY L'ORÉAL zależy od zachowania wszystkich pracowników.

Należy:

- Działać w imię jak najlepszego interesu GRUPY L'ORÉAL
- Prezentować wartości L'ORÉALA poprzez odpowiednie zachowanie w pracy zawodowej
- Unikać wypowiadania się w imieniu Grupy bez upoważnienia
- Unikać wypowiadania się na tematy, które wykraczają poza kompetencje pracownika
- Unikać mieszania opinii osobistych z tymi reprezentowanymi przez Firmę (na przykład, należy unikać stosowania nagłówków L'ORÉAL w listach lub e-mailach wyrażających osobiste opinie lub dotyczących prywatnych spraw).

P: Odwiedziłem blog kolegi i zauważyłem, że zamieścił tam swoje osobiste opinie na temat kierownictwa L'ORÉALA. Nie napisał, że jest pracownikiem Grupy, ale łatwo to wywnioskować z zamieszczonej tam informacji, że „Pracuję dla przedsiębiorstwa kosmetycznego nr 1”! Czy powinienem porozmawiać z nim na ten temat?

O: Blogi internetowe stają się popularną formą prezentacji opinii. Jeśli pracownik prowadzi blog, musi wyraźnie zaznaczyć, że wyraża tam swoje osobiste poglądy i podjąć wszelkie niezbędne środki ostrożności, pilnując, aby jego opinie nie były mylone z opiniami L'ORÉALA. W większości przypadków zamieszczanie na blogu informacji, że jest się pracownikiem GRUPY L'ORÉAL, jest nie na miejscu. Należy najpierw porozmawiać na ten temat z daną osobą, ponieważ może sobie nie zdawać sprawy z tego, że jej postępowanie mogło działać na niekorzyść firmy. Jeśli zajdzie taka potrzeba, można zwrócić się do przełożonego.

P: Nasz zespół brał udział w konferencji. Przewidziany był nocleg i kolacja w hotelu. Jeden z członków mojego zespołu wypił w czasie kolacji więcej, niż należało, i źle się zachowywał. Opowiadał głupie dowcipy i był agresywny wobec obsługi hotelowej. Co powinienem powiedzieć mu na temat jego zachowania?

O: Pomimo, że incydent miał miejsce wieczorem, zespół przebywał na wyjeździe służbowym. Dla osób postronnych reprezentował L'ORÉAL. Jest oczywiste, że zachowanie kolegi było niedopuszczalne.

P: Czasem odnoszę wrażenie, że Internet pełen jest błędnych informacji na temat GRUPY L'ORÉAL. Czy nie powinienem ich sprostować?

O: Nie. Jeśli rozpowszechniane są błędne informacje, należy zawiadomić o tym przełożonego lub Dział Komunikacji, a oni podejmą ewentualne działania w tej sprawie. Żaden nieupoważniony pracownik nie ma prawa rozpowszechniać informacji o Firmie lub stanowiska Firmy w Internecie, czy przy użyciu innych metod.

Pamiętaj: Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z kwestią reprezentowania przedsiębiorstwa, nie ukrywaj tego. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonym, Menadżerem ds. Komunikacji lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).

PREZENTY I IMPREZY SPONSOROWANE

Wymiana prezentów i udział w imprezach sponsorowanych mogą pomagać budować wzajemne zrozumienie i poprawiać stosunki w pracy, ale mogą również powodować konflikt interesów pomiędzy korzyścią osobistą a obowiązkiem służbowym.

W sytuacjach, kiedy pracownik otrzymuje prezenty lub propozycje udziału w imprezach sponsorowanych, „złota zasada” jest pełna jawność.

W sytuacjach, gdy pracownik daje prezenty lub proponuje udział w imprezie sponsorowanej, „złota zasada” jest racjonalność i to, jak zostanie to odebrane publicznie.

Należy:

- Nigdy nie przyjmować prezentów lub propozycji udziału w imprezie sponsorowanej od dostawców, chyba że propozycje mają wartość czysto symboliczną
- Nigdy nie dawać lub przyjmować prezentów w postaci pieniędzy
- Dbać o to, aby wszystkie proponowane prezenty i imprezy sponsorowane były stosowne i zgodne z wartościami GRUPY L'ORÉAL
- Dbać o to, aby nawiązując nowe kontakty handlowe wszystkie strony od samego początku były świadome wytycznych postępowania odnoszących się do prezentów i imprez sponsorowanych, obowiązujących w Grupie. Należy również dowiadywać się, jaka jest polityka naszych partnerów w tej kwestii. Takie postępowanie pozwala uniknąć wielu nieporozumień
- Natychmiast zgłaszać przełożonym każdy fakt otrzymania prezentu lub zaproszenia

P: Czy wolno mi zaproponować klientowi L'ORÉALA bilety na koncert, na który nie mogę się wybrać?

O: Ktoś z L'ORÉALA musi być obecny i być w stanie poprowadzić rozmowy biznesowe podczas takiego spotkania. Ta zasada odnosi się również do przyjmowania zaproszeń od dostawców. Jest to dopuszczalne jedynie wtedy, gdy impreza jest uzasadniona, typowa i przyjęta w kontaktach biznesowych, a ofiarodawca jest obecny.

P: Właśnie podpisaliśmy ważną umowę z nowym klientem. Mój Menadżer ds. Sprzedaży zasugerował zaproszenie go do klubu, aby to uczcić. Myślałem, że to dobry pomysł – dopóki nie dowiedziałem się, że chodzi o klub ze striptizem! Czuję się naprawdę niezręcznie proponując tego typu rozrywkę. Czy jestem przewrażliwiony?

O: Rodzaje rozrywki proponowanej klientom powinny być sensowne, a także do zaakceptowania przez wszystkich. Wybór tego rodzaju klubu nie tylko nie pasuje do WIZJI GRUPY L'ORÉAL, ale również może sprawić, że klient poczuje się bardzo niezręcznie, nie wspominając o członkach Waszego zespołu, dla których tego typu „rozrywka” może być odpychająca. Należy zachęcić Menadżera ds. Sprzedaży do wyboru bardziej odpowiedniej propozycji. Na dłuższą metę będzie to działało na korzyść Firmy.

P: Jeden z dostawców, chcąc pozbyć się przestarzałych produktów, zaproponował specjalnie dla mnie 15% zniżkę. Czy mogę ją przyjąć?

O: Nie, nie można przyjąć takiej zniżki, chyba że będzie skierowana do wszystkich pracowników L'ORÉALA.

P: Do moich obowiązków należy organizowanie licznych spotkań biznesowych, wyjazdów służbowych i konferencji. Hotel, w którym często rezerwuję pokoje dla pracowników L'ORÉAL, zaproponował mi darmowy weekend z okazji rocznicy ślubu moich rodziców. To bardzo miły gest. Czy mogę go przyjąć?

O: Nie. Nawet jeśli przyjęcie podarunku nie daje osobistych korzyści, sprawi jednak, że trudniej będzie zachować bezstronność w przyszłości w trakcie załatwiania rezerwacji hotelowych dla L'ORÉAL. Nawet ewentualny konflikt interesów jest niepożądany i należy mu zapobiec, grzecznie odmawiając przyjęcia propozycji, wyjaśniając powody takiej decyzji.

P: Dostawca właśnie zaoferował mi duży koszt swoich produktów. Wiem, że nie poniósł dużych kosztów, czy mogę i czy powinienem go przyjąć?

O: Można przyjmować prezenty i zaproszenia tylko o symbolicznej wartości. Na przykład, produkty z logo firmy reprezentowanej przez dostawcę lub pudełko czekoladek. W tym przypadku należy podziękować dostawcy za jego hojność, ale w delikatny sposób odmówić przyjęcia prezentu. Jeśli istnieje niebezpieczeństwo, że zaszkodzi to relacjom z dostawcą, należy poradzić się przełożonego, jak rozwiązać tę sprawę.

Pamiętaj: *Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z kwestią prezentów i imprez sponsorowanych, nie ukrywaj tego i sprawdź, jak wygląda stosowana w twoim kraju strategia postępowania. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonym, Menadżerem ds. Zakupów lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).*

ŁAPÓWKARSTWO I DROBNE GRATYFIKACJE

Uważamy, że korupcja jest niedopuszczalna. Nie jest ona w zgodzie z WIZJĄ GRUPY L'ORÉAL, nie służy społeczności, wśród której prowadzimy działalność i powoduje dodatkowe koszty dla Firmy. Łapówkarstwo jest formą korupcji i w większości państw jest sprzeczne z prawem, zwłaszcza jeśli dotyczy funkcjonariuszy publicznych. W niektórych państwach zabronione są nawet „drobne gratyfikacje”. Termin ten odnosi się do płatności, których dokonuje się w celu nakłonienia odpowiednich osób do podjęcia lub przyspieszenia działań, wynikających z pełnienia ich funkcji, takich jak wydawanie zezwoleń lub towarów zatrzymanych w trakcie kontroli celnej. W efekcie większość z tych działań jest formą łapówkarstwa.

