

ETISK KODEKS

MÅD EN



AGERER PÅ

L'ORÉAL

4. UDGAVE





**L'Oréal er bygget på stærke værdier og solide etiske principper. De skal inkorporeres på den måde, vi agerer.**

Hos L'Oréal er Etik først og fremmest baseret på tillid. Vores Etiske Kodeks inspirerer vores valg og hjælper os med at tage de bedste beslutninger. Det er en konstant udfordring, men også en fantastisk mulighed for kontinuerlig forbedring.

Når vi agerer etisk, øger vi tilliden for alle vores interessenter. Uden tillid, kan L'Oréal ikke udvikle sig på lang sigt.

Vores kultur med integritet er en garanti for vores bæredygtighed, og derfor er det Bestyrelsens ambition, som deles af alle, at fortsætte med at være en af de mest eksemplariske virksomheder i verden.

**Jean-Paul Agon**  
**Bestyrelsesformand**



## FORORD

**Vores stærke etiske kultur er en af grundpillerne i L'Oréal og er dybt forbundet med vores formål, nemlig "Create the beauty that moves the world." Det Etiske Kodeks illustrerer vores ledelseskultur som er baseret på vores krævende Etiske Principper. Det er vores kompas, som styrker og guider os i en verden med usikkerhed og transformationer uden fortilfælde, hvor det kan være svært at finde pejlemærker.**

Vores etiske program er bredt anerkendt og placerer os blandt de førende virksomheder i verden. Vi har opdateret vores Etiske Kodeks for at afspejle den verden, vi driver forretning i, og de nye udfordringer som vores teams står over for.

Overholdelsen af vores Etiske Kodeks og vores Etiske Principper i vores strategiske prioriteter og transformation er vores grundlag for at drive forretning. Det er grundlaget for at vi altid vil støtte vores medarbejdere og partnere, når de ønsker at give udtryk for en bekymring vedrørende overholdelsen af vores etiske forpligtelser. L'Oréals omdømme, vores interessenters tillid og det større samfund er afhængige af vores evne til oprigtigt at leve op til vores ansvar.

Sammen med forretningsudvalget, forpligter jeg mig personligt til altid at følge og efterleve dette kodeks. Vi stoler på at du gør det samme.

*Lev det og giv det videre.*

**Nicolas Hieronimus**  
CEO







MÅDEN  
JEG  
AGERER  
PÅ



MÅDEN  
JEG  
AGERER  
PÅ



MÅDEN  
JEG  
AGERER  
PÅ

# MÅDEN ✓✓ AGERER PÅ

**Hos L'Oréal deler vi et fælles formål: Create the beauty that moves the world. Etik er kernen i vores formål og i alt hvad vi gør samt hvordan vi gør det.**

**Den måde vi agerer på, og de valg vi træffer som individer og som gruppe definerer os og er personificeringen af vores Ethiske Principper.**

Etikken vejleder os. Den hjælper os med at besvare vigtige spørgsmål, såsom hvad vi altid, eller tværtimod aldrig, vil gøre. Etik løfter vores rolle i samfundet og som global borger til koncernniveau. Vi stoler på etik når der ikke er nogen love til at vejlede os, når situationen er uigennemsigtig og uden fortilfælde. Ved blot at spørge "Hvad er det rigtige at gøre?", ser vi klarere og træffer bedre beslutninger. Hver gang.



# INDHOLD

## Introduktion

HVORFOR HAR VI ET ETISK KODEKS?	06
SÅDAN BRUGER DU VORES KODEKS	07
VORES ETISKE PRINCIPPER	08
ETISK BESLUTNINGSTRÆ	09
OVERHOLDELSE AF MENNESKERETTIGHEDER	10
SPEAK UP: SÅDAN REJSER MAN ET ETISK SPØRGSMÅL	11

## SOM Forretning

FREMSTILLING AF SIKRE KVALITETSPRODUKTER	14
FORSKNING OG INNOVATION MED INTEGRITET	16
ANSVARLIG KOMMUNIKATION	18
FREMME ANSVARLIG BRUG AF TEKNOLOGI	20
HÅNDTERING AF PERSONOPLYSNINGER MED OMHU	22
BESKYTTELSE AF FORTROLIGE OPLYSNINGER	24
OPBYGNING AF STÆRKE RELATIONER MED VORES FORRETNINGSPARTNERE	25
RETFÆRDIG BEHANDLING AF VORES KONKURRENTER	27
BESKYTTELSE AF L'ORÉALS OMDØMME	29
SIKRING AF KORREKT ANVENDELSE AF VIRKSOMHEDENS RESSOURCER	31
ÅBENHED OMKRING INTERESSEKONFLIKTER	33
BEKÆMPELSE AF KORRUPTION	34
FOREBYGGELSE AF BEDRAGERI OG ANDRE ULOVLIGE AKTIVITETER	35

## SOM Arbejdsgiver

SIKRING AF DE RETTE ARBEJDSFORHOLD	38
LEDERNES OG CHEFERNES ROLLE	40
STØTTE TIL MANGFOLDIGHED, LIGHED OG INKLUSION (DE&I)	42
RESPEKT PÅ ARBEJDET	44

## SOM Ansvarlig Virksomhed

OVERHOLDELSE AF PLANETÆRE GRÆNSER	46
BIDRAG TIL ET BEDRE SAMFUND	48
FREMME ANSVARLIG LOBBYVIRKSOMHED	49
EN ANSVARLIG SKATTEBORGER	51





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

# Introduktion

<b>HVORFOR HAR VI ET ETISK KODEKS?</b>	<b>06</b>
<b>SÅDAN BRUGER DU VORES KODEKS</b>	<b>07</b>
<b>VORES ETISKE PRINCIPPER</b>	<b>08</b>
<b>ETISK BESLUTNINGSTRÆ</b>	<b>09</b>
<b>OVERHOLDELSE AF MENNESKERETTIGHEDER</b>	<b>10</b>
<b>SPEAK UP: SÅDAN REJSER MAN ET ETISK SPØRGSMÅL</b>	<b>11</b>





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

# HVORFOR HAR VI ET ETISK KODEKS?

**Vores Etiske Kodeks er vores daglige rettesnor. Det hjælper os til at forstå hvad der forventes af hver enkelt af os som medlemmer af L'Oréals fællesskab og identificere de emner, der kræver særlig omhu, så vi kan leve op til vores krævende Etiske Principper og forpligtelser.**

L'Oréal driver forretning i mange lande som alle er hjem til en bred vifte af kulturelle og juridiske miljøer. Som virksomhed og som enkeltpersoner, skal vi til enhver tid respektere love og regler i de lande L'Oréal driver forretning. Det Etiske Kodeks hjælper os til at sikre at vi anvender de samme etiske standarder uanset hvor vi driver forretning. Der kan være tilfælde, hvor kodekset er i strid med lokal lovgivning eller sædvane i et bestemt land. Hvis det er tilfældet, bør lokal lovgivning og sædvane altid gælde, når de pålægger højere standarder end dem der er angivet i kodekset. Når vi står over for modstridende krav mellem lokale love og vores Etiske Kodeks, vil vi altid søge at overholde standarderne i vores kodeks, medmindre det resulterer i en ulovlig aktivitet.

**Standarderne i dette Kodeks er ikke valgfrie: Vi skal overholde dem.**

Vi sætter eksemplet: L'Oréals omdømme og vores interessenters tillid afhænger af os alle.

