

L'ORÉAL

ЕТИКА

ПРИНЦИПИ НАШОЇ РОБОТИ

2007

ЗМІСТ

ДУХ КОМПАНІЇ L'ORÉAL	1
ПЕРЕДМОВА	2
Сеп Lindsay Owen-Jones та Jean-Paul Agon	
ПЕРЕДМОВА	3
керуючого комітету	
ЯК КОРИСТУВАТИСЬ ЦИМ КОДЕКСОМ	4
ПОВАГА ДО ОСОБИСТОСТІ, ПОВАГА ДО ЗАКОНІВ ТА ПОВАГА ДО МІСЦЕВИХ ЗВИЧАЇВ	5
ВІДВЕРТА РОЗМОВА	6
ЯК ПІДПРИЄМСТВО	7
Якість та безпечність продукції	8
Точність у фінансовій та діловій документації	9
Використання ресурсів компанії	10
Конфіденційна інформація	11
Представлення компанії	12
Подарунки та представницькі витрати	13
Хабарі та допоміжні виплати	15
ЯК РОБОТОДАВЕЦЬ	16
Здоров'я, Захищеність та Безпека	17
Диверсифікація	18
Приниження та залякування	20
Сексуальні домагання	21
Таємниця приватного життя	22
Конфлікти інтересів	23
ЯК ОРГАНІЗАЦІЯ З ВИСОКОЮ ГРОМАДСЬКОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ	25
Політичні заходи	26
Громадський внесок	27
Охорона довкілля	28
ДОДАТКОВІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ КЕРІВНИКІВ	29
Роль керівника	30
Реклама та маркетинг	31
Операції з використанням службової інформації	32
Вибір постачальників та справедливе відношення до них	33
Чесна конкуренція	35
Оподаткування	36

ДУХ КОМПАНІЇ L'ORÉAL

У компанії L'ORÉAL ми впевнені, що кожен прагне краси. Наша задача полягає у допомозі чоловікам та жінкам всього світу реалізувати це прагнення та повністю розкрити свою особистість. Саме це надає значення та цінності нашій справі та праці наших співробітників. Ми пишаємося тим, що робимо.

ЯК ПІДПРИЄМСТВО

Наша стратегія досягнення лідерства заснована на постійних капіталовкладеннях у ретельні наукові дослідження та розвиток. Саме тому наші бренди пропонують інноваційну, ефективну, практичну та приємну у користуванні продукцію, яка виробляється з дотриманням жорстких стандартів якості та безпеки. Ми націлені на переваги та постійно поліпшуємо себе та свої методи. Ми надаємо великого значення чесності та ясності: наша споживча реклама базується на перевірених якості та наукових даних. Ми робимо все можливе для будування міцних та тривалих відносин з нашими споживачами та постачальниками, які засновуються на довірі та взаємовигоді. Ми сумлінно підходимо до своєї роботи: ми поважаємо закони країн, в яких ми працюємо, та дотримуємось принципів сумлінного корпоративного управління. Ми слідуємо високим стандартам ведення бухгалтерської та звітної документації, підтримуємо боротьбу з корупцією. Ми забезпечуємо тривалу та стабільну акціонерну вартість компанії шляхом ефективного використання її активів.

ЯК РОБОТОДАВЕЦЬ

Ми прагнемо зробити компанію L'ORÉAL найкращим місцем роботи. Ми знаємо, що найбільша цінність – це наші співробітники. Ми створюємо для них безпечні умови праці, в яких визнаються таланти та достоїнства, цінується різноманітність, царить повага приватного життя, а також підтримується баланс між роботою та особистим життям. Ми впевнені, що створюємо для наших працівників умови, які стимулюють працю, розвивають особисті переваги та не є одноманітними. Ми пропагуємо відкритість, сміливість, щедрість та повагу, і наші працівники можуть без вагань звертатись до нас із будь-якими питаннями, ідеями та переживаннями.

ЯК ОРГАНІЗАЦІЯ З ВИСОКОЮ ГРОМАДСЬКОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

Ми відіграємо свою роль у створенні світу краси й чистоти. Ми уважно ставимось до нашого впливу на навколишнє середовище та біологічне різноманіття природи, постійно намагаємось зменшити цей вплив: ми не живемо лише сьогоднішнім днем, задаючи шкоди майбутньому. Ми робимо свій внесок у країни та громади, де ми працюємо, поважаємо місцеву культуру та звичаї. Ми поважаємо права людини. Ми прагнемо допомогти викоринити експлуатацію дітей та використання примусової праці. Ми прагнемо покласти край тестуванню продукції на тваринах та сприяємо розробці та прийняттю альтернативних методик. Ми знаходимось у активному пошуку ділових партнерів, які поділяють наші цінності та етичні погляди.

Це і є дух нашої роботи: ДУХ КОМПАНІЇ L'ORÉAL.

ПЕРЕДМОВА

СЕР LINDSAY OWEN-JONES
ТА JEAN-PAUL AGON



Робота компанії L'ORÉAL розбудовувалась навколо фундаментальних цінностей, які супроводжували весь життєвий шлях підприємства і не втрачають своєї актуальності до сьогодні. Ці цінності окреслили культуру нашої організації та підсилюють її репутацію.

Протягом багатьох років ми лише говорили про ці цінності. Але зараз, коли компанія L'ORÉAL представлена у великій кількості країн, що стрімко розвиваються, ми сподіваємося, що настав час презентувати наші цінності у єдиному документі, котрий сприятиме нашому заохоченню та зближенню.

Ми живемо у часи великих змін. Просто розділяти спільні переконання стає недостатнім. Виникає потреба зрозумілого висловлення за допомогою нового документу про те, як ми на практиці діємо у відповідності до наших обов'язків.

Це впроваджує в життя наші цінності та демонструє, як вони надихають та збагачують рішення, які ми приймаємо у повсякденному житті.

Ми всі несемо відповідальність за дотримання цих правил поведінки, які орієнтовані на цілісність L'ORÉAL та становлення етичних стандартів компанії. Ми розраховуємо, що кожен із Вас поважатиме ці принципи та сприятиме їх впровадженню.

Ми маємо надію, що цей заклик жити за сформованими цінностями та демонструвати наші високоетичні стандарти у своїй роботі, сприятиме тому, що L'ORÉAL розглядатимуть як організацію - взірць, яка викликає довіру та повагу.

SIR LINDSAY OWEN-JONES
Chairman

JEAN-PAUL AGON
Chief Executive Officer

ПЕРЕДМОВА

КЕРУЮЧОГО КОМІТЕТУ



Ми прагнемо втілити принципи ДУХ КОМПАНІЇ L'ORÉAL у нашу повсякденну роботу. Це вкрай важливо для продовження успіху Компанії

Саме тому ми і створили цей кодекс. Його мета – допомогти кожному усвідомити, що очікується від нас, працівників компанії L'ORÉAL. Це стосується всіх нас, незалежно від того, де ми працюємо та яка наша роль – чи ми тільки починаємо свою кар'єру, чи вже стали керівниками.

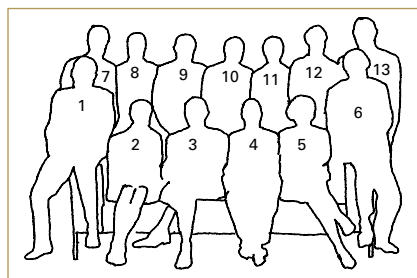
Всі та кожен співробітник Компанії, як посол L'ORÉAL та член нашої спільноти, має слідувати букві й духу цього кодексу.

Необхідно завжди пам'ятати, що:

- Цінності та основоположні принципи, що викладені у цьому документі, є обов'язковими: їх необхідно дотримуватись
- Ви маєте бути прикладом для всіх: репутація L'ORÉAL залежить саме від вас
- Вас будуть оцінювати не лише за тим, що ви робите, але й як ви це робите
- Питання етики не з легких, але їх потрібно вирішувати

Просимо не тримати свої проблеми при собі: розкажіть про них та зверніться за порадою.

Чесність та повага є головними принципами нашої діяльності.



1 ЖАН-ЖАК ЛЕБЕЛЬ
Президент
L'ORÉAL Професійна
продукція

2 БРІДЖИТ ЛІБЕРМАН
Генеральний директор
Активна косметика

3 ЖАН-ПОЛ АГОН
Генеральний директор

4 ДЖЕФ СКІНГСЛІ
Виконавчий віце-президент
Кадрові питання

5 БЕАТРИС ДОТРЕЗМ
Виконавчий віце-президент
Корпоративні зв'язки, зв'язки
з громадськістю та
перспективи

6 ПАТРІК РАБЕН
Президент
L'ORÉAL Сложивчі
товари

7 ЛОРЕН АТТАЛЬ
Президент та генеральний
директор
L'ORÉAL, USA

8 ЙОГЕН ЗАУМСЕЙЛ
Генеральний директор у
Азійському регіоні

9 ДЖОЗЕФ БІТ ТОН
Генеральний директор у
Латинській Америці

10 ЖАН-ФІЛІП БЛАНПЕН
Виконавчий віце-президент
Виробництво та
Технології

11 МАРК МЕНЕСГЕН
Президент
L'ORÉAL Продукція
категорії „люкс”

12 КРИСТІАН МУЛЬЄЗ
Виконавчий віце-
президент
Адміністрація та Фінанси

ЖАН-ФРАНСУА ГРОЛЬЄ
Виконавчий віце-президент
Науково-дослідні роботи

ЯК КОРИСТУВАТИСЬ ЦИМ КОДЕКСОМ

Кодекс ПРИНЦИПИ НАШОЇ РОБОТИ ніяким чином не замінює будь-яких існуючих принципів, тож ви маєте продовжувати дотримуватись діючих правил та стандартів. Метою даного кодексу є упорядкування структури цих принципів, аби вам було легше усвідомити їх суть.

Але не менш важливим є і те, що він є інструментом, який допомагає вам у вирішенні питань та проблем, що можуть виникнути у вашій роботі.

Звичайно, ніякий документ не може передбачити всі ситуації, що можуть виникнути, особливо через наявність певних етичних проблем у так званих „сірих зонах”, для яких ще не розроблено шляхів розв’язання. Отже, якщо ви опинились у незручній ситуації, то спершу задайте собі наступні питання:

1. Чи це відповідає принципам ДУХ КОМПАНІЇ L'ORÉAL та ПРИНЦИПИ НАШОЇ РОБОТИ?
2. Чи це законно?
3. Який вплив можуть мати мої дії на різні зацікавлені сторони, та як вони б відреагували, якщо б довідались про мої дії?
4. Якщо я не впевнений(-а), чи звернувся(-лась) я по допомогу?

Ми визнаємо, що деякі ситуації можуть бути доволі непростими. Якщо ви сумніваєтесь, то **золотим правилом** є **винесення питання на відкрите обговорення**.

З робочими питаннями найкраще звертатись до спеціалістів таких наших внутрішніх підрозділів, як Фінансового, Кадрового, Охорони праці, Юридичного та податкового, Закупівельного та інших.

П: Чи стосується мене цей документ?