Należy:

- Nigdy nie proponować lub obiecywać pieniędzy lub usług (wliczając w to prezenty i propozycje spędzania wolnego czasu) urzędnikom państwowym, funkcjonariuszom publicznym i osobom mogącym wpłynąć na podejmowane przez nich decyzje
- Nigdy nie dokonywać świadomie takich płatności za pośrednictwem osób trzecich – oznacza to, że należy ostrożnie dobrać i kontrolować zleceniobiorców, przedstawicieli i partnerów biznesowych
- Natychmiast zawiadamiać Dyrektora Generalnego filii o sytuacji, gdy tego rodzaju płatność byłaby nie do uniknięcia, i przedstawić pełne uzasadnienie wniosku

P: Powiedziano mi, że powinienem zatrudnić miejscowego „konsultanta”, aby uzyskać wszystkie niezbędne w danym państwie zezwolenia. Konsultant zażądał dużego honorarium i powiedział, że posłuży się tymi pieniędzmi, aby „popchnąć sprawę do przodu”. Skoro tak właściwie nie wiemy, na co pójdą te pieniądze, czy powinniśmy się tym martwić?

O: Tak. Jeśli istnieje podejrzenie, że przedstawiciel działa niewłaściwie, nie powinno się mu płacić żadnego honorarium, dopóki nie zostanie ustalone, czy nie dokonał on lub nie dokonuje żadnych niewłaściwych płatności. Dochodzenie w takich sprawach w niektórych krajach może być trudne ze względów kulturowych, ale osoby współpracujące z międzynarodowymi przedsiębiorstwami powinny rozumieć konieczność podjęcia takich działań.

P: Otwieram nowe biuro i miejscowe władze zażądały drobnej gratyfikacji, zanim zainstalują nam linie telefoniczne. Czy wolno mi uiścić tę opłatę?

O: Nasza Firma nie oferuje żadnych gratyfikacji funkcjonariuszom publicznym, aby nakłonić ich do wykonywania swoich obowiązków. Jeśli nie jest to uzasadniona opłata instalacyjna, nie powinno się jej uiszczać.

Pamiętaj: *Jeżeli spotkasz się z problemem przekupstwa i drobnych gratyfikacji, nie ukrywaj tego. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonymi, Menadżerem Działu Zakupów lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).*

NASZ SPOSÓB DZIAŁANIA JAKO PRACODAWCY

„Naszym celem jest, aby GRUPA L'ORÉAL była wspaniałym miejscem pracy. Wiemy, że nasi pracownicy stanowią nasz największy kapitał”

WIZJA GRUPY L'ORÉAL



BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Wszyscy, którzy pracują w lub dla GRUPY L'ORÉAL, mają prawo do bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy.

Należy:

- Przestrzegać zasad bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących w Firmie
- Podejmować wszystkie uzasadnione środki ostrożności w celu zachowania bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy
- Dbać o to, aby swoimi działaniami nie narażać siebie lub innych osób na niebezpieczeństwo
- Znać procedury postępowania w razie zaistnienia niebezpieczeństwa w miejscu pracy
- Powiadamiać przełożonych o wszelkich zachowaniach, wyposażeniu lub przedmiotach mogących zagrozić bezpieczeństwu w miejscu pracy oraz o wszystkich, nawet najmniejszych wypadkach

P: Moja przełożona mówi, że martwi się, że za mało śpię i zasugerowała, abym tak często nie wychodziła bawić się wieczorami po pracy. Twierdzi, że niepokoi się tym, że mogę zasnąć i mieć wypadek. Może rzeczywiście raz czy dwa byłam nieco śpiąca, ale nadal mogę wykonywać swoją pracę. Przecież to nie jest sprawa przełożonej, co robię po godzinach? Czy nie mam prawa do życia prywatnego? Uważam, że moja przełożona jest małostkowa. Co powinnam zrobić?

O: Sposób spędzania wolnego czasu wieczorami jest prywatną sprawą pracownika. Jednak jeśli zmęczenie powoduje zagrożenie bezpieczeństwa samego pracownika lub innych osób, przełożona ma rację, zwracając na to uwagę – choć powinna to zrobić z wyczuciem i poszanowaniem prawa do prywatności. Chociaż szanujemy prawo pracowników do życia prywatnego, zachowania, które mogą stworzyć zagrożenie dla ich bezpieczeństwa, nie mogą być akceptowane. W sprawach bezpieczeństwa nie można iść na kompromis.

P: Mój kierownik produkcji polecił mi wyłączyć zabezpieczenie spowalniające linię produkcyjną. Co powinienem zrobić?

O: Nigdy nie należy omijać, odłączać ani demontować jakichkolwiek urządzeń zabezpieczających lub monitorujących bez uzyskania stosownej uprzedniej zgody od specjalisty BHP. Bezpieczeństwo jest wartością bezwzględną, od której nie należy odstępować z powodu planów produkcyjnych lub jakichkolwiek innych.

P: Jestem przedstawicielem handlowym; często zdarza mi się jeździć po zmroku z próbkami produktów w dużych miastach i na terenach wiejskich. Czasem nie czuję się bezpieczny. Zgłosiłem tę sprawę mojemu przełożonemu, ale nie zrobił nic, żeby mi pomóc. Czy powinienem porozmawiać o tym z kimś innym w Firmie?

O: Należy unikać takich sytuacji, ale czasami nie jest to możliwe. W razie poczucia zagrożenia bezpieczeństwa osobistego należy skontaktować się z Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich.

P: Właśnie dowiedziałem się, że jeden z naszych podwykonawców pił alkohol na terenie Firmy. Czy powinniśmy się tym zajmować, skoro formalnie rzecz biorąc nie jest on pracownikiem L'ORÉAL?

O: Należy informować przełożonych o wszystkich zachowaniach, mogących zagrozić bezpieczeństwu naszego środowiska pracy lub wystawić kogoś na niebezpieczeństwo.

Pamiętaj: Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z bezpieczeństwem i higieną pracy, nie ukrywaj tego. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z Menadżerem ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich lub Kierownikiem Obiektu (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).

RÓŻNORODNOŚĆ

W GRUPIE L'ORÉAL wierzymy w wartość różnorodności i uznajemy ją za wielką zaletę naszej pracy. Nasi pracownicy wywodzą się z różnych środowisk, co sprzyja kreatywności i pozwala nam lepiej zrozumieć naszych klientów.

L'ORÉAL wspiera integrację zawodową osób należących do grup wymagających szczególnej uwagi: młodych osób wchodzących w dorosłość, osób pochodzących ze środowisk dysfunkcyjnych oraz osób niepełnosprawnych.

Należy:

- Unikać dyskryminacji innych osób na tle:
 - Płci
 - Niepełnosprawności
 - Sytuacji rodzinnej
 - Orientacji seksualnej
 - Wiek
 - Przekonań politycznych i światopoglądowych
 - Religii
 - Działalności związkowej
 - Pochodzenia rasowego, społecznego, kulturowego lub etnicznego

Odnosi się to nie tylko do procesu rekrutacji nowych pracowników, ale również do wszystkich decyzji związanych ze szkoleniami, awansem, przedłużeniem zatrudnienia i ogólnymi warunkami pracy

- Wspierać i promować politykę L'ORÉALA dotyczącą zróżnicowanego zatrudnienia
- Dbać o to, aby nasi dostawcy, klienci i partnerzy biznesowi znali politykę różnorodności stosowaną przez L'ORÉAL

P: Co konkretnie L'ORÉAL rozumie pod pojęciem „dyskryminacja”? Czy jest to definicja różniąca się od definicji podawanej przez prawo obowiązujące w moim kraju, czy też jest taka sama?

O: Podstawową zasadą w Grupie jest przestrzeganie miejscowego prawa, w związku z tym każdy pracownik łamiący obowiązujące w danym kraju przepisy dotyczące dyskryminacji może zostać ukarany. Jednak prawo w niektórych krajach nie zakazuje zachowań, które dla L'ORÉALA są nie do zaakceptowania. Na przykład L'ORÉAL jest przeciwny nie tylko bezpośredniej, ale również pośredniej dyskryminacji.