Vi bliver ikke kun evalueret på hvad vi gør, men også på hvordan vi gør det.

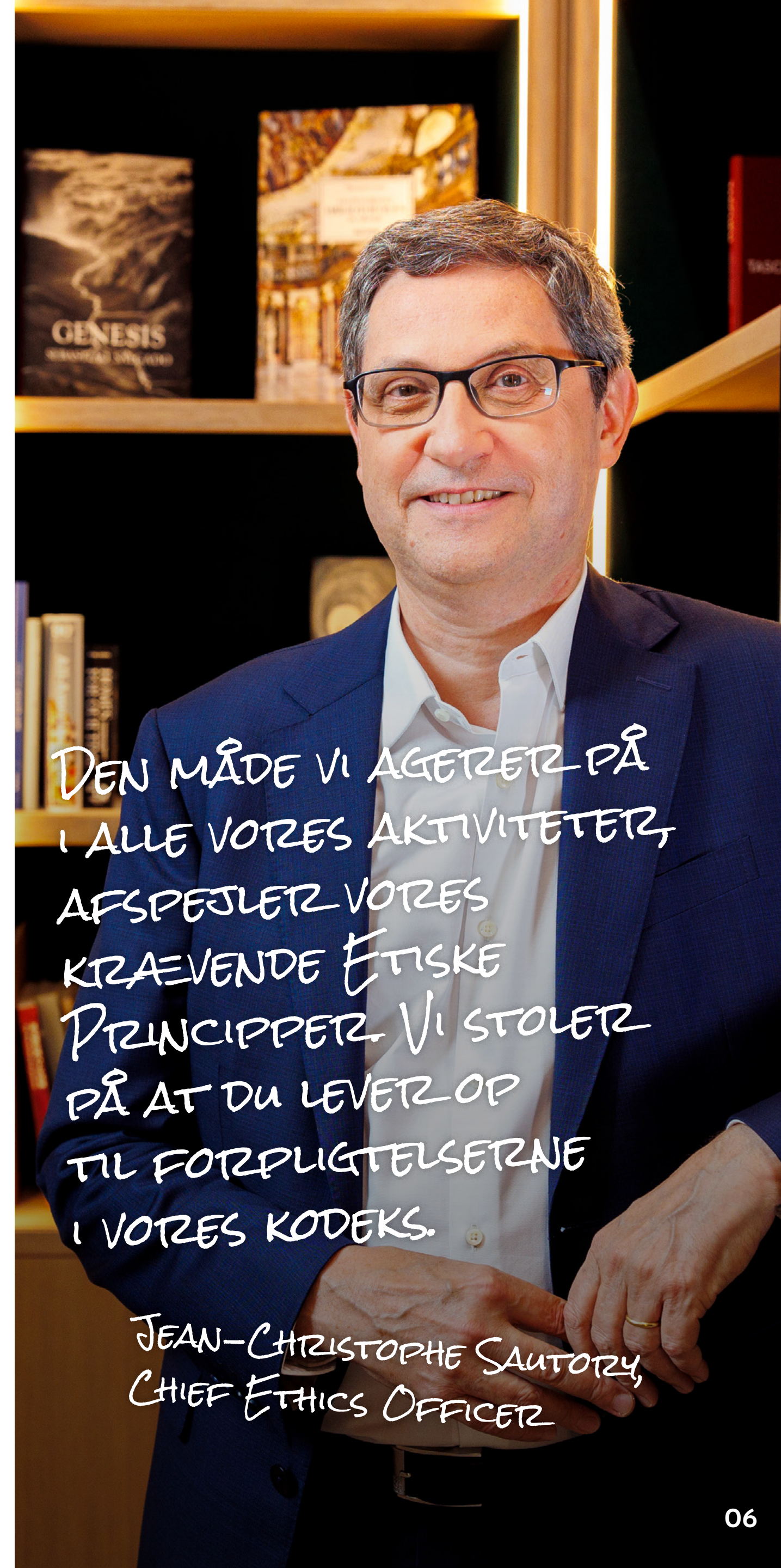
Intet dokument kan forudse og behandle enhver situation der måtte opstå. I løbet af det næste årti, vil vi formentlig stå over for nye etiske dilemmaer. Vi erkender at det i nogle situationer ikke er nemt at træffe beslutninger. Vores Etiske Kodeks sætter standarden for koncernen og tilbyder vejledning i en række 'gråzoner' hvor der kræves en informeret beslutning.

**Den gyldne regel er at afsløre og rådføre sig. Drøft sagen åbent med din leder, interne eksperter eller Ethics Correspondent før du handler.**

Vores Etiske Beslutningstræ kan også være en hjælp til at håndtere uventede situationer.

Det Etiske Kodeks gælder for alle ansatte i L'Oréal-koncernen og dens datterselskaber over hele verden. Det gælder også for alle ledere og medlemmer af bestyrelser og direktioner i L'Oréal-koncernen og dens datterselskaber verden over samt alle ansatte og ledere i Fondation L'Oréal. I tilfælde af overtrædelse af dette kodeks forbeholder L'Oréal sig retten til at træffe de foranstaltninger der anses for passende i situationen.

Vi opsøger og vælger aktivt forretningspartnere, der deler vores etiske standarder som beskrevet i dette kodeks med hensyn til menneskerettigheder, arbejdsforhold, miljøforvaltning og forretningsintegritet. Vi er engageret i at støtte partnere i deres bestræbelser på at opfylde disse standarder samtidig med at vi, om nødvendigt, har modet til at afslutte relationer med dem, der ikke er villige til at opfylde dem.



DEN MÅDE VI AGERET PÅ  
I ALLE VORES AKTIVITETER,  
AFSPEJLER VORES  
KRÆVENDE ETISKE  
PRINCIPPER. VI STOLER  
PÅ AT DU LEVER OP  
TIL FORPLIGTELSENE  
I VORES KODEKS.

JEAN-CHRISTOPHE SAUTORY,  
CHIEF ETHICS OFFICER





## INTRODUKTION

ETISKE  
PRINCIPPERPRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

## SOM ARBEJDSGIVER

## SOM ANSVARLIG VIRKSOMHED

## KONTAKT

# SÅDAN BRUGER DU VORES KODEKS

Kodekset er opdelt i tre afsnit,  
hver med flere kapitler.

*Forretning*  
*Arbejdsgiver*  
*Ansvarlig Virksomhed*

Hvert kapitel beskriver, hvad vi vil  
og ikke vil gøre. For eksempel:

### VI VIL

- ✓ Give tydelige oplysninger om vores  
produkter og ingredienser.

### VI VIL IKKE

- ✗ Sætte et produkt på markedet, som ikke respekterer  
vores høje sikkerheds- og kvalitetsstandarder.

**FAQ** I hvert kapitel finder du nogle spørgsmål  
og svar samt konkrete eksempler på hvordan vi  
implementerer vores forpligtelser i hverdagen.

Derudover vil du finde eksempler på hvordan L'Oréal  
igangsætter etik og måder hvorpå du kan gøre det  
sammen med nyttige ressourcer og kontakter.

*Etik i funktion*

*Hvordan kan du agere?*

Hvis du har spørgsmål om etik  
er vores netværk af Ethics  
Correspondents rundt omkring  
i verden en ressource for dig.

Deres rolle er at mobilisere,  
rådgive og koordinere med lokale  
teams og eksperter. De har en  
rapporterer direkte til Chief Ethics,  
Risk & Compliance Officer.