В: Всі у компанії L'ORÉAL можуть стикнутись із питаннями етичного характеру у повсякденній роботі: як ми ведемо себе по відношенню до своїх колег та як реагуємо на їхню поведінку; як ми відповідаємо на складні або незручні запити наших клієнтів чи постачальників; як ми вирішуємо питання користування майном компанії. Все це має також і етичний бік. Даний кодекс надає корисні, практичні поради по цим та багатьом іншим загальним проблемам, з якими ми час від часу стикаємось.

Принципи ДУХ КОМПАНІЇ L'ORÉAL та ПРИНЦИПИ НАШОЇ РОБОТИ розроблені для всіх співробітників групи L'ORÉAL та її філій по всьому світу. Вони також стосуються всіх посадових осіб та директорів компаній групи L'ORÉAL та її філій.

На даний момент Кодекс ділової етики видано на 41 мовах. Основна редакція цього Кодексу англійською мовою.

ПОВАГА ДО ОСОБИСТОСТІ

Ми вимагаємо від всіх співробітників та юридичних осіб дотримуватись принципів поваги та відкритості у спільній діяльності. Таким чином ми зможемо підтримувати культуру лояльності, довіри та солідарності у нашій справі. Всі ми маємо поважати думки інших людей та визнавати їх внесок у компанію.

Необхідно заохочуватисьпільнізусиллятарозділятиякуспіхи, так і поразки. Ми повинні з вдячністю вислуховувати інших та згідно встановленого порядку надавати інформацію, що регулюється правилами дотримання конфіденційності Групи. І нарешті, приниження колег суперечить цінностям L'ORÉAL.

ПОВАГА ДО ЗАКОНІВ

L'ORÉAL працює у багатьох країнах, у яких своя культура, закони та політичні системи.

Основне правило полягає в тому, що ми, як компанія та як особистість, у своїй діяльності завжди повинні поважати закони країн, в яких працює L'ORÉAL.

L'ORÉAL особливо дотримується букви й духу законів, що стосуються:

- Прав людини; заборони дитячої праці та примусової праці; дискримінації; робочого часу та заробітної платні; колективного представництва робітників
- Стандартів якості та безпеки
- Захисту навколишнього середовища
- Боротьби з корупцією та хабарництвом
- Податків та звітування про фінансові результати
- Чесної конкуренції

L'ORÉAL бажає розділити ці принципи зі своїми діловими партнерами та, наскільки це можливо, забезпечити дотримання цих законів та правил з боку партнерів.

ПОВАГА ДО МІСЦЕВИХ ЗВИЧАЇВ

Кодекс ПРИНЦИПИ НАШОЇ РОБОТИ був розроблений за допомогою співробітників L'ORÉAL з усього світу. Ми впевнені, що його основні положення будуть застосовані по відношенню до всієї нашої діяльності.

Коли тільки це можливо, ми маємо бути впевнені, що провадимо свою діяльність, не порушуючи культурних та соціальних традицій суспільств, з якими нам доводиться контактувати.

Можливо, у деяких випадках положення цього кодексу не збігаються з місцевими законами чи звичаями певної країни. Якщо це трапилось, то там, де закон встановлює вищі стандарти, завжди необхідно дотримуватись закону. І навпаки, якщо вищі стандарти встановлюються даним кодексом, то саме вони стають на перше місце – але тільки якщо це не потягне за собою незаконних дій.

ВІДВЕРТА РОЗМОВА

L'ORÉAL заохочує культуру відкритості, коли співробітник може без вагань повідомити про своє занепокоєння.

Всі співробітники мають нести персональну відповідальність за те, щоб наша поведінка відповідала стандартам і принципам ДУХ КОМПАНІЇ L'ORÉAL та ПРИНЦИПИ НАШОЇ РОБОТИ.

Ми заохочуємо всіх співробітників висловлювати свої погляди, захищати свою точку зору та повідомляти про неналежну поведінку та порушення вимог.

Ми погоджуємось, що співробітники можуть мати сумніви стосовно певних питань та потребують роз'яснень та допомоги у їх вирішенні.

Наша політика полягає в тому, аби ретельно вивчити всі випадки добросовісних повідомлень щодо неналежного відношення з боку Компанії, будь-якого її співробітника чи ділового партнера, та вжити відповідних заходів за результатами розслідування. Під „добросовісними” у даному випадку маються на увазі повідомлення, які, на вашу думку, насправді відповідають або відповідали дійсності на час повідомлення, навіть якщо пізніше виявиться, що ви помилялись.

Ми надамо особі, яка повідомила про своє занепокоєння, належну відповідь, що може бути надана без порушень законних та інших вимог щодо захисту конфіденційної інформації.

Ми гарантуємо проведення належного розслідування та, зокрема, дотримання встановленого порядку та презумпцію невинності.

Вся надана у процесі розслідування інформація буде передаватись згідно принципів службової необхідності, а співробітник, який висловив своє занепокоєння фактом, що розслідується, буде захищений від можливої помсти. Під час проведення таких розслідувань від співробітників вимагається повна взаємодія.

Всі подібні питання мають вирішуватись виключно через своє керівництво. Якщо з будь-якої причини такий шлях для вас є незручним, то слід звернутись зі своїм питанням до керівника відділу кадрів. У вашій країні також можуть бути додаткові можливості звернень з певних питань, як, наприклад, належним чином уповноважені представники персоналу, прийнятий порядок розглядання скарг або лінія довіри.

За дотриманням принципів ДУХ КОМПАНІЇ L'ORÉAL та ПРИНЦИПИ НАШОЇ РОБОТИ у вашій країні відповідає регіональний директор.

Якщо ви звернулись зі своїм питанням по місцю роботи, але ваше пряме керівництво не надало задовільної відповіді, або якщо ваше питання не може бути обговорене зі своїм місцевим керівництвом, то ви можете звернутись до Директора групи з етичних питань L'ORÉAL наступним чином:

через веб-сайт:

www.loreaethics.com

листом за адресою:

**Group Director of Ethics,
L'ORÉAL,**

41, rue Martre, 92117 CLICHY,
FRANCIE

Просимо звернути увагу на те, що хоча ми й не забороняємо анонімних звернень, ми все ж таки і не заохочуємо їх. Ми впевнені, що надаємо достатньо гарантій, аби співробітник, що звертається з питанням чи занепокоєнням, не мав необхідності приховувати свою особу. Ретельне розслідування фактів, про які нам надходять анонімні сигнали, також виявляється доволі складним завданням.

ПРИНЦИПИ НАШОЇ РОБОТИ ЯК ПІДПРИЄМСТВО

“ Ми націлені на переваги, та постійно покращуємо як себе, так і свої методи”
ДУХ КОМПАНІЇ L'ORÉAL



ЯКІСТЬ ТА БЕЗПЕЧНІСТЬ ПРОДУКЦІЇ

Безпечність та якість продукції завжди займають перше місце.

Саме висока ефективність, якість та безпечність продукції демонструє нашу відданість та повагу до споживачів, завойовує їхню довіру, доводить відмінну репутацію наших брендів та забезпечує L'ORÉAL лідерство у своїй сфері.

Ми віддані виробництву продукції, яка довела свою ефективність та безпечність, що підтверджено ретельними випробуваннями.

Кожен співробітник L'ORÉAL по всьому світу має робити все можливе для досягнення якості продукту на його шляху від задуму до розповсюдження, та, навіть, і після того, як продукція була представлена на ринку.

Від всіх тих, хто займається розробкою, виробництвом, маркетингом, розповсюдженням та збутом нашої продукції, вимагається:

- Дотримуватись всіх вимог законодавства та правил щодо розробки продукції та її маркування
- Заохочувати відкритий обмін поглядами на безпечність продукції, ні в якому разі не нехтувати жодним питанням безпеки
- Забезпечувати найвищі стандарти гігієни та ретельний контроль безпеки на кожному етапі виробничого процесу
- Направляти всі несхвальні відгуки споживачів до Відділу післяпродажного моніторингу
- Не зволікаючи відповідати на будь-які питання щодо безпечності продукції, її переносимості та контролю якості

П: Я працюю на виробничій лінії та помітив кілька продуктів з дефектами, що свідчить про несправність якогось устаткування. Я знаю, що при виявленні несправностей необхідно зупинити виробництво, але мій начальник не зробив цього. Мені також відомо про дуже щільний графік виробництва. Чи я можу бути впевненим, що мій начальник діє правильно, ігноруючи дану проблему?

В: Компанія L'ORÉAL запровадила засоби контролю на кожному етапі виробництва для забезпечення споживачів продукцією найвищої якості. Якість посідає перше місце, навіть не зважаючи на графіки виробництва. Ви маєте без вагань зупинити лінію, відкрито доповісти про проблему своєму керівникові та співпрацювати з ним/нею та рештою працівників у вирішенні цього питання до того, як продовжити виробництво.

П: Ми отримали інформацію від постачальника про те, що остання партія інгредієнтів, можливо, забруднена. Продукція, що була виготовлена на основі цих інгредієнтів, вже відправлена замовнику і немає явних доказів забруднення нашої продукції. Чи повинні ми знову виготовити цю ж партію продукції?

В: У компанії L'ORÉAL ми швидко реагуємо на все, що стосується безпечності продукції. Ви маєте негайно обговорити це питання зі своїм керівником або з менеджером з якості.

Пам'ятайте: Якщо у вас виникли сумніви з приводу безпечності продукції, не приховуйте їх. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом, менеджером з якості чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ "Відверта розмова")

ТОЧНІСТЬ У ФІНАНСОВІЙ ТА ДІЛОВІЙ ДОКУМЕНТАЦІЇ

В успішному бізнесі все має бути точним. Це обов'язкова умова ведення діяльності згідно з законами, чесно та ефективно. Ми всі повинні слідкувати за тим, щоб вся наша документація, фінансова та інша, була точною. Особливо це необхідно для надання прозорої, вірної та надійної інформації нашим акціонерам.

Від всіх нас вимагається:

- Виконувати свої обов'язки щодо постійного забезпечення вірності фінансової та іншої ділової інформації
- Надійно зберігати інформацію та виконувати будь-які вказівки щодо її зберігання
- Співпрацювати з нашими внутрішніми та зовнішніми аудиторами
- Не виконувати ніяких готівкових операцій. Якщо немає іншої можливості, то такі операції має бути належним чином санкціоновано, оформлено та задокументовано
- Не допускати продажу, передачі або розміщення будь-яких активів L'ORÉAL без відповідних на те санкцій та належного документального оформлення

П: Мене попросили перевірити звіт по продажах за рік, що був підготовлений моїм керівником. Під час перевірки я, здається, знайшов помилку, яку ніхто більше не помітив. Я досить схвильований, бо не знаю, чи не зіпсує доповідь про цю помилку моїх стосунків з керівником. Що мені робити?

В: Вам передали звіт саме для його перевірки на наявність помилок. Якщо ви не будете вказувати на них, то ви не виконуєте своєї роботи належним чином та не служите інтересам Компанії. Ви повинні поговорити зі своїм керівником з приводу цієї знахідки. Він чи вона не матиме ніякого приводу сердитись на вас; навпаки, ви зробили все для того, щоб невірна інформація не пішла далі.