Dyskryminacja bezpośrednia oznacza działania odnoszące się do wykonywanych obowiązków, szkoleń, awansu, przedłużenia zatrudnienia lub innych kwestii związanych z pracą, których skutkiem jest nierówne traktowanie pracowników lub brak równych szans.

Dyskryminacja pośrednia oznacza działania, które, choć pozornie obojętne, stawiają daną osobę w niekorzystnej sytuacji ze względu na jej płeć, wiek, niepełnosprawność lub inną cechę.

P: Kolega z mojego działu często żartuje sobie z religii lub pochodzenia etnicznego innych ludzi. Twierdzi, że chce się tylko pośmiać, ale dla mnie jest to obraźliwe i poniżające. Nie chcę uchodzić za osobę psującą zabawę ani za kogoś przewrażliwionego lub pozbawionego poczucia humoru i obawiam się starć z kolegą. Co powinienem zrobić?

O: Żarty lub obraźliwe uwagi na temat innych ludzi ze względu na ich kolor skóry, kraj pochodzenia, religię czy nawet akcent nie są akceptowane w GRUPIE L'ORÉAL. Świadczą o braku szacunku, na który zasługuje każdy człowiek. Koleżki należy powiedzieć, że jego „żarty” są obraźliwe dla słuchaczy. Jeśli nie zaprzestanie ich powtarzania, należy zgłosić sprawę przełożonym lub Menadżerowi ds. Zasobów Ludzkich.

P: Lubię robić podsumowanie całego tygodnia pracy, zwołując w piątki wieczorem zebranie zespołu, aby omówić wszystkie sprawy, które się ostatnio pojawiły. Wiem, że dla dwóch członków zespołu stanowi to problem, ponieważ ze względów religijnych w piątki wolą wcześniej wracać do domu – oczywiście, jeśli nie mają żadnej pracy do skończenia. Czy jest to forma pośredniej dyskryminacji?

O: Mogłoby to być przykładem dyskryminacji pośredniej, gdyby nie było uzasadnionej potrzeby zwoływania zebrania w piątek wieczorem lub, gdyby istniał lepszy sposób osiągnięcia tego samego celu. Wygląda na to, że zwołanie zebrania jest uzasadnione (ma na celu monitorowanie pracy zespołu i umożliwia udzielenie odpowiedzi na pytania członków zespołu), ale czy koniecznie musi się ono odbywać w piątek wieczorem? Czy nie można osiągnąć tego samego zwołując zebranie wcześniej tego samego dnia lub w poniedziałek z samego rana?

P: Ciągle słyszę, że różnorodność jest ważna dla naszej Grupy. Czy oznacza to, że powinienem przyjmować do pracy lub awansować jedynie kobiety lub osoby należące do mniejszości etnicznych?

O: Nie, nie o to chodzi. W GRUPIE L'ORÉAL zatrudnia się pracowników, biorąc pod uwagę względy merytoryczne. Należy zatrudnić najlepszych kandydatów na dane stanowisko. Należy jednak pamiętać, że różnorodność nie ogranicza się tylko do mniejszości etnicznych i kobiet. Dotyczy również innych często dyskryminowanych grup społecznych, takich jak niepełnosprawni, ludzie starsi, itd.

Pamiętaj: *Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z kwestią różnorodności, nie ukrywaj tego. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonym lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).*

MOLESTOWANIE I ZASTRASZANIE

Każdy człowiek ma prawo do szacunku i zachowania godności. Jest to podstawowa zasada dla naszego sposobu działania w GRUPIE L'ORÉAL. Jakikolwiek zachowania lub czynności, mogące naruszyć to prawo, są nie do przyjęcia. Odnosi się to zwłaszcza do różnych form molestowania i zastraszania. W Grupie L'ORÉAL skupiamy się na faktach i zamiarach, a nie poszczególnych osobach.

Należy:

- Unikać molestowania i zastraszania w jakiegokolwiek formie
- Wspierać i promować zaangażowanie L'ORÉALA na rzecz miejsca pracy wolnego od molestowania i zastraszania
- Być uprzejmym: traktować współpracowników tak, jak chciałoby się samemu być traktowanym

P: Co konkretnie L'ORÉAL rozumie przez „molestowanie” i „zastraszanie”? Nie sądzę, aby prawo w moim kraju przewidywało za to jakieś sankcje.

O: Podstawową zasadą w L'ORÉALU jest przestrzeganie miejscowego prawa, w związku z tym każdy pracownik, łamiący obowiązujące w danym kraju przepisy dotyczące molestowania, może zostać ukarany. Jednak prawo w niektórych krajach nie zakazuje zachowań, które dla L'ORÉALA są nie do zaakceptowania. Zależnie od okoliczności pewne zachowania mogą zostać uznane za niewłaściwe, np.:

- Działania celowo krzywdzące lub sprawiające przykrość
- Umyślne spowodowanie popełnienia przez kogoś błędu
- Upokarzanie lub zastraszanie
- Fizyczna lub towarzyska izolacja (tzw. „ciche dni”)

W danym kraju może nie być uregulowań prawnych dotyczących tego konkretnego zagadnienia. Prawdopodobnie jednak tego typu zachowania są prawnie zabronione, nawet jeśli nie określa się ich jako molestowanie i zastraszanie.

P: Moja przełożona potrafi być bardzo onieśmialająca. Wiem, że chce nas zmotywować do lepszej pracy, ale zdarza się, że poniża ludzi i ma to zły wpływ na morale całego zespołu. Czy mogę coś na to poradzić?

O: Stawianie wyzwań pracownikom i doprowadzenie zespołu do takiego poziomu jakości pracy, jakiego oczekujemy w GRUPIE L'ORÉAL należy do obowiązków przełożonej. Może to oznaczać, że będzie krytykowała i komentowała pracę członków zespołu. Jednakowoż oczekuje się od niej również traktowania podwładnych z szacunkiem i działania z odpowiednim wyczuciem. Jeśli pracownik ma poczucie, że nie jest traktowany właściwie, powinien spróbować porozmawiać na ten temat z przełożonym. Może również skontaktować się z Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich. Dobre środowisko pracy jest możliwe tylko przy wsparciu i zaangażowaniu wszystkich – zarówno zarządu, jak i pracowników.

Pamiętaj: Jeżeli spotkasz się z problemem dręczenia lub zastraszania, nie ukrywaj tego. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonym lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).

MOLESTOWANIE SEKSUALNE

Każdy człowiek ma prawo do szacunku i zachowania godności. Jest to podstawowa zasada dla naszego sposobu działania w GRUPIE L'ORÉAL. Jakikolwiek zachowanie lub czynności mogące naruszyć to prawo są nie do przyjęcia. Odnosi się to zwłaszcza do wszelkich form molestowania seksualnego.

Należy:

- Unikać molestowania seksualnego w każdej formie
- Natychmiast zaprzestać zachowań uznanych za niepożądane
- Wspierać i promować zaangażowanie L'ORÉALA w stworzenie miejsca pracy wolnym od molestowania seksualnego

P: Co konkretnie L'ORÉAL rozumie pod pojęciem „molestowania seksualnego”? Czy jest to definicja różniąca się od definicji podawanej przez prawo obowiązujące w moim kraju, czy też jest taka sama?

O: Podstawową zasadą w L'ORÉALU jest przestrzeganie miejscowego prawa, w związku z tym każdy pracownik łamiący obowiązujące w danym kraju przepisy dotyczące molestowania seksualnego może zostać ukarany. Jednak prawo w niektórych krajach nie zakazuje zachowań, które dla L'ORÉALA są nie do zaakceptowania. Zależnie od okoliczności pewne zachowania, ze względu na swoją wagę lub częstotliwość występowania, mogą zostać uznane za niewłaściwe, np.:

- Niepożądany kontakt fizyczny, spojrzenia i gesty, komentarze, zaproszenia lub żądania
- Rozpowszechnianie lub upublicznianie obraźliwych materiałów, również niestosownych zdjęć i dowcipów rysunkowych

P: Moja koleżanka pracuje z kilkoma mężczyznami, którzy regularnie wygłaszają zabarwione seksualnie uwagi na temat kobiet. Często są one ordynarne i poniżające. Koleżanka nie sądzi, aby robili to naumyślnie, ale cała sytuacja jest dla niej przykra i upokarzająca. Boi się powiedzieć coś na ten temat, ponieważ nie chce uchodzić za pruderyjną lub wywołać podobnych uwag skierowanych bezpośrednio do niej. Jak mógłbym jej pomóc?