Verden ændrer sig hurtigt, og derfor er  
vi nødt til at opdatere det Ethiske Kodeks  
jævnligt. Kodekset kan til enhver tid ændres  
når det skønnes hensigtsmæssigt.

Den engelske version af Kodekset  
er referencedokumentet. Kodekset  
er tilgængeligt i skriftligt format og  
i lydformat på engelsk og fransk.  
Yderligere oversættelser er tilgængelige.  
Det er offentligt tilgængeligt på  
L'Oréalgruppens hjemmeside.

Kodekset har til formål at skabe en  
ramme for alle vores interne politikker  
og standarder. Især etiske politikker  
og de grundlæggende principper  
for intern kontrol er tilgængelige for  
at vejlede om specifikke emner.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER

MENNESKERETTIGHEDER

SPEAK UP

SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

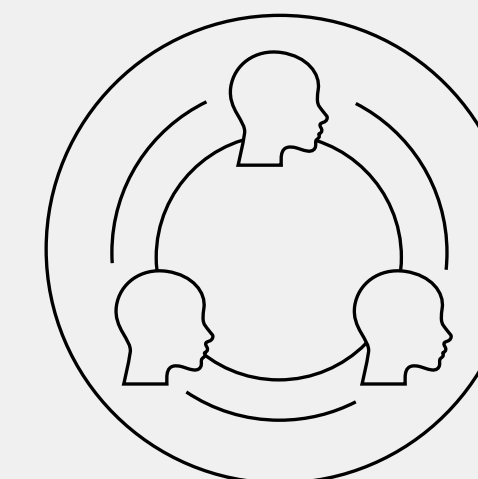
## VORES ETISKE PRINCIPPER

Vores Etiske Principper viser andre, hvad de kan forvente af os og guider vores engagement og ansvar. De bidrager til vores omdømme som en troværdig og respekteret etisk virksomhed, og sammen understøtter de vores fælles ønske om at Create the beauty that moves the world.



### Integritet

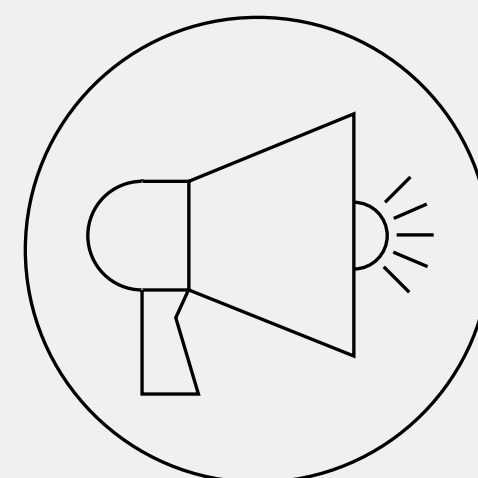
Fordi det er afgørende at handle med integritet for at opbygge og bevare tillid og gode relationer.



### Respekt

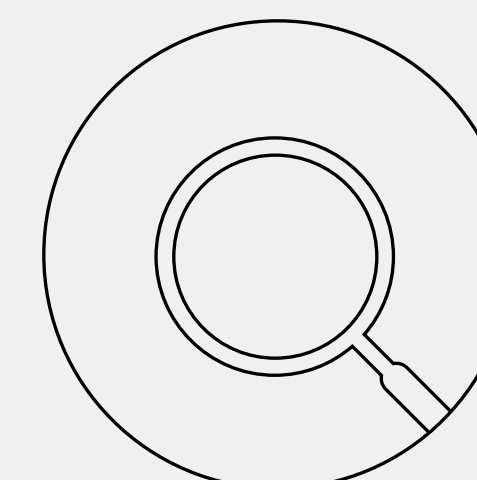
Fordi vi stræber efter at have en positiv indflydelse på vores interessenter.

L'ORÉAL  
G R O U P E



### Mod

Fordi etiske spørgsmål sjældent er nemme, men har brug for at blive løst.



### Gennemsigtighed

Fordi vi altid skal være oprigtige og kunne retfærdiggøre vores handlinger.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

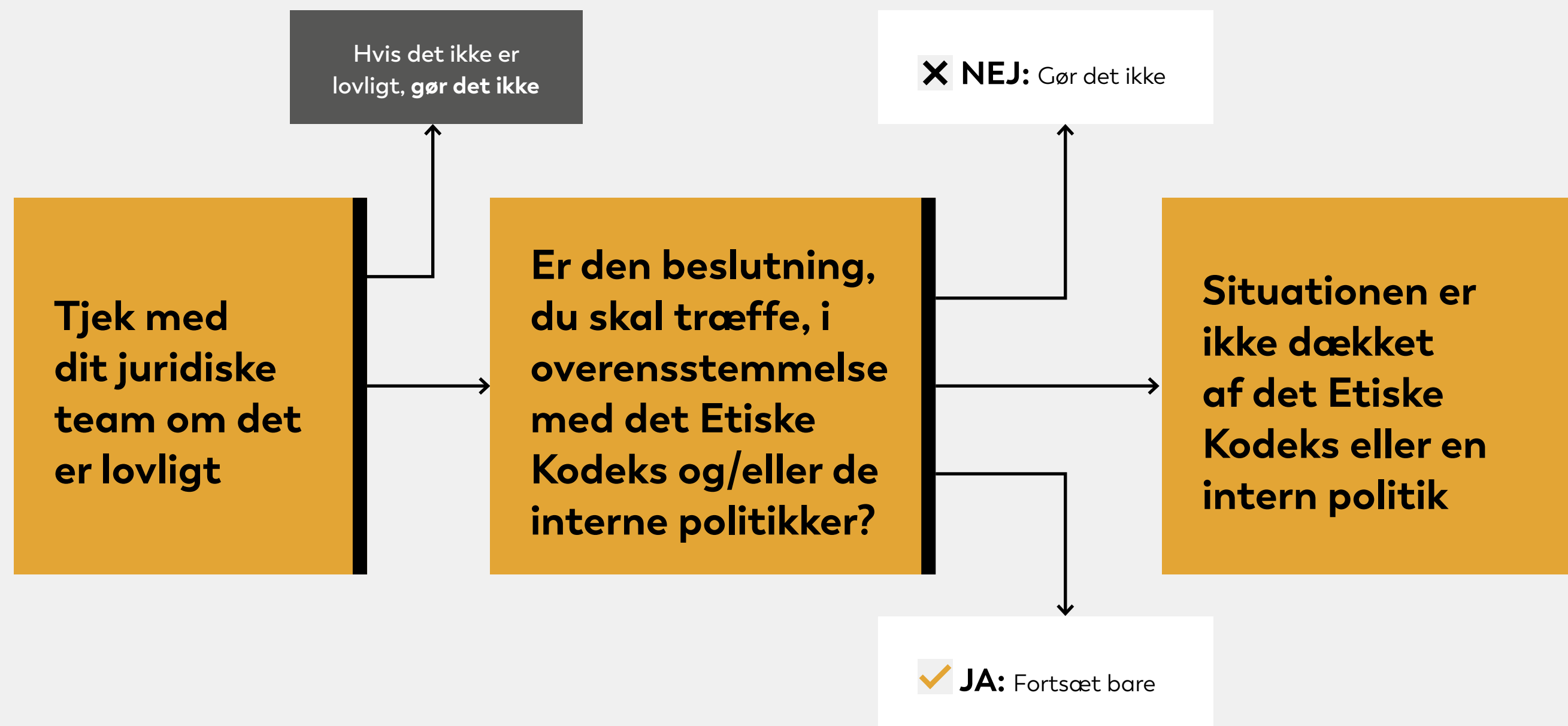
KONTAKT

# ETISK BESLUTNINGSTRÆ

Står du i en situation hvor du ikke er sikker på, hvilken beslutning du skal træffe?