П: Іноді життя буває досить метушливим, тож я не завжди в змозі знайти чеки на мої витрати. Чи можу я додати декілька статей витрат і вказати в них суму, трохи меншу за ту, на яку не вистачає чеків або квитанцій - просто для того, щоб загальна сума витрат збігалася? Це не буде нечесно, адже я не перевищуватиму дозволену суму. Я лише поверну собі своє.

В: Ні, не можете. Це буде означати, що звіти про витрати будуть неточними, а це в свою чергу тягне за собою неточності у бухгалтерській звітності. Ви несете відповідальність за збереження всіх чеків та квитанцій; лише так ви зможете відшкодувати свої витрати.

П: Один з наших замовників запитав, чи може він здійснити оплату з кількох різних рахунків, використовуючи як банківські перекази, так і готівку. Чи дозволено це? І що в такому випадку робити мені?

В: Вам слід бути особливо обережними з такими операціями. Це може свідчити про відмивання коштів, тобто коли кошти, отримані незаконним шляхом (напр., від наркоторгівлі, хабарів та проституції), приховуються або видаються за легальні. Отож, ви можете завжди доповідати своєму прямому керівництву перед тим, як прийняти такий платіж, а також вжити всіх можливих заходів, аби запевнитись у чесності такої операції. Про нечесність може свідчити наступне: платіж здійснюється у іншій валюті, а не в тій, що вказана у рахунку-фактурі; оплату намагаються здійснити готівкою; оплата здійснюється особою, що не є стороною угоди; виплати з та на рахунки, які відрізняються від тих, що зазвичай використовуються у бізнес-операціях; запит про сплату більшої суми, ніж треба.

Пам'ятайте: Якщо у вас виникли сумніви щодо вірності фінансової документації, не приховуйте їх. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом, фінансовим директором чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ "Відверта розмова")

ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ КОМПАНІЇ

Ресурси компанії існують для того, щоб допомогти співробітникам L'ORÉAL у досягненні поставленої мети. Використані не за призначенням або марно витрачені ресурси Компанії, включаючи час працівників, шкодять всім нам та негативно впливають на ефективність роботи компанії L'ORÉAL.

Від всіх нас вимагається:

- У якості основного правила уникати використання активів компанії у власних цілях. Обмежене використання таких засобів зв'язку, як електронна пошта, телефон та Інтернет, може бути дозволеним доти, доки це не призводить до зайвих витрат та не заважає нам виконувати свої основні обов'язки
- Поважати та захищати активи Компанії задля уникнення їх втрати, ушкодження, неналежного чи марного використання, позичання іншим, передачі, продажу чи дарування без відповідного дозволу
- Уникати неналежного використання комп'ютерних систем, корпоративної електронної пошти та Інтернету
- Визнавати, що всі активи та документація компанії належать L'ORÉAL

П: Я підозрюю, що один зі співробітників надає у робочій час консалтингові послуги, що не стосуються справ компанії, використовуючи наданий йому Компанією ноутбук та електронну пошту. Я розповів про це своєму приятелю у Інформаційному відділі. Він може отримати доступ до електронної скриньки того співробітника і запропонував мені допомогу у з'ясуванні, що ж насправді відбувається. Чи можна це зробити?

В: Ні. Якщо у вас виникли сумніви подібного роду, то їх необхідно обговорити зі своїм керівником. Компанією передбачений певний порядок доступу до електронних поштових скриньок працівників у зв'язку з розслідуванням неналежної поведінки або з інших поважних причин. Навіть якщо ваш приятель з Інформаційного відділу отримав доступ до цих скриньок, то він не має права використовувати отриману інформацію без відповідного офіційного дозволу Компанії.

П: Наш домашній принтер зламався, а моїй дружині необхідно терміново надіслати резюме в одну фірму. Чи можна мені роздрукувати його на роботі?

В: В принципі, ви можете користуватися комп'ютером у неробочий час для друку особистих документів, якщо це відбувається не занадто часто та не заважає вам виконувати свої основні обов'язки.

П: Від свого приятеля з іншого відділу я постійно отримую електронні листи з „жартами дня“, деякі з яких дуже смішні та дотепні. Я б хотів розсилати їх своїм колегам, аби потішити їх у ранок понеділка, але не впевнений, чи мій керівник схвалить таку ініціативу. Що мені робити? Залишити це питання у спокою?

В: Слідуйте здоровому глузду. Пам'ятайте, що не у всіх однаково почуття гумору, тож перед відправкою таких жартів добре подумайте. Особливо майте на увазі, що доступ до корпоративної електронної пошти та Інтернету не повинен використовуватись для доступу до, зберігання, пересилання чи публікування будь-яких матеріалів, які не відповідають принципам ДУХ КОМПАНІЇ L'ORÉAL – особливо це стосується поваги до особистості. До таких матеріалів відносяться порнографічні та занадто відверті зображення, матеріали політичного та релігійного змісту, або такі матеріали, що пропагують насилля, ненависть чи нетерпимість.

П: На роботі ми маємо змогу купити продукцію Компанії за зниженою ціною. Іноді друзі з Відділу маркетингу дарують мені безкоштовні сувеніри. Я дав кілька таких продуктів своїй тітці і вона запропонувала продати їх через Інтернет. Чи можна так робити?

В: Ні, ви не можете продавати продукцію. Працівники мають змогу отримати продукцію безкоштовно або зі знижкою через те, що для нас важливо дати змогу всім співробітникам L'ORÉAL, незалежно від їх функцій, ознайомитись з нашою продукцією та користуватись нею. Це є частиною нашої гордості за виконану роботу. І це означає, що така продукція призначена для особистого користування. Як виключення, ви також можете подарувати її своїм близьким чи друзям.

Пам'ятайте: Якщо у вас виникли сумніви щодо використання ресурсів компанії, не приховуйте їх. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ “Відверта розмова”)

КОНФІДЕНЦІЙНА ІНФОРМАЦІЯ

Розголошення конфіденційної інформації без відповідного дозволу може нашкодити компанії L'ORÉAL. Всі ми повинні забезпечити сувору конфіденційність будь-якої інформації, яка не доступна широкому загалу. На тих з нас, хто має доступ до конфіденційної інформації, що належить нашим діловим партнерам, також розповсюджуються ті ж самі обов'язки захищати її від розголосу.

Від всіх нас вимагається:

- Обмежити коло розголошення конфіденційної інформації особами, які мають право на її отримання з метою виконання своїх обов'язків, що слугують інтересам L'ORÉAL
- Забезпечити надійне зберігання всіх конфіденційних даних про замовників та постачальників, як на папері, так і в електронному вигляді
- Запобігати розповсюдженню конфіденційної інформації третім особам поза межами L'ORÉAL (включаючи членів родин співробітників)
- Уникати обговорення чи роботи з конфіденційною інформацією у громадських місцях, де розмову можуть почути, а дані можуть потрапити до сторонніх осіб
- Бути певними, що ми не розголошуємо конфіденційну інформацію попереднього роботодавця
- Повернути всю конфіденційну інформацію (включаючи всі копії оригіналів) при уході з L'ORÉAL

П: Мої друзі часто розпитують мене по мою роботу в L'ORÉAL: їм просто цікаво, які інгредієнти ми використовуємо у нашій продукції та які нові продукти ми плануємо випустити. Звичайно, я знаю відповіді на багато подібних питань – що ж я можу їм розповісти?

В: Будь-яка інформація (у письмовій, електронній чи іншій формі), яка недоступна широкому загалу і до якої ви мали доступ у якості співробітника L'ORÉAL, вважається конфіденційною. Розголошення такої інформації, навіть своїм найближчим друзям, заборонено. Це може зашкодити інтересам L'ORÉAL.

П: Якимось я супроводжував потенційного замовника на переговори. По дорозі до переговорної кімнати ми проходили повз кабінету мого колеги. Двері були відчинені, а він у цей час обговорював ціни по телефону з іншим замовником, використовуючи функцію гучного зв'язку. У той момент, коли ми проходили біля дверей, ми чули, як він пропонує своєму замовникові особливі умови - і все це міг чути мій клієнт! Колезі б не завадило бути більш обережним.

В: Ми всі маємо вживати відповідних заходів для захисту конфіденційної інформації, навіть на своєму робочому місці: наприклад, рекомендується не тримати документи на робочому столі, зачиняти папки з документами у шафі, періодично змінювати паролі та бути обережними при використанні функції гучного зв'язку телефону. Ви не можете напевне знати, хто може проходити повз кабінету, та навіть серед співробітників L'ORÉAL комерційна інформація має передаватись лише тим, для кого вона призначена.

Пам'ятайте: Якщо у вас виникли сумніви щодо конфіденційності, то вживайте відповідних заходів. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом, з юридичним відділом чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ "Відверта розмова")

ПРЕДСТАВЛЕННЯ КОМПАНІЇ

Репутація L'ORÉAL залежить від поведінки кожного з нас.

Від всіх нас вимагається:

- Діяти з урахуванням інтересів L'ORÉAL
- Демонструвати цінності L'ORÉAL та нашу професійну поведінку
- Уникати усних заяв та написання листів від імені L'ORÉAL без належного дозволу
- Уникати усних заяв та написання листів з питань, що знаходяться поза межами нашої професійної компетенції
- Впевнитись, що між нашими особистими поглядами та поглядами Компанії не існує розбіжностей. (Наприклад, слід уникати використання офіційних бланків L'ORÉAL чи електронних адрес для висловлювання своєї особистої думки чи в особистих цілях.)

П: Я зайшов на сторінку щоденника свого колеги в Інтернеті та помітив, що він висловлює в ньому свої особисті погляди на керівництво L'ORÉAL. Він не представився співробітником L'ORÉAL, але про це можна було легко здогадатись з фрази „Я працюю у косметичній компанії №1“! Чи слід мені з ним про це поговорити?

В: Інтернет-щоденники (блоги) стали дуже популярним способом висловлювання своїх думок. Ведучі блоги, працівники повинні чітко усвідомлювати, що вони висловлюють лише свою особисту думку, та бути обережними, аби ця думка ні в якому разі не була хибною по відношенню до L'ORÉAL. У більшості випадків не слід називатись співробітником L'ORÉAL на сторінках Інтернет-щоденника. В першу чергу ви маєте обговорити цей випадок за своїм колегою, адже він міг і не усвідомлювати, наскільки його дії можуть перешкоджати інтересам L'ORÉAL. При необхідності ви можете обговорити цю проблему зі своїм керівником

П: Наша група приймала участь у конференції, що передбачала ніч у готелі та обід там же. Один з моїх колег за обідом перебрав зі спиртним та став неналежним чином себе поводити, розповідати безглузді жарти та агресивно вести себе по відношенню до персоналу готелю. Що мені слід сказати йому про таку поведінку?

В: Хоча інцидент мав місце ввечері, ваш колега все ж знаходився там у справах Компанії. Для інших він був обличчям компанії L'ORÉAL. Звісно, що така його поведінка неприйнятна.

П: Іноді здається, що в Інтернеті багато невірної інформації про L'ORÉAL. Чи не входить у мої обов'язки виправити ситуацію?

В: Ні. Якщо ви помітили, що загальнодоступною стала невірна інформація, то слід повідомити про це свого керівника або когось з Відділу зв'язків з громадськістю, і за необхідності вони вживуть відповідних заходів. Але ніхто з працівників не може без дозволу Компанії поширювати про неї будь-яку інформацію або повідомляти про позицію Компанії в Інтернеті чи будь-де.