O: Należy zachęcić koleżankę do bezpośredniej rozmowy z tymi mężczyznami, jeśli jest w stanie ją przeprowadzić. Może ona również poruszyć tę sprawę ze swoim przełożonym lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich. Jeśli koleżanka nie podejmie żadnych działań, należy w jej zastępstwie zgłosić sprawę, nawet jeśli nie są znane wszystkie fakty lub nie zaobserwowano osobiście przypadków molestowania. Bardzo ważne jest to, aby powstrzymać czyjeś niestosowne zachowanie, zanim przybierze poważniejszą formę.

Pamiętaj: *Jeżeli spotkasz się z problemem molestowania seksualnego, nie ukrywaj tego. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonym lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).*

PRYWATNOŚĆ

Każdy ma prawo do prywatności.

L'ORÉAL zdecydowanie przestrzega zasady poufności danych personalnych pracowników (takich jak dane osobowe, fotografie, adres domowy). Pozyskiwane i przechowywane są tylko dane niezbędne do właściwego funkcjonowania Grupy L'ORÉAL.

Osoby upoważnione do wglądu w dane osobowe pracowników mają obowiązek:

- Dbać o to, aby dane te udostępniać jedynie osobom upoważnionym, na zasadzie „wiedzy koniecznej”
- Dbać o to, aby danych tych nigdy nie udostępniać osobom spoza GRUPY L'ORÉAL, chyba, że wymaga tego obowiązek przestrzegania prawa lub jeśli dany pracownik wyrazi na to zgodę
- Dbać o bezpieczne przechowywanie danych
- Dbać o to, aby danych tych nie przechowywać dłużej niż to konieczne ze względów prawnych lub biznesowych, dla których zostały pozyskane
- Zasięgać rady przed przekazaniem danych osobowych poza granice kraju, z którego pochodzą

Należy:

- Unikać pozyskiwania i gromadzenia danych osobowych pracowników, jeśli brak odpowiedniego upoważnienia i działania te nie wynikają wyraźnie z potrzeb biznesowych
- Szanować prawo do prywatności

P: Chciałbym wysłać jednej z koleżanek urodzinowy prezent-niespodziankę do domu. Poprosiłem Dział Zasobów Ludzkich o jej adres domowy, ale mi odmówiono, ponieważ „naruszyłoby to jej prawo do prywatności”! Czy nie jest to lekka przesada?

O: Nie. Odpowiedź Działu Zasobów Ludzkich była absolutnie właściwa – wszystkie dane osobowe muszą pozostać ściśle poufne. Nie można robić wyjątków.

P: Niedawno usłyszałem, jak mój przełożony rozmawiał z Działem Zasobów Ludzkich o poważnej chorobie jednej z moich koleżanek. W wolnym czasie pracuję jako wolontariusz w organizacji, która pomaga osobom ciężko chorym i chciałbym jej jakoś pomóc. Czy mogę zwrócić się do niej wprost, czy najpierw porozmawiać z przełożonym?

O: Nie należy rozmawiać o tym z koleżanką. Należy natomiast poinformować przełożonego i/lub Dział Zasobów Ludzkich, że usłyszałeś przypadkiem taką rozmowę. Oczywiście nie należy dzielić się tą informacją z nikim innym, aby uszanować prywatność koleżanki.

Pamiętaj: Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z prawem do prywatności, podejmij właściwe kroki, aby go rozwiązać. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonym, Menadżerem ds. Ochrony Danych Osobowych lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).

KONFLIKT INTERESÓW

Należy unikać sytuacji, w których osobiste interesy mogłyby wejść w konflikt z interesami GRUPY L'ORÉAL.

Nawet ewentualny konflikt może zaszkodzić reputacji L'ORÉALA – jak również reputacji pracowników.

Kluczem do radzenia sobie z potencjalnymi konfliktami jest pełna otwartość. Pozwala to na prawidłowe zbadanie wszystkich spraw. W efekcie może się okazać, że coś, co w pierwszym momencie wydawało się stanowić problem, w żaden sposób nie szkodzi interesom Firmy. Konieczny jest jednak pełen dostęp do wszystkich faktów, aby wszyscy zainteresowani je znali – i z pełnym przekonaniem przekazywali innym osobom.

Należy:

- Informować przełożonych o potencjalnym konflikcie interesów, który mógłby wpłynąć na nasz osąd lub działania, czy choćby stwarzać pozory takiego wpływu (na przykład, w przypadku zatrudnienia członka rodziny przez dostawcę)
- Unikać zajmowania jakiegokolwiek posady, angażowania się lub inwestowania w działalność organizacji, będącej konkurentem, klientem, dostawcą lub jakimkolwiek innym partnerem biznesowym L'ORÉAL, jeśli zajmowane stanowisko pozwala wpływać na stosunki biznesowe

P: Kuzyn jednego z moich kolegów został naszym pracownikiem, a mój stary przyjaciel szkolny właśnie zaczął pracować ze mną. Niepokoi mnie nieco, że ktoś mógłby dopatrzeć się tu konfliktu interesów. Czy zasady, o których mowa, odnoszą się tylko do najbliższej rodziny, czy też stosują się również do tej sytuacji?

O: Odpowiedź jest prosta: jeśli wzajemne relacje mogłyby wpłynąć na obiektywność podejmowanych decyzji, należy zastosować się do powyższych zasad i zwrócić się o wskazówki. Fakt, że członek rodziny lub przyjaciel kandydata już pracuje w L'ORÉALU, nie ma znaczenia dla oceny wartości danej osoby starającej się o stanowisko w Firmie. Należy natomiast dołożyć wszelkich starań, aby wysokość pensji i ocena pracy takiej osoby były ustalane przez niezależną osobę, i aby sytuacja była stale monitorowana pod kątem przestrzegania zasady obiektywizmu i równego traktowania wszystkich pracowników.

P: Jakość pracy jednego z dostawców GRUPY L'ORÉAL zrobiła na mnie duże wrażenie i chciałbym zainwestować w tę firmę. Czy zachodzi tutaj konflikt interesów?

O: Nawet jeśli doszłoby jedynie do zaangażowania finansowego, mógłby wystąpić konflikt interesów. Zależy to od pozycji danej osoby w L'ORÉALU, jej wpływu na decyzje dotyczące zakupu, wysokości zainwestowanej kwoty i faktu, czy L'ORÉAL jest ważnym klientem danej firmy. Jedynym sposobem sprawdzenia, czy taka sytuacja jest do zaakceptowania, jest szczerza rozmowa na ten temat z przełożonym lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich.

P: Mój syn jest właścicielem hotelu o wysokim standardzie, z którego korzysta wiele firm w okolicy organizujących przyjęcia służbowe i uroczystości. Byłoby to bardzo odpowiednie miejsce również na naszą uroczystość. Biorąc pod uwagę to, że cena i jakość wypadają korzystnie na tle innych ofert, czy coś stoi na przeszkodzie temu, abym dokonał rezerwacji?

O: Zważywszy na to, że cena jest konkurencyjna, a miejsce popularne, można zgodzić się na to, aby Firma organizowała tam swoje przyjęcia. Nie powinna jednak o tym decydować osoba spokrewniona z właścicielem hotelu, ponieważ w takim przypadku zachodzi oczywisty konflikt interesów. Tak jak we wszystkich przypadkach, gdy obecny lub potencjalny dostawca lub inny partner biznesowy jest członkiem bliskiej rodziny pracownika, należy zgłosić tę sprawę przełożonemu. Przełożony podejmie wówczas odpowiednie kroki, aby uniknąć stawiania kogokolwiek w niezręcznej sytuacji.

P: W czasie wolnym od pracy pełnię funkcję Wiceprezesa Krajowego Stowarzyszenia Konsumentów. Zajmuję to stanowisko od lat. Niedawno dowiedziałem się, że Stowarzyszenie planuje lobbować na rzecz zmian prawnych, które mogą spowodować pewne problemy dla GRUPY L'ORÉAL. Co powinienem zrobić?

O: L'ORÉAL szanuje prywatność pracowników i przychylnie patrzy na ich zaangażowanie w sprawy społeczne, pracę na rzecz stowarzyszeń lub instytucji charytatywnych. Należy jednak informować przełożonych o członkostwie lub zaangażowaniu w pracę takich organizacji, jeśli pracownik czuje, że występuje lub może wystąpić sprzeczność interesów z L'ORÉAL. Bezpośredni przełożony lub Menadżer ds. Zasobów Ludzkich może doradzić, jak postąpić w danym przypadku. W tej konkretnej sytuacji rozrocznym byłoby poinformowanie o wszystkim również kolegów w Stowarzyszeniu, uświadomienie im zaistniałego konfliktu interesów i wycofanie się z udziału w tej konkretnej kampanii lobbującej.