Dette etiske beslutningstræ kan hjælpe dig med at finde den rigtige tilgang i overensstemmelse med vores Etiske Kodeks, interne politikker og Etiske Principper.

Under alle omstændigheder, skal alle dine handlinger og beslutninger være i overensstemmelse med dine lokale love og regler.



Vores Etiske Principper kan hjælpe dig med at navigere gennem disse situationer. Spørg dig selv:



### Integritet

Gør du det rigtige uden undtagelse?  
Vil dette have indflydelse på vores partners eller forbrugeres tillid?



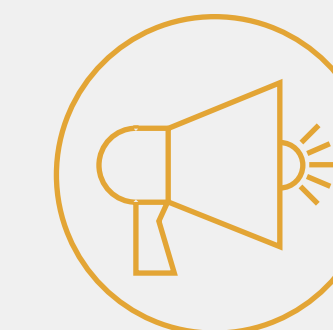
### Respekt

Behandler du andre som du gerne vil behandles?  
Vil det påvirke mennesker eller planeten negativt?



### Gennemsigtighed

Vil du gerne se dette overalt på internettet?  
Vil du nemt kunne begrunde din beslutning?



### Mod

Går du ind for den måde vi handler på?  
Vil det blive anset for at være passende mange år ind i fremtiden?

**ETISKE SPØRGSMÅL ER IKKE NEMME, MEN DE SKAL LØSES. DU ER IKKE ALENE!**

Drøft situationen åbent med din leder eller Ethics Correspondent.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER

MENNESKERETTIGHEDER

SPEAK UP

## SOM FORRETNING

## SOM ARBEJDSGIVER

## SOM ANSVARLIG VIRKSOMHED

## KONTAKT

# RESPEKT FOR MENNESKERETTIGHEDER

## Vi forpligter os til at respektere menneskerettighederne alle steder vi driver forretning.

Vores respekt for menneskerettigheder er baseret på alle internationalt anerkendte menneskerettighedsstandarder, særligt den Internationale Menneskerettighedserklæring (1948 Verdenserklæringen om menneskerettigheder og de to konventioner), samt på FN's Vejledende principper for menneskerettigheder og erhvervsliv fra 2011 og på Den Internationale Arbejdsorganisations vigtigste konventioner.

### Hvad betyder menneskerettigheder?

Menneskerettigheder er relevante for alle og påvirker os alle i hverdagen. L'Oréal fremmer respekt for alle internationalt anerkendte menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, herunder retten til:

**Ikke at blive diskrimineret**

**At have et ordentligt arbejde**

**Ytringsfrihed**

**Sundhed**

**Liv og sikkerhed**

**Privatliv**

## SÅDAN RESPEKTERER VI MENNESKERETTIGHEDERNE

### Mindskning af vores påvirkninger

L'Oréal er en virksomhed der består af mennesker, hvis handlinger og produkter påvirker mennesker såvel som vores planet. Som sådan er det vores ansvar at sikre, at vi respekterer menneskerettighederne ved at afbøde negative påvirkninger fra vores aktiviteter og ved at udvikle vores positive påvirkning, hvor vi kan.

### Kortlægning og håndtering af sager

Vores mål er altid at sikre respekt for menneskerettighederne i vores egne aktiviteter og med vores forretningspartnere ved at forsøge at finde ud af, hvem vi påvirker mest og hvordan (dvs. process for rettidig omhu). Vi arbejder sammen med interne og eksterne menneskerettighedseksperter for at hjælpe os med at integrere vores forpligtelser. Her identificerer og korrigerer vi de dele af vores virksomhed, hvor vi påvirker mennesker mest (dvs. særligt når det kommer til spørgsmål vedrørende menneskerettigheder).

### Udvikling af en gennemsigtig kultur

Vi er gennemsigtige omkring vores resultater og udfordringer. Gennem forskellige klagemekanismer, og især gennem vores **Speak-Up**-politik, opfordrer vi vores interessenter, herunder de mest sårbare, til at rejse alle de menneskerettighedsrelaterede bekymringer eller spørgsmål, de måtte stå over for på grund af vores aktiviteter. Vi arbejder sammen med NGO'ere for at hjælpe os med at integrere vores forpligtelser.

Vi hindrer ikke menneskerettighedsforkæmperes lovlige handlinger eller begrænser deres ytringsfrihed, foreningsfrihed eller ret til fredelige forsamlinger, herunder dem, der aktivt fører kampagner om emner, der kan være forbundet med vores forretning. Vi deler denne politik med vores forretningspartnere.

## Menneskerettigheder i funktion

Når vi køber vores råvarer, tjekker vi om det kan påvirke den oprindelige befolkning, og hvis det er tilfældet, sikrer vi, at deres rettigheder respekteres, især rettigheder relateret til deres jord i overensstemmelse med principperne om frit forudgående og informeret samtykke (FPIC), samt deres traditionelle viden.

Vi forpligter os til at sikre at alle medarbejdere, som minimum, modtager en løn der svarer til eksistensminimum og som dækker basale behov. Dette beregnes i overensstemmelse med anerkendte standarder. I 2030, vil 100 % af vores strategiske leverandørers medarbejdere også, som minimum, blive udbetalt løn som tilsvarende eksistensminimum.

## Hvordan kan du agere?

Flere kapitler i det Etske Kodeks hjælper os med at sikre, at vi respekterer vores menneskerettighedsforpligtelser, især **Fremstilling af sikre kvalitetsprodukter, Ansvarlig kommunikation, Håndtering af personoplysninger med omhu, Opbygning af stærke relationer med vores forretningspartnere, Sikring af de rette arbejdsforhold, Fremme af mangfoldighed, ligestilling og inklusion, Sikring af respekt på arbejdet, Overholdelse af planetariske grænser, og Bidrag til et bedre samfund.**

Læs vores **Koncernpolitik om Menneskerettigheder og Medarbejdernes menneskerettigheder.**

Et par interessante referencedokumenter, du måske ønsker at læse, er:

FN's Deklaration om Oprindelige Folks Rettigheder  
Konventionen om Biologisk Mangfoldighed og Nagoya-Protokollen om retfærdig adgang og udbyttedeling  
FN's deklARATION om Menneskerettighedsforsvarere





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER

MENNESKERETTIGHEDER

**SPEAK UP**

## SOM FORRETNING

## SOM ARBEJDSGIVER

## SOM ANSVARLIG VIRKSOMHED

## KONTAKT

# SPEAK UP: SÅDAN REJSER MAN EN ETISK BEKYMRING

## Vi taler. Vi gør fremskridt

Det at være i stand til hurtigt at identificere en etisk forseelse er nøglen til at sikre, at vi lever op til vores Etiske Kodeks og Etiske Principper i alle vores aktiviteter og geografiske områder.

Vi søger at fremme en kultur med åbenhed, hvor medarbejdere og vores eksterne interessenter kan rejse deres bekymringer. Det er vigtigt at sikre at alle spørgsmål er understøttet af overensstemmende og detaljerede fakta.