Пам'ятайте: Якщо у вас виникли сумніви щодо представлення компанії, не приховуйте їх. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом, керівником відділу зв'язків з громадськістю чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ “Відверта розмова”)

ПОДАРУНКИ ТА ПРЕДСТАВНИЦЬКІ ВИТРАТИ

Обмін подарунками та знаками поваги може допомогти взаєморозумінню та поліпшити ділові відносини, але вони також можуть спричинити конфлікт між особистими інтересами та професійними обов'язками.

При отриманні подарунків чи запрошень на заходи, організовані іншою стороною, „золотим правилом” є повна відкритість.

Пропонуючи подарунки чи запрошуючи партнера на будь-які заходи, „золотим правилом” є розсудливість та відношення до цього широкого загалу.

Від всіх нас вимагається:

- Ніколи не приймати подарунки від постачальника та не приймати запрошення на організовані ним заходи, якщо вони не є символічними за своєю вартістю
- Ніколи не давати та не приймати подарунків у вигляді готівки
- Слідкувати за тим, щоб всі подарунки та запрошення відповідали цінностям L'ORÉAL
- При будіванні нових ділових відносин впевнитись, що всі сторони ознайомлені з політикою L'ORÉAL щодо подарунків та представницьких витрат. В свою чергу, узнати, яку політику по відношенню до таких питань впроваджено нашим діловим партнером. Це дозволить вам уникнути можливих непорозумінь
- Негайно повідомляти нашому керівництву про будь-який отриманий подарунок чи запрошення

П: Чи можу я запропонувати одному з замовників компанії L'ORÉAL квитки на концерт, на який не зможу піти?

В: Хтось з представників L'ORÉAL має бути присутнім, аби мати змогу обговорити певні ділові питання з замовником під час такого заходу. Те ж саме відноситься і до прийняття запрошень від постачальника. Це можливо лише у випадку, якщо такий захід є помірним у своїй вартості, прийнятним у ваших ділових стосунках, та на ньому присутня особа, яка запрошує.

П: Ми тільки що заключили важливу угоду з новим замовником. Мій менеджер з продажу порадив запросити замовника до клубу, щоб відсвяткувати цю подію. Я подумав, що це непогана ідея – але згодом виявилось, що мова йшла про стриптиз-клуб! Мені дуже незручно запрошувати замовника до такого місця. Чи я все ж таки перебільшую?

В: Запрошення замовників мають бути не тільки поміркованими у ціні, але й прийнятними. Такі клуби не лише не відповідають принципу ДУХ КОМПАНІЇ L'ORÉAL, але можуть поставити замовника у незручне становище, не кажучи вже про ваших співробітників, для яких такий вид „розваг” може бути огидним. Вам слід порадити своєму менеджеру з продажу знайти більш прийнятний варіант. В майбутньому це позитивно відобразиться на іміджі Компанії.

П: Для того, щоб розпродати застарілу продукцію, постачальник запропонував мені персональну знижку 15%. Чи можу я погодитись?

В: Ні, ви не можете прийняти таку пропозицію, якщо тільки вона не стосується всіх співробітників L'ORÉAL.

П: До моїх обов'язків входить організація ділових зустрічей, відряджень та зборів. Готель, у якому я часто бронюю номери для співробітників L'ORÉAL, запропонував мені безкоштовний уїк-енд до річниці весілля моїх батьків. Це дуже милий жест. Чи можу я його прийняти?

В: Ні. Навіть якщо ви не збираєтесь особисто скористатись цією пропозицією, після її прийняття вам буде важко бути неупередженим в організації наступних відряджень та замовлення готельних номерів для співробітників L'ORÉAL. Такий явний конфлікт інтересів на повинен мати місця, тож вам слід чемно відмовитись від пропозиції, пояснивши причину відмови.

П: Постачальник тільки що запропонував мені велику кількість своїх продуктів. Я знаю, що йому це нічого не варто, тож чи можу я – і чи слід мені – прийняти їх?

В: Ви можете приймати лише такі подарунки та запрошення, вартість яких є символічною. Наприклад, зазвичай достатньо сувеніру з логотипом постачальника чи коробки цукерок. У даному ж випадку вам слід подякувати постачальнику за щедрість, але ввічливо відмовитись від подарунку. Якщо вам здається, що відмова може зашкодити діловим відносинам, то порадьтесь за своїм керівництвом і разом знайдіть вихід з цієї ситуації.

Пам'ятайте: Якщо у вас виникли сумніви щодо подарунків та представницьких витрат, не приховуйте їх. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом, керівником відділу закупок чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ "Відверта розмова")

ХАБАРИ ТА ДОПОМІЖНІ ВИПЛАТИ

Ми впевнені в тому, що з корупцією не можна миритись. Її існування не відповідає принципам ДУХ КОМПАНІЇ L'ORÉAL, не приносить користі суспільству у країнах, де ми працюємо, та призводить до збитків Компанії. Хабарництво є формою корупції та його заборонено у більшості країн, особливо там, де у цьому замішані державні службовці. У деяких країнах навіть заборонені „допоміжні виплати“, тобто такі виралити, які призвані забезпечити чи прискорити такі звичайні процедури державних органів, як видача дозволів чи випуск товарів з митниці. Насправді, більшість таких виплат також є формою хабара.

Від всіх нас вимагається:

- Ніколи не надавати, не пропонувати та не обіцяти готівкові кошти чи послуги (включаючи подарунки та запрошення на різного роду розважальні заходи) співробітникам державних органів, іншим посадовим особам та особам, які мають на них вплив
- Ніколи не здійснювати такі виплати через третіх осіб – тобто ретельно відбирати та слідкувати за діяльністю підрядників, агентів та ділових партнерів
- При потраплянні у ситуацію, коли такої виплати не уникнути, обов'язково доповісти про це нашому Регіональному директору та повністю задокументувати подію

П: Мені сказали, що необхідно найняти місцевого „консультанта“ для отримання всіх необхідних дозволів від державного органу іншої країни. Консультант запросив велику суму наперед та запевнив, що він використає ці кошти на „сприяння швидкому вирішенню питання“. Отже, я не знаю, куди насправді підуть ці гроші - чи є причини для хвилювання?

В: Так. Якщо ви запідозрили будь-якого агента у подібних діях, то ви не повинні виплачувати ніяких сум наперед до тих пір, поки не впевнитесь, що вони не підуть на здійснення незаконних виплат. У деяких країнах розслідування таких фактів є занадто важким завданням, але всі агенти, які співпрацюють з великими міжнародними компаніями повинні розуміти необхідність таких заходів.

П: Я облаштовую новий офіс, а місцеві органи запросили невеличку винагороду до того, як вони проведуть нам телефонну лінію. Чи можна мені заплатити їм?

В: Компанія не платить гроші посадовим особам за те, щоб вони виконували свою роботу. Якщо ця сума не є частиною вартості робіт, ви не повинні її сплачувати.

Пам'ятайте: Якщо у вас виникли сумніви щодо хабарництва та допоміжних виплат, не приховуйте їх. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом, керівником відділу закупок чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ “Відверта розмова”)

ПРИНЦИПИ НАШОЇ РОБОТИ ЯК РОБОТОДАВЕЦЬ

“Ми прагнемо зробити L'ORÉAL найкращим місцем роботи. Ми знаємо, що наші працівники – це наші найдорожчі активи”

ДУХ КОМПАНІЇ L'ORÉAL



ЗДОРОВ'Я, ЗАХИЩЕНІСТЬ ТА БЕЗПЕКА

Всі ті, хто працює з чи на L'ORÉAL, мають право на безпечні умови праці.

Від всіх нас вимагається:

- Дотримуватись правил Компанії щодо безпеки праці
- Вживати необхідних заходів для забезпечення безпечних умов праці
- Бути впевненими, що наші дії не загрожують ані нам, ані іншим
- Запевнитись у тому, що ми чітко ознайомлені з усіма заходами, які необхідно вжити у випадку виникнення позаштатної ситуації на робочому місці
- Повідомляти керівництву про будь-які дії, обладнання чи устаткування, які можуть негативно вплинути на рівень безпеки праці, а також про всі інциденти, включаючи і найнезначніші

П: Мій керівник занепокоєна тим, що я погано висипаюсь, та порадила мені менше розважатись вечорами після роботи. Вона каже, що хвилюється через те, що я можу заснути на робочому місці та це може стати причиною виникнення позаштатної ситуації. Раз чи два я був трохи сонний – але я можу працювати і надалі. Її ж не має стосуватись те, чим я займаюсь у неробочий час? У мене є право на приватне життя? Мені здається, що вона перебільшує. Що мені робити?

А: Те, чим ви займаєтесь вечорами після роботи, є суто вашою справою. Але якщо ваша втома може загрозувати іншим, тоді ваш керівник правильно вирішила обговорити з вами це питання – звичайно, їй слід робити це з повагою до вашого приватного життя. Хоча ми й з повагою ставимось до приватного життя наших співробітників, поведінка, яка може загрозувати вам чи вашим колегам, неприйнятна. У питанні дотримання безпеки не може бути варіантів.

П: Мій начальник виробництва наказав мені відключити систему безпеки, яка уповільнює виробничий процес. Що мені робити?

А: Ви ніколи не повинні обходити чи відключати будь-які системи безпеки чи спостережне обладнання без попередньої згоди особи, яка відповідає за безпеку. Забезпечення безпеки є обов'язковим і на це не повинні впливати ані графіки виробництва, ані інші причини.

П: Як торговий представник, я часто їжджу у темний час доби зі зразками продукції по великим містам та по сільській місцевості. Іноді я почуваю себе у небезпеці. Я повідомив про це своєму керівникові, але він не відреагував на мою схвильованість. Чи слід мені обговорити це питання з кимось іншим у Компанії?

А: Вам краще уникати таких ситуацій, але іноді це неможливо. Якщо ви відчуваєте, що ваша безпека під загрозою, то краще звернутись до керівника відділу кадрів, з яким і обговорити вирішення цього питання.

П: Я тільки що узнав, що один з наших субпідрядників вживав на території алкогольні напої. Він не є співробітником L'ORÉAL, то чи слід мені звертати на нього увагу?

А: Повідомляйте керівництву про всі випадки, які можуть поставити під загрозу безпеку праці або будь-яку особу.

Пам'ятайте: Якщо у вас виникли сумніви щодо безпеки праці, не приховуйте їх. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення з керівником відділу безпеки праці, керівником відділу кадрів чи начальником вашого відділу (див. також розділ "Відверта розмова")

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ

У компанії L'ORÉAL ми віримо в необхідність диверсифікації та вважаємо її важливою у нашій роботі. Відмінність наших співробітників один від одного розвиває творчий підхід до роботи та допомагає нам краще розуміти наших замовників.

L'ORÉAL також додає зусиль до спрощення професійної інтеграції тих, кому потрібна особлива увага: молоді працівники, особи з певними фізичними вадами чи потребами.