P: Moja żona pracuje w firmie konkurencyjnej wobec L'ORÉALA. Nie rozmawiamy w domu o pracy i nie wydaje mi się, aby Firmę mogło interesować życie zawodowe mojej żony. Niektórzy koledzy sugerują jednak, że jestem w niezręcznej sytuacji. Co powinienem zrobić?

O: Taka sytuacja może stwarzać pozory istnienia konfliktu interesów. Pracownik, aby chronić zarówno siebie, jak i Firmę, powinien poinformować o zaistniałej sytuacji swoich przełożonych albo Menadżera Zasobów Ludzkich. Oprócz tego małżonkowie winni w dalszym ciągu unikać rozmów na tematy związane z pracą i dbać o to, aby informacje poufne i zastrzeżone dotyczące obu firm były odpowiednio chronione.

P: Od kilku miesięcy członek mego zespołu spotyka się ze swoją sekretarką. Zachowywali się bardzo dyskretnie w pracy, ale i tak się to wydało. Oficjalnie nic o tym nie wiem. Zaczęły szerzyć się różnego rodzaju plotki, a sytuacja ta spowodowała niezadowolenie innych sekretarek. Oczywiście, dbam o to, aby nie doszło do faworyzowania kogokolwiek – ale co będzie, jeśli si ę rozstaną i zrobi się bardzo nieprzyjemnie? Czy powinienem coś zrobić w tej sprawie – a jeśli tak, co?

O: To bardzo delikatna sytuacja. L'ORÉAL szanuje życie prywatne pracowników, nie ma więc potrzeby, abyśmy wiedzieli o ich sprawach sercowych. Wykazujemy jednak zainteresowanie ich relacjami zawodowymi. Opisana sytuacja nie jest właściwa, zachodzi bowiem konflikt interesów. Przełożony nie może obiektywnie oceniać swoich podwładnych, jeśli jest zaangażowany uczuciowo. Należy skonsultować się z Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich, aby omówić sposób postępowania. Najlepszym rozwiązaniem byłoby, gdyby jedna z tych osób zmieniła pracę, i należy dolożyć wszelkich starań, aby doprowadzić do tego skutecznie, lecz z zachowaniem odpowiedniej delikatności. Zależnie od faktów i okoliczności, może to być również przypadek molestowania seksualnego.

Pamiętaj: Jeżeli spotkasz się z problemem konfliktu interesów, nie ukrywaj tego. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonym lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).

NASZ SPOSÓB DZIAŁANIA
**JAKO FIRMY
ODPOWIEDZIALNEJ
SPOŁECZNIE**

„Bierzemy udział w tworzeniu świata
pięknego i sprawiedliwego”

WIZJA GRUPY L'ORÉAL



DZIAŁALNOŚĆ O CHARAKTERZE POLITYCZNYM

L'ORÉAL szanuje prawo pracowników do uczestniczenia w życiu politycznym – o ile dopilnują, aby ich osobiste poglądy nie były mylone ze stanowiskiem Firmy.

Wszyscy pracownicy angażujący się w życie polityczne mają obowiązek:

- Unikać stwarzania pozorów występowania w imieniu GRUPY L'ORÉAL
- Unikać korzystania z jakichkolwiek zasobów będących własnością Firmy (wliczając w to czas pracy, telefon, papier, e-mail i inne) do wspierania osobistej działalności politycznej

P: Jako wolontariusz pracuję na rzecz lokalnego kandydata, którego linia postępowania jest w dużej mierze zgodna z wartościami wyznawanymi przez L'ORÉAL. Czy mogę użyć firmowej kopiararki, aby odbić kilka ulotek?

O: Nie. Nie wolno korzystać z czasu pracy ani zasobów Firmy do wspierania jakiegokolwiek działalności politycznej.

P: Mój przełożony spytał, czy nie zechciałbym wesprzeć finansowo kampanii jego córki ubiegającej się o fotel burmistrza. Czy było to właściwe?

O: Nie. Nawet, jeśli przełożony nie wywierał na pracownika żadnych nacisków, każda taka prośba, choćby najbardziej niewinna, jest niewłaściwa i może stanowić środek przymusu.

Pamiętaj: Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z działalnością polityczną, nie ukrywaj tego. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonym, Menadżerem ds. Komunikacji lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).

WKŁAD W ŻYCIE SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ

L'ORÉAL jest odpowiedzialnym i aktywnym uczestnikiem życia społecznego, dobrym sąsiadem i troskliwym obywatelem działającym na rzecz społeczności lokalnej. Zachęcamy naszych pracowników do odgrywania aktywnej roli w życiu społecznym.

Należy:

- Wspierać projekty o charakterze charytatywnym promowane przez L'ORÉAL uczestnicząc w projektach budzących szczególne zainteresowanie Firmy oraz takich, dla których umiejętności pracowników mogą okazać się pożyteczne
- Angażować L'ORÉAL tylko w takie akcje, które odpowiadają strategii filantropijnej Firmy i są odbiciem wartości wyznawanych przez L'ORÉAL
- Pamiętać, że działalność dobroczynna jest zobowiązaniem długoterminowym, i że angażując się we wszelkie akcje, niezależnie od ich rozmiaru, trzeba mieć jasny plan dalszego rozwoju danego zobowiązania w przyszłości

P: Miejskowa organizacja charytatywna, z którą współpracuję spytała, czy L'ORÉAL mógłby przekazać nieodpłatnie swoje produkty, aby wesprzeć ich sprawę. Wiem, że duża ilość szamponu i żelu do kąpieli ma zostać zniszczona z uwagi na przestarzałe opakowania. Mógłbym zorganizować wywiezienie tych towarów tak, aby nikt nie dowiedział się o tym. Czy mogę je przekazać organizacji?

O: L'ORÉAL pragnie wspierać działalność dobroczynną, jeśli nie klóci się ze strategią Firmy. Należy zawiadomić przełożonego, do którego obowiązków należy sprawdzenie charakteru tej konkretnej inicjatywy charytatywnej i wystąpienie do osoby odpowiedzialnej za działalność filantropijną w danym kraju z propozycją udzielenia pomocy.

P: Szpital, w którym pracuję co tydzień jako wolontariusz, prosi wszystkich o pomoc w rekrutacji nowych wolontariuszy i chciałby, abym spróbował zaangażować w to L'ORÉAL. Wiem, że kilku moich kolegów mogłoby być zainteresowanych. Czy powinienem porozmawiać z nimi bezpośrednio?

O: Jeżeli szpital ten stwarza możliwość działalności zgodnej z ogólną strategią filantropijną przyjętą w GRUPIE L'ORÉAL, należy porozmawiać z przełożonym i dowiedzieć się, czy istnieje możliwość nawiązania współpracy z tym szpitalem. L'ORÉAL stara się nie tylko wspierać finansowo różne organizacje dobroczynne, ale również nawiązywać z nimi stosunki partnerskie, które łączą datki pieniężne i dary rzeczowe oraz wkład pracowników, kładąc nacisk na dzielenie się doświadczeniem, które posiadamy w wielu dziedzinach. Osoba zainteresowana mogłaby zostać wnioskodawcą takiego projektu ze strony Grupy i współpracując ze szpitalem stworzyć ważny długoterminowy program.

Pamiętaj: Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z angażowaniem się w życie lokalnej społeczności, nie ukrywaj tego. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonym lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).

ZARZĄDZANIE EKOLOGICZNE

L'ORÉAL podchodzi z szacunkiem do środowiska naturalnego i dąży do ograniczenia swojego wpływu na nie. Chcemy otwarcie informować o naszych osiągnięciach w tej dziedzinie, jak również o wyzwaniach, które wciąż stoją przed nami.

Wiele działań związanych z dostarczaniem naszych produktów na rynek ma bezpośredni wpływ na środowisko naturalne. Zadaniem wszystkich pracowników jest ograniczenie tego wpływu, gdy to tylko możliwe. Liczy się każdy mały krok w tym kierunku.