Vi forstår at det ikke altid er let at sige sin mening og at det kan være skræmmende. Vi har to kanaler der er troværdige og i overensstemmelse med anerkendte metoder for whistleblowing. Du kan rejse din etiske bekymring gennem de normale ledelseskanaler (Ethics Correspondent, koncern-, Zone- eller landeudvalg) eller direkte til afdelingen Global Ethics, Risk & Compliance via vores sikre websted [www.lorealsspeakup.com](http://www.lorealsspeakup.com). I vores arbejde på at være en etisk leder, har vi designet en global ramme, der giver klare retningslinjer ud over den beskyttelse, der ydes af nationale love i de lande, hvor vi driver forretning.

Vores Speak-Up-program gør det muligt for L'Oréals interne og eksterne interessenter at rejse alle deres alvorlige etiske bekymringer, således at koncernen og Global Ethics-afdelingen kan behandle dem. Det at sige sin mening giver os chancen for at gøre tingene rigtigt, hvor det er nødvendigt, og det sikrer at vi påtager os vores ansvar.

Hvis du er i tvivl, så tøv ikke med at sige din mening: Du skal ikke gå ud fra, at dine bekymringer er kendt på det rigtige niveau i organisationen. Hvis dit spørgsmål ikke er høret under vores **Speak-Up**-politik, omdirigerer vi dig til den relevante afdeling med dit forudgående samtykke, idet vi altid respekterer din identitets fortrolighed.

## Retningslinjer for Speak-Up

### FORTROLIGHED

Fortrolighed er nøglen til at sikre at du føler dig tryk ved at stille dine spørgsmål. Derfor deles alle Speak-Up-rapporter kun med de personer, der er involveret i håndteringen af sagen på basis af 'behov-for-at-vide'-princippet.

Hvis nogen deler fortrolige oplysninger om en tidligere eller igangværende undersøgelse, bedes du kontakte din Ethics Correspondent eller Global Ethics-afdelingen direkte. Hvis du foretrækker det, kan rapporter sendes anonymt via vores offentlige sikre hjemmeside: [www.lorealsspeakup.com](http://www.lorealsspeakup.com).

Alle undersøgelser styres på et system der hostes på en krypteret platform, så al information vedrørende undersøgelser er beskyttet.

### LIGEBEHANDLING

Alle Speak-Up-rapporter gennemgås, og der træffes om nødvendigt korrigerende foranstaltninger uanset anciennitetsniveauet for den involverede person, eller om det er interne eller eksterne interessenter. Konklusioner er kun baseret på fakta og håndgribelige oplysninger indsamlet under undersøgelsen.

### BESKYTTELSE

Medarbejdere eller eksterne interessenter der redigerer en Speak-Up-rapport eller som er involveret i en undersøgelse, bør aldrig straffes for at have delt deres bekymringer i god tro. Omdømmet af uretfærdigt anklagede personer er også beskyttet, og Speak-Up-rapporter der ikke er indsendt i god tro, kan føre til sanktioner. I tilfælde af gengæld efter at have sagt din mening, bedes du kontakte Global Ethics-afdelingen direkte eller bruge Speak-Up-plattformen.

### ANSVARLIGHED

Global Ethics-afdelingen og Ethics Correspondents fører tilsyn med alle Speak-Up-undersøgelser. Koncernens Chief Ethics Officer håndterer direkte eventuelle spørgsmål vedrørende topledelsen.

**SPEAK UP**

We speak. We progress





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER

MENNESKERETTIGHEDER

**SPEAK UP**

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

# SPEAK-UP-RAPPORTER

### TRIN 1

#### Modtagelse

Efter modtagelse af et spørgsmål, vil den person der har redigeret en Speak-Up-rapport normalt blive kontaktet for at indsamle yderligere oplysninger.

### TRIN 2

#### Antagelighedsvurdering

På baggrund af de modtagne oplysninger fra rapportøren vurderer Ethics Correspondents eller Global Ethics-afdelingen om påstandene falder ind under Speak-Up-politikens område.

### TRIN 3

#### Undersøgelse

En undersøgelse er påkrævet for at vurdere de faktiske forhold på basis af beviser der kan indsamles gennem samtaler, vidner og dokumentation. En undersøgelse kan vare i flere måneder afhængig af dens kompleksitet.

### TRIN 4

#### Undersøelsesrapport og udbedrende foranstaltninger

Specifikke konklusioner kommunikerer til de relevante involverede personer på basis af en rapport delt mellem Global Ethics-afdelingen, HR-afdelingen og ledelsen. Passende udbedrende handlinger, der kan omfatte individuelle sanktioner, gennemføres af ledelsen og HR-afdelingen.

### TRIN 5

#### Opfølgning

Rapportøren vil om nødvendigt blive kontaktet efter undersøgelsen for at sikre, at vedkommende ikke er udsat for negative konsekvenser af at have sagt sin mening.

*Etik i funktion*

Du kan gå direkte til [www.lorealsspeakup.com](http://www.lorealsspeakup.com) her.

**SPEAK UP**

We speak. We progress



Scan QR-koden for at få adgang til L'Oréals Speak-Up-plattform.

*Hvordan kan du agere?*

Kontakt din Ethics Correspondent og læs Speak-Up-politikken.





## VI LEVER OP TIL VORES FORPLIGTELSER SOM

# Forretning

INTRODUKTION  
ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

### SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

FREMSTILLING AF SIKRE KVALITETSPRODUKTER	14
UDFØRELSE AF FORSKNING OG INNOVATION MED INTEGRITET	16
ANSVARLIG KOMMUNIKATION	18
PROMOVERING AF ANSVARLIG BRUG AF TEKNOLOGI	20
HÅNDTERING AF PERSONOPLYSNINGER MED OMHU	22
BESKYTTELSE AF FORTROLIGE OPLYSNINGER	24
OPBYGNING AF STÆRKE RELATIONER MED VORES FORRETNINGSPARTNERE	25
RETFÆRDIG BEHANDLING AF VORES KONKURRENTER	27
BESKYTTELSE AF L'ORÉALS OMDØMME	29
SIKRING AF DEN RIGTIGE BRUG AF VIRKSOMHEDENS RESSOURCER	31
ÅBENHED OMKRING INTERESSEKONFLIKTER	33
BEKÆMPELSE AF KORRUPTION	34
FOREBYGGELSE AF BEDRAGERI OG ANDRE ULOVLIGE AKTIVITETER	35





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

## FREMSTILLING AF SIKRE KVALITETSPRODUKTER

Vi forpligter os til at garantere sikkerheden og kvaliteten af vores produkter, overalt og altid. Lige fra begyndelsen, har innovation og etik været centralt for L'Oréal – og det startede med at finde en måde, hvorpå folk kunne farve deres hår sikkert. Produktsikkerhed og kvalitet har altid været i højsædet og den første byggesten i vores forbrugeres tillid. I 1989 stoppede vi med at teste vores produkter på dyr, og vi arbejder mod at denne praksis stoppes i vores industri ved at bidrage til udvikling og accept af alternative metoder.

### VI VIL

- ✓ Give klare oplysninger om vores produkter og ingredienser.
- ✓ Sikre, at vores underleverandører og leverandører respekterer vores sikkerheds- og kvalitetsstandarder.
- ✓ Tage skridt eller bruge Speak Up hvis vi bliver opmærksomme på et sikkerheds- eller kvalitetsproblem med et produkt.