Від всіх нас вимагається:

- Не дискримінувати осіб за наступними ознаками:
 - Стать
 - Інвалідність
 - Сімейні обставини
 - Сексуальна орієнтація
 - Вік
 - Стан здоров'я
 - Віра
 - Профспілкова діяльність
 - Расові, соціальні, культурні чи національні погляди

Це стосується не тільки прийняття на роботу, а й прийняття всіх рішень відносно навчання, просування, терміну роботи та умов праці загалом

- Підтримувати та пропагувати прагнення L'ORÉAL до диверсифікації робітників
- Бути впевненими, що наші постачальники, замовники та ділові партнери ознайомлені з політикою диверсифікації L'ORÉAL

П: Що саме L'ORÉAL має на увазі під словом „дискримінація“? Чи збігається це з визначенням, що подане у законах моєї країни, чи це дещо інше?

В: Перше правило полягає у дотриманні компанією L'ORÉAL місцевого законодавства, тож санкції може бути застосовано по відношенню до будь-якого співробітника, який порушує закони своєї країни про дискримінацію. Але є країни, в яких, на думку L'ORÉAL, закони про дискримінацію не забороняють певного відношення, яке не є прийнятним для Компанії. Наприклад, L'ORÉAL виступає проти не лише прямої, але й проти непрямої дискримінації.

Під прямою дискримінацією маються на увазі будь-які дії стосовно прийняття на роботу, навчання, просування по кар'єрі, терміну роботи чи інших питань, які не надають всім рівних умов чи можливостей.

Непряма дискримінація проявляється у будь-яких діях, які, хоча й здаються нейтральними, ставлять іншу особу у нерівне з іншими положення через її стать, вік, стан здоров'я чи інші ознаки.

П: Колега з мого відділу часто шуткує про людей з різним етнічним корінням чи релігійними вподобаннями. Він запевняє, що це лише жарти, але мені вони здаються образливими та принижуючими. Я не хочу здаватись занудою або людиною занадто чутливою чи без почуття гумору, тож мені незручно зробити колезі зауваження. Що мені робити?

В: Жарти чи насмішки над людьми через колір їхньої шкіри, країну їхнього народження, їхні релігійні вподобання або навіть через їхній акцент, є неприйнятними для співробітників L'ORÉAL. Вони не виражають поваги, на яку заслуговує кожен з нас. Скажіть колезі, що для вас його „жарти“ образливі. Якщо ж вони продовжуватимуться, вам необхідно обговорити це зі своїм керівником чи з керівником відділу кадрів.

П: Я б хотів закінчити робочий тиждень, зібравшись разом із своїми колегами, щоб обговорити все те, що накопичилось у нас за цей час. Я знаю, що для двох моїх колег це незручно, адже через особливості своєї релігії вони зазвичай йдуть у п'ятницю раніше – звичайно, якщо у них немає більш ніяких справ по роботі. Чи є це проявом непрямой дискримінації?

В: Цей випадок може бути проявом непрямой дискримінації, якщо б у вас не було поважної причини зібратись у п'ятницю ввечері, або якщо були б інші прийнятні для всіх варіанти. Здається, у вас є поважна причина провести збори (обговорити хід роботи та відповісти на запитання колег) – але чи дійсно це необхідно робити ввечері у п'ятницю? Чи не можна було б зробити те саме раніше або ж зранку у понеділок?

П: Я постійно чую, що диверсифікація є дуже важливою для Групи. Чи означає це, що мені необхідно набирати співробітників лише з числа жінок або з національних меншин?

В: Ні, від вас вимагається не це. Працівників L'ORÉAL ми набираємо, керуючись достоїнствами певної людини, тож ваша задача – відібрати найкращого кандидата на посаду. Якщо у обох кандидатів однакові достоїнства, то обрання особи, яка внесе більше диверсифікації у компанію, буде плюсом. Але пам'ятайте, що диверсифікація не обмежена лише етнічними меншинами та жінками. Сюди відносяться також інші групи людей, яких часто дискримінують: інваліди, особи похилого віку та інші.

Пам'ятайте: Якщо у вас виникли сумніви щодо диверсифікації, не приховуйте їх. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом, чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ "Відверта розмова")

ПРИНИЖЕННЯ ТА ЗАЛЯКУВАННЯ

Кожен з нас має право на повагу та людську гідність. Цей принцип є домінуючим у діяльності L'ORÉAL. Будь-яка поведінка чи дії, направлені на порушення цього права, будь-яка форма приниження чи залякування, є неприйнятними. У L'ORÉAL ми кидаємо виклик розвитку та новим ідеям, але не особистості.

Від всіх нас вимагається:

- Утримуватись від будь-яких проявів приниження чи залякування
- Підтримувати та пропагувати прагнення L'ORÉAL до створення робочих умов, що є вільними від залякувань та принижень
- Бути чемними: відноситись до своїх колег так, як ви б хотіли, щоб відносились до вас

П: Що саме має на увазі L'ORÉAL під словами „приниження” та „залякування”? Здається, у законодавстві моєї країни про це нічого немає.

В: Першим правилом L'ORÉAL є дотримання місцевого законодавства, тож санкції може бути застосовано по відношенню до будь-якого співробітника, який порушує закони своєї країни про приниження людської гідності. Але можуть бути країни, в яких, на думку L'ORÉAL, закони про приниження людської гідності не забороняють певного відношення, яке водночас не є прийнятним для Компанії. В залежності від обставин, непринятною може вважатись наступна поведінка:

- Дії, направлені на те, щоб заподіяти шкоду чи засмутити
- Навмисний вплив на людину, щоб та зробила помилку
- Приниження чи залякування
- Фізична чи соціальна ізоляція (так зване „бойкотування”)

У вашій країні може й не бути законів, що регулюють такі проблеми. Але ви, можливо, довідаєтесь про заборону законом такого відношення до інших, навіть якщо його і не називають приниженням чи залякуванням.

П: Мій керівник часто залякує нас. Я знаю, що вона тисне на нас, аби ми досягли високої якості роботи, але часто це принизливо та відображається на настрої всього відділу. Чи можна щось із цим зробити?

В: Від вашого керівника вимагається якісна робота відділу, що відповідає принципам L'ORÉAL. Це передбачає критику чи зауваження з боку керівника щодо ефективності роботи працівників. Однак, керівник повинен бути чемним та відноситись до інших співробітників з належною повагою. Якщо ви відчуваєте, що до вас не відносяться відповідно до вимог професійного етикету, ви маєте поговорити про це зі своїм керівником. Можна також звернутись за порадою до керівника відділу кадрів. Належну робочу атмосферу можливо створити лише за участю нас самих – як керівників, так і всіх інших працівників.

Пам'ятайте: Якщо ви помітили прояви приниження чи залякування, не ігноруйте їх. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ “Відверта розмова”)

СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ

Кожен з нас має право на повагу та людську гідність. Цей принцип є домінуючим у діяльності L'ORÉAL. Будь-яка поведінка чи дії, направлені на порушення цього права, і, особливо, будь-яка форма сексуального домагання, є неприйнятними.

Від всіх нас вимагається:

- Утримуватись від будь-яких форм сексуальних домагань
- негайно припинити поведінку, яка є небажаною
- Підтримувати та пропагувати прагнення L'ORÉAL до створення робочих умов, що є вільними від всіх форм сексуальних домагань

П: Що саме L'ORÉAL має на увазі під „сексуальними домаганнями”? Чи збігається це з визначенням, що подане у законах моєї країни, чи це дещо інше?

В: Першим правилом L'ORÉAL є дотримання місцевого законодавства, тож санкції може бути застосовано по відношенню до будь-якого співробітника, який порушує закони своєї країни про сексуальні домагання. Але можуть бути країни, в яких, на думку L'ORÉAL, закони про сексуальні домагання не забороняють певного відношення, яке водночас є неприйнятним для Компанії. В залежності від обставин, серйозності чи періодичності, неприйнятною може вважатись наступна поведінка:

- Небажані фізичні контакти, погляди, жести, коментарі, запрошення чи прохання
- Розповсюдження чи демонстрація матеріалів сексуального змісту, включаючи зневажливі фотографії чи карикатури

П: Моя колега працює разом з декількома чоловіками, які постійно висловлюють думки сексуального характеру про жінок. Такі коментарі часто грубі, недотепні та принизливі. Вона не думає, що вони це роблять навмисно, але їхня поведінка дратує та зачіпає її. Вона соромиться їм про це сказати, бо не хоче здатися занудою чи стати об'єктом таких же самих жартів. Що з цим робити?

В: Вам насправді необхідно підбадьорити вашу колегу та порадити їй на пряму поговорити з колегами-чоловіками. Вона також може звернутись до свого керівника чи до керівника відділу кадрів. Якщо ваша колега не буде діяти, то це буде необхідно зробити вам – навіть якщо у вас немає всіх фактів та ви не були свідком подій. Дуже важливо припинити неналежне ставлення до інших, поки це не досягло великих масштабів.

Пам'ятайте: Якщо ви занепокоєні з приводу сексуальних домагань, не приховуйте цього. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ “Відверта розмова”)

ТАЄМНИЦЯ ПРИВАТНОГО ЖИТТЯ

Всі ми маємо право на приватне життя.

L'ORÉAL дотримується принципів збереження таємниці особистої інформації працівників (наприклад, особисті дані, фотографії, домашня адреса). L'ORÉAL вимагає від працівників та зберігає лише ту інформацію, яка потрібна для здійснення Компанією своєї діяльності.

Якщо у нас є дозвіл на доступ до особистої інформації працівника, то від нас вимагається:

- Передавати таку інформацію лише належним чином уповноваженим особам, яким вона дійсно необхідна
- Ніколи не надавати таку інформацію будь-кому за межами L'ORÉAL, якщо тільки цього не вимагає закон чи на це не отримано згоди самого працівника
- Забезпечити надійне зберігання такої інформації
- Не зберігати таку інформацію довше, ніж це потрібно для досягнення мети, з якою цю інформацію було одержано
- Отримати консультацію фахівця перед тим, як передати особисту інформацію за межі країни, де її було одержано

Від всіх нас вимагається:

- Утримуватись від зберігання та доступу до особистої інформації працівників, якщо на це не було надано відповідного дозволу та на це немає достатньої потреби
- Поважати право на таємницю особистого життя наших колег

П: Я б хотів послати своїй колезі на домашню адресу подарунок-сюрприз до дня народження. Я попросив у відділі кадрів її адресу, але там мені відмовили, бо це „порушить її право на особисте життя"! Чи це вже не занадто?

В: Ні. Відповідь відділу кадрів цілком правильна – всі особисті дані працівників мають зберігатись у таємниці. Відділ кадрів не може робити виключень.

П: Недавно я почув, як мій керівник говорив у відділі кадрів про одну з моїх колег, що та серйозно хвора. У вільний час я добровільно працюю у благодійній організації, що допомагає хворим людям, тож я б хотів узнати, чи можу я чимось допомогти. Чи можна мені напряму спитати про це у колеги чи краще спочатку поговорити з керівником?

В: Вам не слід говорити про це з колегою. Замість цього ви повинні повідомити свого керівника та/або відділ кадрів, що ви чули таку розмову. З метою дотримання права на приватне життя вашої колеги, вам, звичайно ж, не слід розповідати про це ще комусь.