Należy:

- Stosować procedury przyjazne środowisku, których wprowadzenie L'ORÉAL uważa za swój obowiązek
- Popierać używanie surowców odnawialnych i rozwój technologii produkcji opakowań przyjaznych dla środowiska
- Brać pod uwagę, jak nasze zachowanie, niezależnie od wykonywanej pracy, wpływa na środowisko naturalne, i ograniczać ten wpływ, gdy to tylko możliwe: na przykład rezygnując z niepotrzebnych podróży, oszczędzając wodę i energię elektryczną, unikając wytwarzania odpadów. Tam, gdzie nie da się tego uniknąć, musimy dopilnować, aby odpady zostały poddane recyklingowi lub były utylizowane w odpowiedzialny sposób. Nawet niewielkie gesty, takie jak segregowanie odpadów żywnościowych w firmowych stołówkach, mogą mieć znaczenie.
- Zapobiegać łamaniu zasad polityki ochrony środowiska L'ORÉAL
- Natychmiast zgłaszać przełożonym lub Menadżerowi ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy wszelkie wycieki lub nietypowe emisje do wody lub powietrza

P: Urządzenie do pomiaru zanieczyszczeń w bardzo ważnym elemencie wyposażenia fabrycznego działa wadliwie. Właśnie się dowiedziałem, że pozyskanie nowych części i naprawa zajmą trzy dni. Czy naprawę możemy sobie pozwolić na zatrzymanie produkcji, gdy mamy ogromne zaległości w realizacji zamówień?

O: Nie ma innego wyjścia. Zobowiązanie przestrzegania dobrych praktyk ochrony środowiska jest ważniejsze niż krótkoterminowe zyski lub plany produkcyjne. Urządzenie nie może działać bez wymaganej kontroli emisji zanieczyszczeń. Należy zawiadomić przełożonych, aby pomogli rozwiązać ten problem.

P: Jeżeli działamy zgodnie z miejscowym prawem, dlaczego musimy przestrzegać standardy ochrony środowiska GRUPY L'ORÉAL, co stawia nas w niekorzystnej sytuacji wobec konkurencji?

O: Zaangażowanie L'ORÉALA w ochronę środowiska sięga dalej niż zwykłe stosowanie się do przepisów prawnych. Jeżeli pracownik uważa, że na skutek tego zagrożone są interesy Firmy, powinien omówić ten problem ze swoim przełożonym.

Pamiętaj: Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z ochroną środowiska, nie ukrywaj tego. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonym, Menadżerem ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).

NASZ SPOSÓB DZIAŁANIA

DODATKOWE MATERIAŁY DLA MENADŻERÓW

„Prowadzimy działalność zgodnie z
dobrym obyczajem”

WIZJA GRUPY L'ORÉAL



ROLA MENADŻERA

Menadżer ponosi dodatkową odpowiedzialność, ponieważ:

- Daje przykład i promuje etyczne zachowania
- Podejmując decyzje staje wobec bardziej złożonych i trudniejszych zagadnień
- Członkowie zespołu zwracają się do niego o radę i pomoc

Menadżer ma do czynienia z zagadnieniami, które w zasadzie rozpatrywane są jedynie na wyższym szczeblu, takim jak:

- Reklama i marketing
- Wykorzystanie informacji poufnych
- Wybór i uczciwe traktowanie dostawców
- Uczciwa konkurencja
- Podatki

P: Co powinno być dla mnie, jako Menadżera, ważniejsze: wypełnianie moich zobowiązań dotyczących osiągnięcia celów finansowych i biznesowych, czy tych, które dotyczą WIZJI GRUPY L'ORÉAL i NASZEGO SPOSOBU DZIAŁANIA?

O: Nie ma rozbieżności między tymi zagadnieniami – są ze sobą ściśle połączone. Robienie dobrych rzeczy z dobrych powodów zawsze gwarantuje dobre prowadzenie interesów. Sprzeczne z prawem lub nieetyczne praktyki biznesowe nigdy nie służą interesom Firmy.

REKLAMA I MARKETING

Reklama i marketing w GRUPIE L'ORÉAL opiera się na rzeczywistych właściwościach i działaniu naszych produktów. Ta zasada jest najważniejsza dla pozyskania i utrzymania lojalności naszych klientów.

Wszyscy pracownicy zaangażowani w reklamę i promocję naszych produktów mają obowiązek:

- Dbać o to, aby wszystkie materiały reklamowe i promocyjne oparte były na udowodnionym działaniu i danych naukowych
- Przekazywać uczciwy i prawdziwy opis, jak również wizualne odzwierciedlenie naszych produktów oraz ich działania
- Dokładać starań, aby cel i właściwy sposób stosowania naszych produktów były jasne dla naszych klientów
- Zachować należyłą wrażliwość przewidując reakcje różnych grup religijnych, etnicznych, kulturowych i społecznych na nasze reklamy
- Dbać o to, aby nie zamieszczać reklam produktów L'ORÉAL w mediach (programach TV i radiowych, czasopismach lub mediach cyfrowych), których strategia pozyskiwania odbiorców opiera się na promowaniu przemocy, pornografii lub zachęcaniu do obraźliwego zachowania lub nienawiści do innych. Taka strategia jest sprzeczna z wartościami L'ORÉALA
- Sprawdzać, czy ich działania są zgodne z WIZJĄ GRUPY L'ORÉAL, jeśli zamierzają skierować materiał reklamowy do dzieci i ludzi młodych

P: Koleżanka pokazała mi propozycję materiału reklamującego balsam do ciała, w którym występuje nadzwyczaj chuda młoda modelka. Moim zdaniem jest to co najmniej w złym guście, a mogłoby doprowadzić do oskarżenia nas o zachęcanie dziewcząt do głodzenia się w pogoni za takim niezdrowo chudym wyglądem. Koleżanka powiedziała, że jestem przewrażliwiony, i że projekt graficzny tego materiału został już przesłany do aprobaty. Czy mogę coś na to poradzić?

O: Nasze materiały reklamowe i promocyjne są projektowane tak, aby miały jak największy wpływ na naszych docelowych odbiorców, musimy więc przyjąć na siebie odpowiedzialność za to, jaki jest ich przekaz albo jakim wydaje się być. Narasta zaniepokojenie zaburzeniami odżywiania wśród młodych kobiet i zagrożeniami zdrowotnymi z tym związanymi. Należy wziąć to pod uwagę, decydując się na określoną kampanię reklamową. Nie oznacza to, że nie można wykazać się kreatywnością, ale musi być pewne, że przesłanie reklamy nie będzie źle zinterpretowane jako promujące niezdrowe lub niszczące zachowania.

P: Opracowuję właśnie program marketingu nowego produktu. Przedstawiciel działu Badań i Rozwoju stwierdził, że produkt ten jedynie „redukuje zmarszczki”, mój menedżer natomiast polecił mi mówić, że „usuwa zmarszczki”. Niepokoi mnie to, że nie jest to do końca prawdą. Co należy zrobić w takiej sytuacji?

O: Agresywne metody sprzedaży naszych produktów, przypisujące im wyolbrzymione lub przesadzone właściwości, są nieuczciwe i prowadzą do utraty zaufania wśród naszych stałych konsumentów. Jeśli produkt nie usuwa zmarszczek, to nie należy twierdzić, że tak jest.

Pamiętaj: Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z reklamą i marketingiem, nie ukrywaj tego. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonym, Menadżerem ds. Badań Naukowych, Menadżerem Nadzoru Technicznego lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).

WYKORZYSTYWANIE INFORMACJI POUFNYCH

L'ORÉAL nie zamierza ograniczać swobody pracowników w inwestowaniu pieniędzy, jednak decydując się na inwestycje należy zawsze pamiętać o istniejącym ryzyku posiadania o „wykorzystywanie informacji poufnych”.

Należy:

- Pamiętać, że użycie informacji poufnych do dokonania inwestycji może naruszyć przepisy prawne dotyczące takich informacji
- Unikać kupowania lub sprzedawania akcji L'ORÉALA lub innej firmy, gdy posiada się informacje poufne na ich temat
- Unikać ujawniania informacji poufnych osobom spoza Firmy, również członkom rodziny
- Unikać ujawniania informacji poufnych osobom wewnątrz firmy, chyba że jest to konieczne
- Chronić informacje poufne przed przypadkowym ujawnieniem

P: Nie jestem prawnikiem. Co dokładnie oznacza termin „informacja poufna”?

O: „Informacja poufna” jest to termin zdefiniowany prawnie. Mówiąc ogólnie, odnosi się do informacji, która nie jest ogólnie dostępna, a którą rozsądny inwestor mógłby uznać za istotną przy podejmowaniu decyzji inwestycyjnej. Informacja taka może dotyczyć L'ORÉALA, ale także jednego z naszych klientów lub dostawców, lub innej firmy, z którą L'ORÉAL jest w kontakcie. Dodatkowe informacje znaleźć można w naszym dokumencie dotyczącym Etyki Rynku Papierów Wartościowych.