### VI VIL IKKE

- ✗ Sætte et produkt på markedet som ikke respekterer vores høje sikkerheds- og kvalitetsstandarder.
- ✗ Give afkald på vores videnskabelige integritet til gavn for hurtigere produktudvikling eller påvirke eller ændre evaluerings- og testresultater.







## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

## FAQ

### Hvad gør vi med ingredienser, der er genstand for kontroverser?

Sikkerhed er vores vigtigste pligt over for vores forbrugere. Vi ønsker at de skal bruge vores produkter i fuld tillid, sikre på at alle ingredienser er blevet omhyggeligt udvalgt og grundigt undersøgt, takket være strenge systemer som gør det muligt at overvåge hvert trin i udviklingsprocessen.

Vi er gennemsigtige omkring de ingredienser, vi bruger, især gennem vores platform **Inside our Products**. Når der er en debat om sikkerheden eller miljøpåvirkningen af en ingrediens, overvåger vi det nøje og samarbejder med vores interessenter for at undersøge sagen nærmere. Hvis der er en påvist eller stærkt mistænkt risiko, standser vi brugen af den, uanset omkostningerne.

### Hvordan sikrer vi, at vores nye erhvervelser eller underleverandører virkelig respekterer vores standarder?

Når vi erhverver et nyt mærke eller anlæg, eller når vi overdrager vores produktion til en underleverandør, er der altid en gennemgang og om nødvendigt en handlingsplan for at sikre, at anlægget eller underleverandøren lever op til vores kvalitet og etiske standarder så hurtigt som muligt. Det kan få os til at skifte underleverandør hvis nødvendigt.

### Hvorfor tror folk stadig at vi tester vores produkter på dyr?

Vi har været på forkant med alternative metoder i årtier, og i 1989 holdt vi helt op med at teste vores produkter på dyr, 14 år før det var påbudt. Desværre kan nogle sundheds- eller forbrugermyndigheder i visse lande beslutte at udføre dyreforsøg selv. Det kan nogle gange gøre situationen vanskelig at forstå. Vi er stolte af at være blandt de mest aktive virksomheder til at fremme alternative metoder.

## *Etik i funktion*

Alle L'Oréals produkter gennemgår cirka 100 kvalitetskontroller før de sættes på markedet.

## *Hvordan kan du agere?*

Læs vores [Menneskerettighedspolitik](#) og vores etiske vejledninger [The Way We Work with Scientific](#) og [Health Care Professionals](#), [The Way We Conduct Cosmetic Predictive Evaluation](#) og [The Way We Conduct Cosmetics Studies Involving Volunteers or Consumers](#). Webstedet [Inside Our Products](#) indeholder også nyttige oplysninger.

Der kan være specifikke politikker om produktsikkerhed og kvalitet, som er gældende for din aktivitet eller i din enhed. Kontakt din Quality Director eller Scientific Director for yderligere oplysninger.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

# UDFØRELSE AF FORSKNING OG INNOVATION MED INTEGRITET

Vi har forpligtet os til at sikre kvaliteten og relevansen af vores videnskabelige projekter, objektiviteten, pålideligheden og reproducerbarheden af vores data samt gennemsigtigheden og sandfærdigheden af vores videnskabelige kommunikation.

Etikken i vores forsknings- og innovationsaktiviteter og integriteten af vores data har altid været altafgørende og en garanti for at vi laver effektive og unikke produkter til forbrugerne. Vores ansvarlige forskning, der opretholder videnskabelig omdømme og troværdighed, er en byggesten i vores forbrugeres tillid.

### VI VIL

- ✓ Overveje vores projekters påvirkning hvad angår mennesker, samfund og miljø for at bevare menneskers velvære, sundhed, privatliv og frihed samt spare på naturens ressourcer.
- ✓ Være særligt agtpågivende ved at bruge en algoritme: Metoden skal være proportionel med den påløbne risiko, hvad enten algoritmen bruges til at designe eller optimere et kosmetisk materiale eller en formel, eller om den bruges til at klassificere eller udstede anbefalinger til forbrugere.
- ✓ Handle med respekt og loyalitet hvad angår andre forskeres arbejde og ekspertise og være respektfulde i vores interaktion med eksterne partnere: Videnskabelige teams, tjenesteudbydere, underleverandører og leverandører.
- ✓ Kun basere vores videnskabelige kommunikation på udviklingen af videnskabelige hypoteser og deres faktuelle verificering, uanset deres værdi og art.

### VI VIL IKKE

- ✗ Tage risici vedrørende sikkerhed, menneskers sundhed og miljøet i betragtning af nuværende videnskabelige forståelse.
- ✗ Give afkald på vores videnskabelige integritet til gavn for hurtigere produktudvikling eller påvirke eller ændre evaluerings- og testresultater.

## *Etik i funktion*

L'Oréal støtter sig til en videnskabsetisk rådgivningskomité, Scientific Ethics Advisory Committee, for at behandle spørgsmål fra R&I-medarbejdere.

Denne komité er baseret på et internt netværk af videnskabsetiske referenter.

## *Hvordan kan du agere?*

Læs vores etiske vejledninger **Scientific Integrity of R&I, The Way We Work with Scientific and Health Care Professionals, The Way We Conduct Cosmetic Predictive Evaluation** og **The Way We Conduct Cosmetics Studies Involving Volunteers or Consumers, The Way We Work with Suppliers**, og **Principles for Trustworthy AI**. L'Oréals politikker **10 Points of Vigilance for Responsible Product Communication** og **10 Points of Vigilance for Data Privacy and Social Media** indeholder også nyttige oplysninger. Kontakt din Scientific Director for yderligere oplysninger.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

## FAQ

### Hvordan kan vi skabe en kultur hvor der tænkes ud af boksen for at udfordre videnskabelige doktriner?

I forskning udvikles doktriner for at kunne stille spørgsmålstejn ved dem. L'Oréal, og især vores R&I, er af natur åbne for nye ideer.

Som videnskabsfolk kan vi have det indtryk, at vi er blokeret, når vi kommer med forslag, der er i modstrid med nuværende programmer. I så fald starter vi med at dokumentere vores synspunkt.

Vi bygger også vores argumenter ved at bede om udtalelser fra kolleger eller eksperter på området. Derefter forklarer vi vores synspunkt inden for rammerne af den videnskabelige debat. Når denne debat har fundet sted, vil vi respektere ledelsens retningslinjer, og vi vil følge beslutningen om valget af projektets videnskabelige retningslinjer, i overensstemmelse med vores Ethiske Kodeks og guiden Scientific Integrity of R&I.

### Hvad skal jeg gøre hvis jeg observerer at der er modstridende eksterne videnskabelige data eller publikationer der kan ugyldiggøre mine egne data?

Data, der modsiger vores egne resultater, kan sagtens eksistere i litteraturen. Frem for alt, vil vi som videnskabsmænd omhyggeligt verificere, at vores eget forskningsarbejde er baseret på forudgående kvalitetsdata. Vi ved dog, at nogle videnskabelige resultater ikke er reproducerbare og inkluderer bias.

Hvis en publikation er i modstrid med vores resultater, tager vi højde for dette og udviser kritisk tænkning. Desuden er det nødvendigt at søge årsagen til uoverensstemmelsen. Det kan skyldes en fejl fra vores side i styringen af undersøgelsen eller tolkningen af resultaterne, men også bias i publikationen.