Пам'ятайте: Якщо ви занепокоєні питанням таємниці особистого життя, не приховуйте цього. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом, керівником відділу зберігання інформації чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ “Відверта розмова”)

КОНФЛІКТИ ІНТЕРЕСІВ

Всі ми маємо уникати ситуацій, коли наші особисті інтереси можуть конфліктувати з інтересами L'ORÉAL.

Навіть схожість на конфлікт може зашкодити репутації L'ORÉAL – і нашій репутації теж.

Основною умовою вирішення будь-яких потенційно конфліктних ситуацій є повна відкритість. Це дозволить ретельно вивчити ситуацію. Врешті решт може виявитись, що те, що спочатку задавалось проблемою, насправді ані трохи не шкодить Компанії. Але лише за умови повної відкритості всіх фактів всі ті, кого стосується така проблема, можуть знати це напевне – та з довірою відноситись до інших.

Від всіх нас вимагається:

- Доповідати своєму керівництву про потенційну загрозу конфлікту інтересів, що може впливати на наші рішення та дії (наприклад, коли постачальник наймає на роботу члена родини)
- Уникати посад, участі у діяльності чи капіталі будь-якої організації, яка є конкурентом, замовником постачальником чи діловим партнером L'ORÉAL, якщо наше положення у L'ORÉAL дозволяє впливати на ділові відносини

П: Один з моїх колег має двоюрідного брата, який прийшов працювати до нашої компанії, а зі мною у відділі нещодавно почав працювати мій старий шкільний приятель. Я трохи занепокоєний, чи не подумають інші співробітники, що в цьому випадку має місце конфлікт інтересів. Чи розповсюджується ця політика лише на родину, чи на такі випадки також?

В: Відповідь проста: якщо ці відносини можуть вплинути на вашу об'єктивність, тоді ви маєте дотримуватись прийнятої політики та звернутись за порадою. Той факт, що хтось з членів родини або приятель вже працює у L'ORÉAL не впливає на їхню власну цінність, як працівника Компанії. Але робиться все можливе для того, аби їхня заробітна платня та якість роботи оцінювались незалежною особою, і щоб такі ситуації періодично контролювались для забезпечення об'єктивності та чесності по відношенню до всіх.

П: Я дійсно був вражений результатами роботи одного з постачальників L'ORÉAL і хочу інвестувати у цю компанію свої кошти. Чи буде в такому випадку мати місце конфлікт інтересів?

В: Хоча йдеться лише про фінансову участь, конфлікт інтересів може виникнути в залежності від посади, яку ви займаєте в L'ORÉAL, вашого впливу на прийняття рішень щодо закупівель, об'єму інвестицій та важливості L'ORÉAL у якості замовника для тієї компанії. Єдиний шлях вирішити, чи прийнятною є така ситуація, це відкрито обговорити її зі своїм керівництвом чи з керівником відділу кадрів.

П: Мій син є власником дійсно чудового готелю і багато компаній у нашій місцевості влаштовують там бенкети та прийоми. Цей готель був би чудовим місцем і для нашої події. Враховуючи те, що співвідношення ціни до якості виграє порівняно з іншими місцями, чи є якісь перешкоди для того, щоб розмістити там наше замовлення?

В: Враховуючи прийнятні ціни та популярність закладу, цілком можливо, що для Компанії буде зручно влаштувати там прийом. Однак, у даному випадку вам не слід відігравати у цьому вирішальну роль саме через наявність конфлікту інтересів. Як і у випадках, коли на існуючого чи потенційного постачальника або ділового партнера працюють члени родини, ви маєте сповістити про це свого керівника. Він чи вона вирішить цю проблему і ви при цьому не опинитесь у незручній ситуації.

П: У свій вільний час я виконую функції віце-президента Національної Асоціації Споживачів. Я займаю цю посаду вже багато років. Зараз я дізнався, що Асоціація планує лобювати зміни у законі, які можуть створити певні труднощі для L'ORÉAL. Що мені робити?

В: L'ORÉAL поважає приватне життя співробітників та позитивно відноситься до працівників, які роблять внесок у розвиток суспільства через свою участь у асоціаціях чи благодійних організаціях. Однак, вам необхідно повідомити свого керівника про вашу участь у будь-якій подібній організації, якщо ви передчуваєте можливість виникнення конфлікту з інтересами L'ORÉAL. Ваш керівник чи начальник відділу кадрів допоможе вам знайти шлях до вирішення проблеми. В даному випадку буде розумно розповісти про свою роботу у Компанії своїм колегам по Асоціації, пояснити суть конфлікту інтересів та уникнути участі у такій кампанії з лобювання.

П: Моя дружина працює на одного з конкурентів L'ORÉAL. Ми не обговорюємо робочі справи вдома і я не вважаю, що Компанію має стосуватись те, чим займається моя дружина. Тим не менше, деякі з моїх колег вважають, що я знаходжусь у скрутній ситуації. Що мені робити?

В: Це може здаватись конфліктом інтересів. Аби захистити себе та Компанію, вам слід розповісти про це своєму керівникові чи начальнику відділу кадрів. Крім того, вам та вашій дружині слід і надалі уникати обговорення робочих питань та забезпечити конфіденційність інформації обох компаній.

П: Співробітник мого відділу вже пару місяців зустрічається зі своєю секретаркою. Вони ретельно приховували ці стосунки на роботі, але люди все ж таки довідались. Мені він не доповідає про своє особисте життя. Але ця ситуація дала початок різним чуткам і я маю зазначити, що інші секретарки зовсім не схвалюють такої поведінки. Звичайно, я слідкую за розвитком подій, щоб не було проявів фаворитизму – але раптом вони посваряться і все піде шкереберть? Чи слід мені втрутитись – і якщо так, то яким чином?

В: Це дуже делікатна ситуація. L'ORÉAL поважає особисте життя працівників, отже нам не потрібно знати про їхні романтичні стосунки. Натомість ми зацікавлені у їхніх професійних стосунках. Описана ситуація неприйнятна, адже тут явно прослідковується конфлікт інтересів. Керівник не може об'єктивно оцінювати свого підлеглого, якщо у них романтичні стосунки. Для вирішення ситуації вам слід звернутись до відділу кадрів. В ідеалі, один з працівників має змінити місце роботи, і ми докладемо зусиль, аби це сталося без шкоди для зазначених осіб. В залежності від фактів та обставин, дана ситуація може також свідчити про сексуальні домагання.

Пам'ятайте: Якщо ви занепокоєні можливим конфліктом інтересів, не приховуйте цього. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ "Відверта розмова")

ПРИНЦИПИ НАШОЇ РОБОТИ
ЯК ОРГАНІЗАЦІЯ
З ВИСОКОЮ
ГРОМАДСЬКОЮ
ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

“Ми відіграємо свою роль у створенні світу краси та чистоти”

ДУХ КОМПАНІЇ L'ORÉAL



ПОЛІТИЧНІ ЗАХОДИ

L'ORÉAL поважає право своїх працівників на участь у політичному процесі – але лише за умови, що роблячи це, вони не представляють Компанію.

Будь-хто з нас, приймаючи участь у політичних заходах, повинен:

- Ясно дати зрозуміти, що він/вона ніяким чином не представляє L'ORÉAL
- Уникати використання ресурсів Компанії (включаючи робочий час, телефоні лінії, папір, електронну пошту тощо) з метою особистої участі у політичних заходах та їх підтримки

П: Я виконую деяку добровільну роботу на підтримку місцевого кандидата, чия політика співпадає з цінностями L'ORÉAL. Чи можна мені зробити кілька копій листівок на копіювальній машині?

В: Ні. Не використовуйте свій робочий час або ресурси компанії для будь-якої підтримки політичних заходів.

П: Мій начальник спитав, чи не міг би я зробити внесок у виборчу кампанію його доньки. Чи це прийнятно?

В: Ні. Навіть якщо ваш начальник не вимагає від вас цього, будь-яке таке прохання, навіть найменше, не прийнятне та може бути розцінене як примусове.

Пам'ятайте: Якщо у вас виникли питання щодо участі у політичних заходах, не приховуйте їх. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом, керівником відділу зв'язків з громадськістю чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ "Відверта розмова")

ГРОМАДСЬКИЙ ВНЕСОК

Компанія L'ORÉAL є відповідальним членом спільноти, хорошим сусідом та громадянином, який переймається проблемами суспільства, в якому працює. Ми заохочуємо співробітників приймати активну участь у суспільному житті.

Від всіх нас вимагається:

- Підтримувати благодійні проекти, що пропагуються Групою L'ORÉAL, та приймати участь у тих, які представляють для нас інтерес і участь у яких підвищує репутацію Компанії
- Впевнитись, що дії, у яких приймає участь L'ORÉAL, відповідають нашій корпоративній стратегії та не порушують наших цінностей
- Усвідомлювати, що благодійність не є одноразовою подією, і що всі благочинні акції, якими б вони не були, повинні мати чіткий план розвитку партнерських відносин у майбутньому

П: Благодійна програма, у якій я приймаю участь, попросила L'ORÉAL безкоштовно надати продукцію ні підтримку її мети. Мені відомо, що у нас є велика кількість шампунів та гелів для душу, що мають бути знищені через те, що їх упаковка застаріла. Я б міг передати цю продукцію так, що ніхто і не довідається. Чи можу я зробити це?

В: L'ORÉAL бажає підтримати ваші благодійні наміри, якщо вони не суперечать стратегії Компанії. Вам слід сповістити свого керівника, який перевірить, чи не суперечить ця благодійна акція стратегії L'ORÉAL, та запропонує допомогу людині, відповідальній за благодійність у вашій країні.

П: Лікарня, де я кожен тиждень працюю на добровільній основі, просить всіх заохочувати нових волонтерів та запропонувала мені пропагувати цю ідею в L'ORÉAL. Я знаю, що деякі з моїх колег можуть зацікавитись у цьому. Чи можна мені напряму поговорити з ними?

В: Якщо дана лікарня є можливістю виявити благодійні наміри L'ORÉAL згідно з нашою стратегією, то вам слід поговорити зі своїм керівником щодо можливості участі Компанії у цій благодійній акції. L'ORÉAL намагається не лише допомагати грошима, а й розвивати партнерські відносини, які передбачають як грошові внески, так і іншу матеріальну допомогу, допомогу з боку працівників, а особливо прагне поділитись знаннями у різних областях для допомоги іншим. Ви могли б стати корпоративним спонсором такого проекту та розробити довгострокову програму співробітництва.

Пам'ятайте: Якщо у вас виникли питання стосовно громадського внеску, не приховуйте їх. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ "Відверта розмова")

ОХОРОНА ДОВКІЛЛЯ

L'ORÉAL з повагою відноситься до довкілля та прагне мінімізувати негативний вплив на нього. Ми прагнемо відкрито говорити як про наші досягнення у цій сфері, так і про труднощі, з якими доводиться стикатись.

Діяльність, що пов'язана з доставкою нашої продукції на ринок, має прямий вплив на навколишнє середовище. Кожен має нести відповідальність за зменшення цього впливу, де це тільки можливо. Кожен, навіть найменший крок, є важливим.