P: Niedawno dowiedziałem się, że L'ORÉAL zamierza wejść w posiadanie innej firmy. Wydaje się, że jest to świetny moment, aby nabyć akcje jednej lub drugiej firmy, lub obu, ponieważ ich wartości muszą wzrosnąć po ogłoszeniu tej transakcji. Czy będzie w porządku, jeśli tak właśnie zrobię?

O: Nie. Pracownicy L'ORÉALA dysponujący informacjami poufnymi, nie mogą kupować ani sprzedawać akcji żadnej z tych firm aż do momentu publicznego ujawnienia ich połączenia.

P: Zdaję sobie sprawę, że ja sam nie mogę nabyć akcji L'ORÉALA opierając się na informacjach poufnych. Ale gdybym „przypadkiem” wspomniał swojej przyjaciółce, że prawdopodobnie teraz właśnie jest dobry moment, aby kupować, czy byłoby to w porządku?

O: Nie. Jest to równoznaczne z kupowaniem akcji przez pracownika. Nawet gdyby zasłyszane informacje były tylko plotką, ich rozprzestrzenianie również jest nieetyczne.

Pamiętaj: Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z wykorzystywaniem informacji poufnych, podejmij odpowiednie kroki, aby go rozwiązać. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonymi, Działem Prawnym lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).

WYBÓR I SPRAWIEDLIWE TRAKTOWANIE DOSTAWCÓW

Relacje L'ORÉALA z dostawcami to coś więcej niż tylko zakup i dostarczanie towarów i usług. Mają zasadnicze znaczenie dla trwałego sukcesu naszej firmy. Jakość naszych relacji z dostawcami jest ważna dla wizerunku naszej firmy. Szczególną uwagę należy zwrócić na system doboru dostawców i ich wywiązywanie się ze zobowiązań biznesowych.

Wszyscy pracownicy kontaktujący się z dostawcami mają obowiązek:

- Dobierać dostawców w drodze otwartego przetargu w oparciu o obiektywne kryteria oceny ich ofert i jakości usług; dbać o to, aby wszystkie oferty zostały porównane i rozważone uczciwie i bezstronnie
- Dbać o to, aby przetarg przebiegał w atmosferze jawności, a oferenci odrzuceni otrzymali uczciwą i taktowną odpowiedź
- Dbać o to, aby Ogólne Warunki Zakupu i Płatności, określające także oczekiwania GRUPY L'ORÉAL natury etycznej, były rozumiane i akceptowane przez wszystkich dostawców niezależnie od miejsca ich działania
- Przekazywać dostawcom opinie o ich pracy sformułowane w oparciu o obiektywne, przejrzyste i konsekwentnie stosowane wskaźniki
- Pomagać dostawcom sprostać oczekiwaniom GRUPY L'ORÉAL. Nie przedłużać jednak współpracy z dostawcami, którzy nieustannie nie wypełniają swoich zobowiązań
- Uiszczać w terminie i na uzgodnionych warunkach należne płatności na rzecz dostawców (pod warunkiem, że dostawca wywiązuje się z warunków umowy)
- Dbać o to, aby dostawca nie był przesadnie zależny od działalności Grupy

- Unikać wpływania na dostawców, aby udzielali nieuzasadnionych obniżek w celu uzyskania lub utrzymania kontraktu z Firmą. Należy w szczególności unikać układów wzajemnych. (Obejmuje to informowanie lub dawanie do zrozumienia, że decyzja zakupu towarów lub usług zależy od umowy wzajemnej dotyczącej zakupu naszych produktów lub usług przez dostawcę.)
- Chronić dane poufne dostawcy tak samo, jak własne, pamiętając zwłaszcza o ochronie jego praw autorskich i własności intelektualnej

Jesteśmy dumni z naszej reputacji otwartego i oddanego partnera we współpracy z dostawcami. Nasze wzajemne relacje oparte są na zasadach bezstronności, uczciwości i lojalności. Szanujemy ich niezależność i odrębność. L'ORÉAL nie zamierza wykorzystywać swej pozycji rynkowej dla uzyskania korzyści.

P: Staram się znaleźć nowego dostawcę materiałów biurowych. Oferta pierwszego, z którym się skontaktowałem jest dobra, ale cena usług jest wysoka. Następna oferta jest nieco gorsza, ale tańsza (głównie dlatego, że dostawca obniżył ją specjalnie, aby nawiązać współpracę z GRUPĄ L'ORÉAL). Czy mogę wspomnieć pierwszemu z nich o tej niższej cenie, aby skłonić go do obniżenia swojej?

O: Można wspomnieć pierwszemu dostawcy, że kto inny oferuje lepszą cenę, ale nie wolno wyjawiać tożsamości drugiego dostawcy. W przeciwnym wypadku, pierwszy dostawca zostałby poinformowany o polityce cenowej konkurenta, a przekazywanie takich informacji jest nieetyczne.

P: Znalazłem bardzo wartościowego dostawcę, ale jest on zupełnie nowy na rynku i L'ORÉAL jest na razie jego jedynym klientem. Czy mogę skorzystać z jego oferty?

O: Tak. Nie ma powodu, aby nie pomóc nowemu dostawcy w rozwoju jego firmy. Należy jednak zaznaczyć w kontrakcie, że w określonym czasie znajdzie także innych klientów, a w razie niespełnienia tego warunku L'ORÉAL rozważy zmianę dostawcy. Jeśli jego usługi są naprawdę dobre, nie powinno to stanowić problemu.

P: Dostałem nieoficjalną informację, że jeden z naszych zagranicznych dostawców został oskarżony o korzystanie z pracy przymusowej i toczy się przeciwko niemu postępowanie w tej sprawie. Sam dostawca nie poinformował mnie o tym, a przeprowadzone wcześniej inspekcje nie dały powodu do niepokoju. Czy zignorować te doniesienia?

O: Nie. Należy zbadać tę sprawę, prosząc dostawcę o informacje. Jeśli są jakiegokolwiek wątpliwości, trzeba rozważyć włączenie ich do programu Kontroli Warunków Zatrudnienia L'ORÉAL, co pociągnie za sobą wysłanie na miejsce niezależnego kontrolera do weryfikacji warunków zatrudnienia pracowników, zbadania warunków pracy i innych okoliczności.

Pamiętaj: *Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z doбором lub traktowaniem dostawców, nie ukrywaj tego. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonymi, Menadżerem Działu Zakupów lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).*

UCZCIWA KONKURENCJA

Szanujemy wszystkie podmioty funkcjonujące w sferze naszych działań biznesowych, również naszych konkurentów. Traktujemy ich tak, jak chcielibyśmy sami być traktowani. Pozycja lidera w przemyśle kosmetycznym nakłada obowiązek dawania dobrego przykładu w tej branży.

W naszym interesie leży, aby pracować w przemyśle, gdzie szanuje się dobre praktyki biznesowe. Czyni to naszą pracę łatwiejszą i zwiększa zaufanie naszych klientów. Dzielenie się informacjami wszelkiego rodzaju, takimi jak ustalanie cen, kosztów czy planów marketingowych, prowadzić może do uzasadnionych lub nieuzasadnionych podejrzeń zмовы cenowej, podziału terytorialnego lub innych rodzajów manipulacji i wypaczenia zasad wolnego rynku.