### Ud fra mit synspunkt, er visse evaluerende undersøgelsesdata klart forkerte og/eller kan skabe et bias i forhold til det testede produkt. Hvad skal jeg gøre?

Et datasæt skal håndteres som det er, uden ændringer. Data må under ingen omstændigheder forsvinde eller fjernes med vilje fordi de skaber vanskeligheder. Data der betragtes som unormale, skal identificeres som sådanne, og deres eventuelle manglende medtagelse i resultatbehandlingen skal begrundes og spores efter aftale med undersøgelseslederen.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

## ANSVARLIG KOMMUNIKATION

Gennemsigtighed og integritet er nøglen når man kommunikerer om L'Oréal, firmaets brands og produkter. Vi er bevidste om de skønhedsbilleder, vi præsenterer og den indflydelse de kan have på livet for millioner af mennesker rundt om i verden. Sammen med vores bureauer, er vi derfor nødt til at sikre, at denne indflydelse altid er positiv samt respekterer og fremmer den uendelige mangfoldighed af skønhedsbehov og -ønsker.

### VI VIL

- ✓ Sørge for at reklamer og kommerciel kommunikation på alle medier er oprigtige, sandfærdige, ikke-misvisende og anstændige.
- ✓ Stræbe mod at være inkluderende over for mennesker af enhver etnicitet, social baggrund, religion, køn, seksuel orientering, alder eller handicap.
- ✓ Være yderst forsigtige når vi reklamerer for produkter til børn og unge.
- ✓ Omhyggeligt håndtere forholdet til folk, der anbefaler vores produkter (f.eks. influencers, sociale sælgere, bloggere, vloggere, journalister, læger) og være transparente omkring det.
- ✓ Sørge for at vi respekterer reklamelovgivningen og brugen af tredjepartsaktiver.
- ✓ Sørge for, at alle copyrights, ophavsrettigheder, personlighedsrettigheder og brugsrettigheder respekteres.
- ✓ Sørge for, at alle påstande og udsagn er baseret på solide data og overholder vores interne valideringsproces.

### VI VIL IKKE

- ✗ Fremme usunde eller urealistiske skønhedsidealiser og personlige fordele.
- ✗ Søge at udnytte vores forbrugeres eller interessenters mangel på viden eller mangel på erfaring.
- ✗ Underminere menneskelig værdighed i vores reklamer, præsentere nedværdigende stereotyper eller være respektløse over for minoritetssamfund.
- ✗ Bevidst overdrive påstande i vores kommunikation, herunder miljømæssige eller samfundsmæssige påstande.
- ✗ Kommunike i mediemiljøer som offentliggør indhold, der er knyttet til vold, opfordring til had og sex.
- ✗ Specifikt henvende os til unge under 16 år med undtagelse af dermatologiske, hygiejne- og solcremeprodukter.



VI BESTRÆBER OS PÅ AT  
ALT, HVAD VI LÆGGER UD  
PÅ NETTET ER BAKKET OP  
AF SOLIDE VIDENSKABELIGE  
DATA, OG VI OVERHOLDER  
VORES INTERNE  
VALIDERINGSPROCESER.

- MARINELLE,  
SOCIAL MEDIA & ENGAGEMENT





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

## FAQ

### Hvad kan vi sige til folk, der føler, at vi promoverer en urealistisk skønhedsmodel?

Skønhed har altid været håbefuldt, og vi omfavner den uendelige mangfoldighed af skønhed. Vi bestræber os på at give en god, præcis og sandfærdig beskrivelse af vores produkter og deres virkninger. Vi skal ikke vildlede vores forbrugere til at tro på uopnåelige effekter af vores produkter gennem brug af præ- eller postproduktionsteknikker. For eksempel, bruger vi kun visuelle retoucheringsteknikker til at korrigere tekniske problemer såsom usande resultater på grund af belysning og aldrig for at forbedre den opfattede produktydelse. Vi ønsker også at sikre at de modeller vi bruger er repræsentative for en bred vifte af skønhedstyper, og vi bruger ikke teknikker til at ændre deres fysiske udseende, alder eller hudtone.

### Hvad er vores holdning til reklamer og børn?

De eneste produkter vi sælger specifikt rettet mod børn er dermatologiske, hygiejne- og solcremeprodukter. Når børn optræder i vores annoncer, er vi særligt opmærksomme på deres arbejdsforhold. Vi opfordrer ikke forbrugere under 16 år til daglig brug af kosmetik. Vi bruger ikke modeller som er under 16 år, undtagen til vores børnespecifikke produkter. På online platforme tilpasser vi vores annoncering for at tage hensyn til brugernes alder.

### Hvad har vi lov til at påstå vedrørende tilstedeværelsen eller fraværet af en bestemt ingrediens?

Vi kan ikke antyde at tilstedeværelsen eller fraværet af en bestemt ingrediens giver større sikkerhed for forbrugerne hvis vi blot overholder loven (f.eks. ingen hexaklorofen). Tilstedeværelsen af ingredienser der ikke har nogen effekt i formlen kan ikke bruges til påstande. Endelig er vi forsigtige med den måde hvorpå vi kommunikerer om ingredienser som kunne opfattes som kontroversielle (f.eks. hamp).

## *Etik i funktion*

Vi vil ikke arbejde med modeller med et Body Mass Index (BMI) under 18.

## *Hvordan kan du agere?*

Læs vores politik om [Menneskerettigheder](#), vores politik om [Sociale medier](#), vores [L'Oréal Influencer Value Charter](#), vores [L'Oréal Social Commerce Value Charter](#), [The Way We Work with Scientific and Health Care Professionals](#), [The Way We Do Philanthropy-guiden](#) samt [10 Points of Vigilance on Responsible Product Communication](#) og [Reklamelovgivning](#).

Der kan være specifikke annoncerings- og kommunikationspolitikker der gælder for din aktivitet eller i din enhed. Kontakt din Chief Marketing Officer, Communication Director eller Scientific Director for yderligere oplysninger.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

## FREMME AF ANSVARLIG BRUG AF TEKNOLOGI

I løbet af de sidste par år, er L'Oréal blevet en digital-first-virksomhed. Vi udnytter teknologiens kraft til at skabe en skønhed der er mere inkluderende, ansvarlig, bæredygtig og gennemsigtig for vores forbrugere, men også for vores samfund og planeten. Som førende inden for skønhedsbranchen, går vi efter at bane vejen for ansvarlig udvikling samt brug af digital markedsføring og Beauty Tech-enheder og -tjenester.