Від всіх нас вимагається:

- Підтримувати прагнення L'ORÉAL у запровадженні екологічно чистих технологій
- Заохочувати використання відновлюваних ресурсів та розробку екологічно безпечної упаковки
- Задуматись над тим, як наша поведінка в усіх сферах життя впливає на навколишнє середовище, і намагатись максимально зменшити цей вплив: зменшити кількість поїздок, економити воду та електроенергію, зменшити кількість побутових відходів. Якщо відходів не уникнути, то необхідно з усією відповідальністю підійти до питання належної переробки та утилізації матеріалів. Навіть такі невеличкі вчинки, як сортування різних видів відходів у їдальнях компанії, можуть мати свій позитивний вплив
- Вжити всіх необхідних заходів для попередження та припинення порушень екологічної політики L'ORÉAL
- Негайно повідомляти про всі виливи речовин та викиди в атмосферу чи у водойми керівництву або начальнику відділу охорони праці

П: Пристрій контролю забруднення на важливому обладнанні вийшов з ладу. Мені тільки що повідомили, що на доставку запчастин та його ремонт потрібно три дні. Чи можемо ми дозволити собі припинити виробництво, якщо у нас ще ціла купа замовлень?

В: У нас немає іншого вибору. Захист довкілля має більше значення, ніж короткострокові прибутки та графіки виробництва. Робота обладнання з несправною системою контролю забруднення не дозволяється. Ви маєте повідомити про ситуацію свого керівника, який допоможе вирішити проблему.

П: Ми і так дотримуємось місцевого законодавства у сфері охорони довкілля, то нащо нам дотримуватись ще й екологічних стандартів L'ORÉAL, тим більше, якщо це не надає нам ніяких конкурентних переваг?

В: Турбота L'ORÉAL про довкілля – це не лише дотримання відповідних законів. Якщо ви вважаєте, що конкурентоспроможність під загрозою, то обговоріть це питання зі своїм керівником.

***Пам'ятайте:** Якщо у вас виникли питання стосовно екології, не приховуйте їх. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом, начальником відділу охорони праці чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ "Відверта розмова")*

ПРИНЦИПИ НАШОЇ РОБОТИ
ДОДАТКОВІ МАТЕРІАЛИ
ДЛЯ КЕРІВНИКІВЕ

“Ми сумлінно підходимо до своєї роботи”
ДУХ КОМПАНІЇ L'ORÉAL



РОЛЬ КЕРІВНИКА

Як керівник, ви несете додаткову відповідальність, тому що:

- Ви маєте бути прикладом та пропагувати етичну поведінку
- Ви приймаєте рішення зі складних питань
- Ваші підлеглі будуть звертатись до вас за порадою та по допомогу

І, як керівник, ви також вирішуватимете питання, які зазвичай відносяться до компетенції керівництва, а саме:

- Реклама та маркетинг
- Використання службової інформації
- Вибір постачальників та справедливе відношення до них
- Чесна конкуренція
- Оподаткування

П: Що для мене, як для керівника, є більш важливим: виконувати свої обов'язки з метою досягнення очікуваних фінансових результатів чи дотримання принципів ДУХ КОМПАНІЇ L'ORÉAL та ПРИНЦИПИ НАШОЇ РОБОТИ ?

В: Вони повністю сумісні та безпосередньо пов'язані. Належна праця задля досягнення поставленої мети – це завжди вірний підхід. Незаконні чи неетичні ділові відносини ні в якому разі не можуть слугувати інтересам Компанії.

РЕКЛАМА ТА МАРКЕТИНГ

Реклама та маркетинг L'ORÉAL засновані на властивостях та ефективності, що притаманні нашій продукції. Цей принцип є головним у завоюванні та збереженні прихильності наших споживачів.

Від всіх тих, хто працює у сфері маркетингу та реклами нашої продукції, вимагається:

- Слідкувати за тим, щоб вся реклама та рекламні матеріали ґрунтувались на доведеній ефективності та результатах наукових досліджень
- Надавати чесну й правдиву інформацію про наші продукти та їхню дію, а також надавати відповідну візуальну інформацію
- Зробити все можливе, щоб споживачі розуміли, для чого призначена наша продукція, як нею правильно користуватись
- Брати до уваги можливу реакцію на нашу рекламу з боку різних релігійних, етнічних, культурних чи соціальних груп
- Не розміщувати рекламу нашої продукції у таких ЗМІ (теле- чи радіопрограми, журнали чи цифрові засоби масової інформації), які приваблюють публіку завдяки використанню зайвого насильства, порнографії чи пропагуючи агресію та ненависть по відношенню до інших. Це не відповідає принципам L'ORÉAL
- Звертати особливу уваги не те, щоб наші дії відповідали принципам ДУХ КОМПАНІЇ L'ORÉAL, якщо наша реклама призначена для дітей та молодих людей

П: Моя колега запропонувала мені ідею реклами лосьйону для тіла із зображенням дуже стрункої молодої моделі. Я вважаю це неприйнятним, адже нас можуть звинуватити у пропаганді нездорового образу життя задля занадто стрункої фігури. Вона каже, що я перебільшую, а макет вже відправлено на ухвалення. Що мені з цим робити?

В: Наша реклама та рекламні акції направлені на те, щоб мати максимальний вплив на цільову аудиторію, тож ми маємо нести відповідальність за всю інформацію, яку несе реклама – або за приховану в ній інформацію. Серед молодих жінок зараз посилюються хвилювання стосовно неправильного харчування та пов'язаним із цим ризиком для здоров'я. Цей момент має бути враховано при плануванні рекламних кампаній. Це не означає, що ви не можете творчо підходити до завдання, але необхідно слідкувати за тим, щоб рекламу не зрозуміли неправильно і не подумали, що вона пропагує нездоровий чи небезпечний спосіб життя.

П: Я якраз розробляю маркетингову програму для нового продукту. Представник науково-дослідного відділу сказав, що цей продукт лише „зменшує зморшки”, а мій керівник наказав вказати, що він „усуває зморшки”. Я не думаю, що це буде чесно. Як мені правильно поступити?

В: Досягнення підвищених рівнів продажу продукції завдяки перебільшенню її властивостей є нечесним та викликає недовіру з боку споживачів. Якщо продукція насправді не усуває зморшки, то ви не повинні запевняти споживачів у іншому.

Пам'ятайте: Якщо у вас виникли питання щодо реклами та маркетингу, не приховуйте їх. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом, начальником відділу наукових досліджень, керівником відділу технічного регулювання чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ “Відверта розмова”)

ОПЕРАЦІЇ З ВИКОРИСТАННЯМ СЛУЖБОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Хоча L'ORÉAL і не прагне обмежувати працівників у їх бажанні робити певні особисті інвестиції, кожен з нас має пам'ятати про ризик бути запідозреним в „операціях з використанням конфіденційної інформації” при прийнятті рішень щодо інвестування.

Від всіх нас вимагається:

- Враховувати те, що використання службової інформації з метою інвестування може підпадати під дію відповідних законів
- Утримуватись від покупки та продажу акцій L'ORÉAL чи будь-якої іншої компанії, про яку на даний час ми маємо службову інформацію
- Уникати розголошення такої службової інформації будь-кому за межами Компанії, включаючи членів родин
- Уникати розголошення такої службової інформації будь-кому у Компанії, окрім осіб, які мають повноваження на її отримання
- Берегти службову інформацію від випадкового розголосу

П: Я не фахівець з юридичних питань. Що мається на увазі під терміном „службова інформація”?

В: „Службова інформація” – це визначений законом термін. У широкому розумінні, це інформація, яка недоступна широкому загалу та яку інвестор може вважати важливою для прийняття рішень стосовно інвестування. Така інформація може стосуватись як L'ORÉAL, так і одного з замовників, постачальників чи іншої компанії, з якою L'ORÉAL підтримує зв'язки. Ви знайдете додаткову інформацію з цього питання у документації з Етики фондового ринку.

П: Я нещодавно дізнався, що L'ORÉAL готується придбати іншу компанію. Це, задається, слушна нагода придбати акції якоїсь з компанії чи одразу обох – звісно, що ціни на акції піднімуться після оголошення про укладення цієї угоди. Чи можна мені це зробити?

В: Ні. Як працівник L'ORÉAL чи іншої компанії, ви, цілком ймовірно, будете вважатись „носієм конфіденційної інформації”, тож не матимете права на придбання акцій ані L'ORÉAL, ані іншої компанії до тих пір, поки про угоду не буде відкрито оголошено.

П: Я розумію, що не можу сам купувати акції L'ORÉAL через те, що я є носієм службової інформації. А якщо я „випадково натякну” своїй подрузі, що зараз дуже слушний час для купівлі – чи можна так зробити?

В: Ні. Це буде те ж саме, якби ви самі купували ці акції. Навіть якщо все те, що ви почули, було лише чутками, а ви почали поширювати цю інформацію, то це буде також неетично.

Пам'ятайте: Якщо у вас виникли питання щодо використання службової інформації, не приховуйте їх. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом, з юридичним відділом чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ “Відверта розмова”)

ВИБІР ПОСТАЧАЛЬНИКІВ ТА СПРАВЕДЛИВЕ ВІДНОШЕННЯ ДО НИХ

Відносини L'ORÉAL зі своїми постачальниками виходять далеко за межі закупівлі та доставки товарів чи надання послуг. Ці відносини є невід'ємною частиною нашого успішного бізнесу. Нас будуть оцінювати за якістю відносин з нашими постачальниками. Особливо, нас будуть критично розглядати з точки зору нашого підходу до вибору постачальників, а також з позицій їхньої відповідальності у співпраці з нами.

Від всіх тих, хто займається питаннями відносин з постачальниками, вимагається:

- Обирати постачальників на основі відкритого та чесного конкурсу, а також об'єктивного оцінювання якості їх послуг; забезпечити чесне порівняння та оцінювання пропозицій постачальників без проявів фаворитизму
- Забезпечити прозорий процес подання конкурсних пропозицій та надавати чесні й точні відповіді щодо заявок, які не пройшли за конкурсом
- Забезпечити розуміння та прийняття всіма постачальниками, незалежно від набору їхніх послуг, Загальних положень Компанії щодо закупівель та розрахунків за послуги, включаючи етичні принципи L'ORÉAL
- Забезпечити об'єктивний, прозорий та точний зворотній зв'язок з постачальникам
- Підтримувати постачальників у їхньому прагненні відповідати принципам L'ORÉAL – але мати й сміливість припинити відносини з тими постачальниками, які постійно порушують їх
- Вчасно та згідно прийнятого порядку здійснювати розрахунки з постачальниками (звісно, при дотриманні постачальником умов контракту)
- Уникати ситуацій, коли постачальник занадто залежить від діяльності L'ORÉAL

- Утримуватись від прохань до постачальників надати надмірні знижки для подальшої співпраці з L'ORÉAL. Особливо, уникайте взаємних угод (це стосується заяв чи натяків на те, що рішення про закупівлю товарів чи замовлення послуг було прийняте на основі взаємної угоди про купівлю постачальником нашої продукції чи послуг.)
- Захищати конфіденційну інформацію постачальників, як свою власну, а, особливо, не порушувати їх авторські права та права на інтелектуальну власність

Ми пишаємось своєю репутацією компанії, яка підтримує взаємні та відкриті стосунки з постачальниками. Ці відносини базуються на принципах неупередженості, чесності та лояльності, і ми поважаємо незалежність та індивідуальність постачальників. L'ORÉAL не буде зловживати своїм положенням на ринку задля здобуття їхньої прихильності.