Należy:

- Unikać jakichkolwiek kontaktów z konkurentami w trakcie omawiania spraw poufnych
- Unikać nakłaniania klientów lub dostawców do rozwiązywania umów z konkurentami
- Unikać umyślnego działania na rzecz blokowania dostępu konkurencji do źródeł zaopatrzenia
- Dbać o to, aby nie ustalać wyłączności w relacjach handlowych (tzn. kontraktów, które wymagają, aby dana firma kupowała lub sprzedawała tylko na rzecz GRUPY L'ORÉAL) bez uzyskania wcześniejszego zapewnienia, że z punktu widzenia prawa L'ORÉAL nie zostanie uznana za firmę dominującą na rynku
- Nie narzucać kontraktów, które łączą różne produkty i usługi (np. takich, które wymagają od kupującego obowiązkowego zakupu drugiego produktu, „związanego” z tym, który chce nabyć) oraz unikać stosowania pakietów lojalnościowych bez uzyskania wcześniejszego zapewnienia, że z punktu widzenia prawa L'ORÉAL nie zostanie uznana za firmę dominującą na rynku
- Unikać jakichkolwiek lekceważących uwag na temat konkurencji (w tym nieprawdziwych opinii o ich produktach i usługach)
- Natychmiast zawiadamiać przełożonych o niezamierzonym pozyskaniu lub wykorzystaniu informacji zastrzeżonych lub poufnych dotyczących konkurencji i prawnie stanowiących własność tylko konkurencji lub osób trzecich
- Uzyskiwać informacje o konkurencji jedynie w sposób zgodny z prawem, a robiąc to, nie ukrywać, że jest się pracownikiem GRUPY L'ORÉAL
- Nie zezwalać nowym pracownikom L'ORÉALA na ujawnianie poufnych informacji o firmach konkurencyjnych, w których wcześniej pracowali

P: Na pokazie handlowym spotkałem niedawno przedstawiciela konkurencyjnej firmy. Przy kieliszku w barze wspomniał, że jego firma zamierza wkrótce podnieść ceny kilku kluczowych produktów. Jest to bardzo przydatna wiadomość! Komu ją przekazać, abyśmy mogli w pełni ją wykorzystać?

O: Nie udzielamy i nie wymieniamy informacji na temat cen i ofert z konkurencją. Dotyczy to również polityki cenowej, upustów, promocji, tantiem, poręczeń oraz warunków sprzedaży. Jeśli konkurent sam wychodzi z tego typu informacjami, należy taktownie, ale niezwłocznie zakończyć rozmowę i zawiadomić o wszystkim przełożonych. Wymiana informacji mogła być poczyniona w dobrej wierze, może jednak nasunąć podejrzenie zмовы cenowej lub manipulacji, co jest nieetyczne, a w większości krajów nielegalne.

P: L'ORÉAL wchodzi w skład Krajowego Stowarzyszenia Produktów Profesjonalnych, w którym pełnię funkcję przedstawiciela Firmy w Komitecie ds. Handlu. Po jednym z comiesięcznych spotkań Komitetu kolega reprezentujący znaną konkurencyjną firmę zasugerował wszystkim spotkanie w restauracji celem pogłębienia znajomości i porozmawiania „na luzie”. Co powinienem zrobić?

O: Nie przyjmaj zaproszenia i natychmiast zwróć się do Działu Prawnego. Mamy obowiązek ostrzegać Stowarzyszenie w przypadku takich spotkań „na luzie”. Pamiętajmy, że kontakty z konkurencją winny mieć charakter sporadyczny i ograniczać się do tematów neutralnych, nieistotnych, pozbawionych informacji strategicznych. Należy unikać kontaktów nieoficjalnych i spotkań towarzyskich z udziałem przedstawicieli konkurencji. Jeśli podczas zatwierdzonego oficjalnego spotkania z konkurentami zauważymy, że zaczęto rozmawiać o kwestiach wrażliwych, należy opuścić zebranie, prosząc o odnotowanie wyjścia w protokole.

PODATKI

P: Dotarła do mnie wiadomość, że jeden z naszych głównych konkurentów zamierza w niedługim czasie wypuścić na rynek nowy produkt, co mogłoby mieć poważne następstwa dla naszej strategii sprzedaży i marketingu. Koniecznie musimy się czegoś więcej na ten temat dowiedzieć, bez względu na koszty. Biorąc pod uwagę, że jest to niesłychanie ważne, czy nie można by wynająć kogoś, kto pogrzebie w śmieciach tej firmy i spróbuje coś znaleźć?

O: Nie. Takie zachowanie jest absolutnie nieetyczne i mogłoby w poważny sposób naruszyć naszą opinię firmy uczciwie prowadzącej interesy. L'ORÉAL nigdy tak nie postępuje. Takie szpiegowanie jest nie do przyjęcia. Trzeba również pomyśleć o tym, jakby to wyglądało, gdyby doniesienie o tym ukazało się w prasie! Informacje o konkurencji zbierać możemy jedynie za pomocą środków zgodnych z prawem. Wolno nam badać konkurencyjne produkty i korzystać z ogólnie dostępnych źródeł, takich jak ulotki promocyjne, raporty roczne, stoiska na pokazach handlowych i zbiorcze dane dotyczące zakładów przemysłowych, które nie ujawniają szczegółowych informacji na temat firmy.

P: Pół roku temu przyjąłem do pracy osobę, która kiedyś pracowała dla konkurencji. Zdobyła tam bardzo wartościową wiedzę na temat badań w obszarze mającym dla nas zasadnicze znaczenie. Jej doświadczenie było jednym z głównych powodów, dla których ją zatrudniłem. Oczywiście bardzo uważałem, aby nie przekazywała nam żadnych informacji poufnych, ale jest chyba jakiś okres, po upływie którego można swobodnie dzielić się zdobytą wiedzą? W przeciwnym wypadku cała ta idea poufności przybrałaby skrajną postać.

O: Nie. Nie istnieje określony czas ochrony informacji poufnych. Należy zatrudniać pracowników z myślą o badaniach, które będą w stanie wykonać dla nas, a nie tych, które wykonywali kiedyś dla konkurencji. Być może byłoby nawet lepiej przenieść takiego pracownika do innego działu, gdzie nikt nie będzie na niego naciskał, aby dzielił się poufnymi wiadomościami.

Pamiętaj: Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z uczciwą konkurencją, nie ukrywaj tego. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonymi, Działem Prawnym lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).

Wszędzie, gdzie L'ORÉAL prowadzi swoją działalność, spełnia obowiązki firmy odpowiedzialnej społecznie. Kluczowym elementem takiej postawy jest respektowanie wszystkich odnoszących się do nas przepisów podatkowych, dbanie o to, aby zobowiązania dotyczące lokalnych podatków były wypełnione prawidłowo (dokumentacja i terminy), a lokalne i krajowe podatki płacone zgodnie z wymogami prawa.

Należy:

- Unikać nieumyślnego zaniedbania wywiązywania się z obowiązków podatkowych
- Prowadzić rzetelną dokumentację, rejestry i księgi

P: Skontaktowałem się ze mną jeden z dostawców i stwierdził, że zna niezawodny sposób, aby zaoszczędzić nam kosztów. Proponuje przesłanie dokumentacji dotyczącej zamówienia bożonarodzeniowego na swoje towary za pośrednictwem trzeciego kraju, aby uniknąć płacenia podatku VAT, którym normalnie by nas obciążono. Pomysł jest sprytny. Czy mogę przystać na tę procedurę?

O: Nie. Każda próba uniknięcia płacenia podatku w pełnym wymiarze, a tym w efekcie byłaby taka procedura, jest nielegalna i nieetyczna. Przy planowaniu wydatków w GRUPIE L'ORÉAL uwzględnia się wszystkie zasadne roszczenia podatkowe.

Pamiętaj: Jeżeli spotkasz się z problemem związanym z podatkami, nie ukrywaj tego. Otrzymasz pomoc i wsparcie, jeśli omówisz to z przełożonymi, Menadżerem ds. Finansów, Działem Prawnym lub Menadżerem ds. Zasobów Ludzkich (zob. również rozdział „Otwarta Rozmowa”).

L'ORÉAL dokonuje kompensacji wszelkich emisji węgla wynikających ze stworzenia, produkcji i dystrybucji Kodeksu Etyki Biznesowej. To nasz pierwszy dokument „obojętny dla klimatu”.

Działania te prowadzimy za pośrednictwem Climate Care, jednej z najbardziej znanych firm oferujących kompensację.

Wydawca:

Dyrektor ds. Etycznych Grupy
L'ORÉAL
41, rue Martre
92117 CLICHY
FRANCJA
<http://ethics.loreal.wans>

Zdjęcia:

Jean-Jacques Ceccarini, Carole Bellaïche, Micheline Pelletier/Gamma, Kitty Sirichaiwat, David Arraez, , L'ORÉAL Recherche, wszystkie prawa zastrzeżone

Opracowanie graficzne: futerra

Futerra Sustainability Communications Ltd
www.futerra.co.uk

Niniejszy dokument został wydrukowany przy użyciu tuszu roślinnego ulegającego biodegradacji i z użyciem technologii druku z użyciem zredukowanej ilości alkoholu. Wykonany jest z papieru opatrzonego certyfikatem Rady Leśnictwa i wyprodukowanego w 50% z makulatury. Używamy drukarki z ekologicznym systemem zarządzania, opatrzonej niezależnym certyfikatem ISO 14001.



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