П: Я намагаюсь знайти нового постачальника канцелярських товарів. Один з них пропонує відмінні послуги, але зависоку ціну. У іншого послуги не настільки відмінні, але дешевші (більшою мірою через те, що він готовий надати велику знижку, аби отримати замовлення від L'ORÉAL). Чи можу я назвати першому постачальнику ціну, яку мені запропонував другий постачальник, аби він трохи знизив свою?

В: Ви можете повідомити першого постачальника про те, що десь знайшли менші ціни, але ви не повинні розголошувати назву другого постачальника. Адже таким чином ви надасте першому постачальнику службову інформацію щодо цін його конкурента, а це неетично.

ЧЕСНА КОНКУРЕНЦІЯ

П: Я знайшов дійсно підходящого постачальника, але він тільки-но розпочав свою діяльність і на даний момент L'ORÉAL буде його єдиним замовником. Чи можу я користуватись його послугами?

В: Так. Звичайно, немає сенсу допомагати цьому постачальнику піднятися на ноги. Однак, в угоді слід зазначити, що, якщо він не знайде собі ще замовників за певний проміжок часу, то L'ORÉAL може обрати іншого постачальника. Якщо він дійсно такий чудовий, то для нього це не буде проблемою.

П: Хтось мені по секрету повідомив, що один з наших закордонних постачальників став об'єктом розслідування за звинуваченнями у використанні примусової праці. Постачальник нічого мені про це не повідомляв, а під час попередніх візитів до нього нічого підозрілого ми не помітили. Чи слід мені ігнорувати такі чутки?

В: Ні. Ви повинні вивчити цю проблему, починаючи з розпитувань самого постачальника. Якщо у вас виникли сумніви, то включіть його до Програми соціального моніторингу L'ORÉAL, яка передбачає направлення до нього незалежного аудитора для перевірки фактів неналежного використання робочої сили, умов праці та інших питань.

Пам'ятайте: Якщо у вас виникли сумніви щодо вибору постачальників та відносин з ними, не приховуйте їх. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом, керівником відділу закупок чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ "Відверта розмова")

Ми поважаємо всіх, хто працює у нашій сфері, включаючи конкурентів. Ми відносимось до них так, як і ми б хотіли, щоб відносились до нас. Наша позиція лідера у косметичній промисловості вимагає від нас ще більшої відповідальності служити прикладом у цій області.

У наших інтересах працювати у сфері, де царить повага до сумлінної ділової практики. Це допомагає нам у роботі та зміцнює довіру наших замовників. Розголошення будь-якої інформації щодо цінової політики, витрат чи маркетингових планів може призвести до виникнення, насправді чи лише схожості, фіксації цін, територіального розподілу чи інших видів маніпуляцій та порушень умов вільного ринку.

Від всіх нас вимагається:

- Уникати будь-яких контактів з конкурентами, коли може обговорюватись конфіденційна інформація
- Не пропонувати замовникам чи постачальникам порушувати умови контрактів із конкурентами
- Утримуватись від свідомих дій по переключенню каналів поставок конкурентів
- Не укладати угод на умовах ексклюзивності (тобто таких угод, умови яких передбачають співпрацю компанії виключно з L'ORÉAL) без попередньої юридичної консультації, якщо L'ORÉAL можуть звинуватити у монополізмі на ринку
- Не укладати угоди, які передбачають продаж чи купівлю кількох різних продуктів чи послуг (наприклад, коли умови угоди передбачають обов'язок покупця, який бажає придбати один товар, купити ще й інший „додатковий” товар) та не впроваджувати винагороди за лояльність без попередньої юридичної консультації, якщо L'ORÉAL можуть звинуватити у монополізмі на ринку

- Утримуватись від будь-яких зневажливих висловлювань на адресу конкурентів (включаючи будь-які неправдиві відомості про їхні продукти чи послуги)
- Негайно повідомляти своєму керівництву про ненавмисне одержання чи використання службової чи конфіденційної інформації, яка стосується конкурентів та належить виключно їм чи третім сторонам
- Отримувати інформацію про конкурентів лише законними шляхами, а при її збиранні завжди ідентифікувати себе, як співробітника L'ORÉAL
- Ніколи не дозволяти новим працівникам L'ORÉAL розголошувати конфіденційну інформацію про конкурентів, на яких вони раніше працювали

П: Нещодавно на виставці я зустрів представника нашого конкурента. За чаркою у барі він зауважив, що його компанія найближчим часом підвищить ціну на деякі основні продукти. Це дійсно корисна інформація! Кому я маю доповісти про це, аби ми могли обернути цю інформацію собі на користь?

В: Ми не надаємо конкурентам та не обмінюємось з ними інформацією про ціни чи участь у тендерах. До такої інформації відноситься цінова політика, знижки, акції, відрахування власникові патенту, гарантії та умови збуту продукції. Якщо конкурент розголошує таку інформацію, то ви маєте чемно, але якомога скоріше закінчити таку розмову та попередити своє керівництво. Навіть якщо таке розголошення було ненавмисним, хтось може запідозрити нас у фіксації цін чи у нечесній цінній політиці, що неетично, а у деяких країнах – незаконно.

П: L'ORÉAL є членом Національної асоціації виробників професійної косметики, а я є представником L'ORÉAL у її Торговому комітеті. Після однієї з щомісячних нарад Комітету один з моїх колег, представник відомої компанії-конкурента, запропонував членам Комітету провести зустріч у ресторані задля зміцнення особистих відносин та поспілкуватись у „неофіційній обстановці“. Що мені робити?

В: Не приймайте запрошення та негайно повідомте про це юридичний відділ. Ми зобов'язані попереджати Асоціацію про такі „неофіційні“ зустрічі. Пам'ятайте, що спілкування з конкурентами має бути винятковим та обмеженим лише непрофесійними, неконфіденційними та нестратегічними темами. В будь-якому разі уникайте неформальних контактів та неофіційних зустрічей з конкурентами. Якщо під час „санкціонованої“ зустрічі з конкурентами ви відчуваєте, що наближається обговорення закритих питань, просто підіть та постарайтесь, щоб це було зафіксовано у протоколі.

П: Я довідався, що незабаром один з наших основних конкурентів випустить новий продукт, який може серйозно вплинути на обсяги наших продаж та на маркетингову стратегію. Нам потрібно узнати якомога більше про цю подію, чого б це не було варте. Враховуючи важливість ситуації, чи можна найняти когось, хто б міг поритись у їхньому смітті в пошуках інформації стосовно запуску нової продукції?

В: Ні. Це неетична поведінка, яка може серйозно вплинути на нашу репутацію чесної компанії. L'ORÉAL ні в якому разі не може приймати участь у таких справах. Крім того, що такий шпіонаж є неприйнятним, просто запитайте себе, як би виглядала ця ситуація у пресі! Ми можемо здобувати інформацію про своїх конкурентів лише законними шляхами. Ці шляхи передбачають вивчення продукції наших конкурентів та користування виключно відкритими для широкого загалу ресурсами, як-то рекламні листівки, річні звіти, стенди конкурентів на виставках та сукупні відомості, які не містять конфіденційної інформації про компанію.

ОПОДАТКУВАННЯ

П: Півроку тому я прийняв на роботу людину, яка раніше працювала на нашого конкурента. Працюючи там, вона отримала цінні знання в області, яка є дуже важливою для нас. Звичайно, що саме через ці знання я й прийняв її на роботу. Поза сумнівом, я вжив відповідних заходів, аби вона не передала нам ніякої конфіденційної інформації, але чи є якийсь період, після якого вона зможе відкрито поділитись своїм досвідом? В іншому випадку, чи не зайві всі ці намагання зберегти таємницю?

В: Ні. Такого періоду часу по відношенню до розкриття конфіденційної інформації не передбачено. Ваша працівниця мала бути прийнятою на роботу за результатами вивчення допомоги її користі для Компанії, а не керуючись її досягненнями у праці на конкурента. Доречним буде навіть її переведення до іншого відділу, де вона не відчуватиме тиску стосовно можливості розголошу конфіденційної інформації.

Пам'ятайте: Якщо у вас виникли сумніви щодо чесної конкуренції, не приховуйте їх. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом, з юридичним відділом чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ "Відверта розмова")

Компанія L'ORÉAL намагається бути зразковим підприємством, де б вона не працювала. В основі цього лежить дотримання всіх відповідних податкових правил, забезпечення належного виконання місцевих податкових вимог (подання відповідних документів та дотримання термінів їх подачі) та сплату передбачених законом місцевих податків та зборів у повному обсязі.

Від всіх нас вимагається:

- Не допускати свідомого ухилення L'ORÉAL від виконання її податкових зобов'язань
- Відігравати свою роль у належному веденні бухгалтерської документації

П: До мене звернувся постачальник, який запевнив, що знає перевірений шлях, як зекономити наші кошти. Він пропонує провести документи на наше різдвяне замовлення їхньої продукції через третю країну, аби не сплачувати податок на продаж (ПДВ), який у іншому випадку нам би довелося сплатити. Начебто, надійна схема – чи можу я погодитись?

В: Ні. Будь-які спроби, направлені на ухилення від виконання наших податкових зобов'язань у повному обсязі – а саме це і передбачається запропонованою схемою – незаконні та неетичні. Бюджет L'ORÉAL передбачає сплату всіх передбачених законом податків.

Пам'ятайте: Якщо у вас виникли питання щодо оподаткування, не приховуйте їх. Вам нададуть допомогу та підтримку у вирішенні проблеми після її обговорення зі своїм керівництвом, фінансовим директором, юридичним відділом чи з керівником відділу кадрів (див. також розділ "Відверта розмова")

L'ORÉAL намагається компенсувати всі види викидів вуглецю в атмосферу при розробці, друці та розповсюдженні даного Кодексу ділової етики. Це наш перший „екологічно нейтральний“ документ.

Ми робимо це з допомогою „Climate Care“, однієї з найбільш поважних компаній у сфері компенсацій шкідливих викидів.

Видано:

Директор з етики групи
L'ORÉAL
41, rue Martre
92117 CLICHY
FRANCE
<http://ethics.loreal.wans>

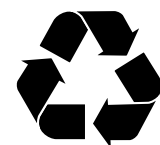
Фотографії:

Жан-Жак Цессаріні, Кароль Беллеш, Мішлен Пеллетье/Гамма, Кітті Сіріхайват, Девід Арраец, L'ORÉAL Recherche, всі права захищено

Дизайн: **futerra**

Futerra Sustainability Communications Ltd
www.futerra.co.uk

Даний документ надруковано з використанням фарб, що піддаються біологічному розкладенню, та технологій на основі низького використання спирту. Використано папір, що сертифікований Радою з питань піклування лісами, та на 50% виготовлений з перероблених відходів. Надруковано на обладнанні, що має сертифіковану за стандартом ISO 14001 систему екологічного контролю.



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