### VI VIL

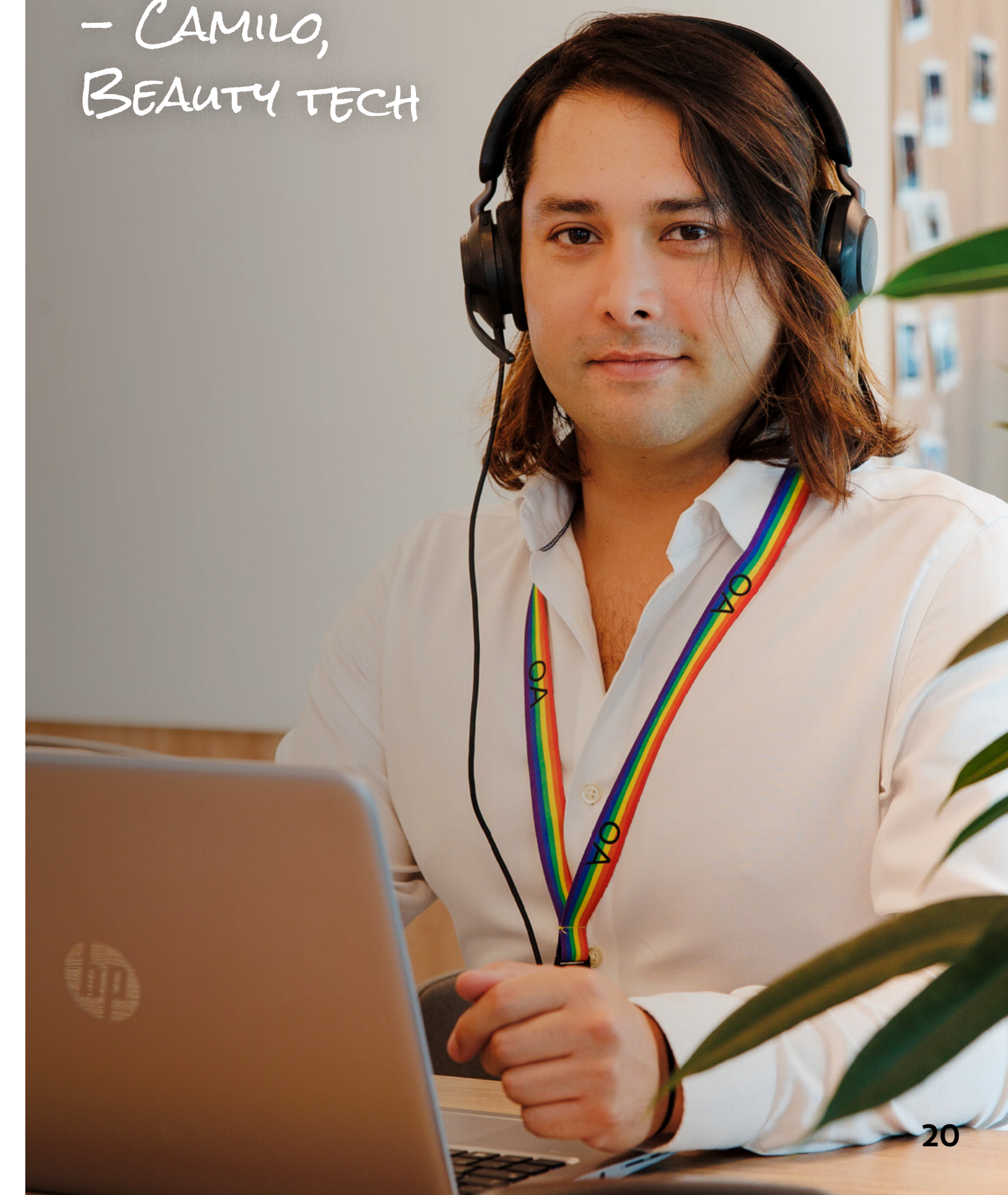
- ✓ Handle retfærdigt og i overensstemmelse med vores Etiske Principper når vi træffer beslutninger eller bruger løsninger baseret på AI-algoritmer for at undgå uretfærdige bias.
- ✓ Vurdere og reagere på miljøfodaftrykket af vores teknologiske miljø.
- ✓ Fremme inkluderende teknologiske initiativer.

### VI VIL IKKE

- ✗ Gå på kompromis med sikkerheden eller kvaliteten af vores enheder og tjenester.
- ✗ Stole på algoritmisk beslutningstagning uden sikkerhedsforanstaltninger og menneskeligt tilsyn.
- ✗ Krænke menneskerettighederne, især privatlivets fred, eller forårsage begrænsning af individers valgfrihed, når de bruger AI-systemer.

ALLE NYE SYSTEMER  
VURDERES UD FRA ET  
SIKKERHEDS-, DATA- OG  
PRIVATLIVSPERSPEKTIV  
FOR AT SIKRE  
INFORMATIONERNES  
INTEGRITET.

- CAMILO,  
BEAUTY TECH







## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

## FAQ

### Ud fra et etisk synspunkt, hvordan kan vi sikre i vores AI-udvikling, at vi ikke går langt?

AI giver mange muligheder, men det rejser også mange spørgsmål som vi skal forholde os til. Det er ikke lette spørgsmål, og vi vil tilpasse os efterhånden som vi lærer mere. I samarbejde med afdelingen for global etik, har vi defineret vores **Responsible Framework for AI** for at sikre, at vi udvikler og erhverver AI-systemer, der er troværdige og respekterer alle vores brugere. Vi vil implementere et program baseret på tre trin: **Principles for Trustworthy AI**, Uddannelse & rekruttering samt Gennemgang & overvågning.

### Vores brand har udviklet et værktøj, der identificerer en forbrugers hudproblemer og giver os mulighed for at anbefale personlige produkter. Men da værktøjet ikke fungerer så godt til visse specifikke hudtoner, planlægger vi kun at tilbyde denne service til specifikke forbrugere. Er det muligt?

Vi skal sikre, at vi ikke diskriminerer vores forbrugere i adgangen til vores produkter og tjenester. I dette tilfælde bør du ikke bringe et værktøj på markedet, der ikke tjener alle forbrugere.

### Vi bruger teknologi og digitale tjenester samtidig med at vi forpligter os til at begrænse påvirkningen af vores CO2-udledende aktiviteter. Hvordan kan vi gøre begge dele?

Det er et udfordrende spørgsmål. Det er derfor, at vi har bygget en dedikeret og bæredygtig IT & Tech-køreplan, der har den målsætning at sikre, at vores teknologiers indflydelse på miljøet er under kontrol og at vi udnytter teknologi til at reducere vores forretnings indflydelse. Et eksempel: Vi har alle en rolle at spille for at begrænse miljøfodaftrykket som skabes ved brugen af teknologi i hverdagen. Det gør vi ved at anvende de digitale tips. Vi planlægger og arbejder desuden på bæredygtig teknologi for at begrænse vores teknologiske initiativers påvirkning.

## Etik i funktion

Som en del af vores **Principles for Trustworthy AI** har L'Oréal implementeret interne operationelle processer og milepæle for udvikling.

## Hvordan kan du agere?

Læs vores **Principles for Trustworthy AI**. Der kan være specifikke politikker der gælder for din aktivitet eller i din enhed. Kontakt dit Digital team eller Beauty Tech team for yderligere oplysninger.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER

MENNESKERETTIGHEDER

SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

# HÅNDTERING AF PERSONOPLYSNINGER MED OMHU

Vi har et ansvar for at værne om alles ret til privatliv. Den måde vi indsamler, opbevarer og bruger personoplysninger på, er en vigtig faktor for at bevare tilliden hos vores interessenter.

## VI VIL

- ✓ Sørge for at de personer som vi indsamler personoplysninger fra, er informeret om, hvilken type information vi indsamler, hvordan vi planlægger at bruge dem, hvem vi kan dele dem med, og hvem de kan kontakte, hvis de har spørgsmål.
- ✓ Kun indsamle de personoplysninger, der er nødvendige, og sørge for at de behandles sikkert.
- ✓ Tage hensyn til de mulige konsekvenser af vores brug af nye teknologier.
- ✓ Sørge for at alle tredjeparter, som vi indhenter personoplysninger fra, eller som indsamler, opbevarer eller bruger personoplysninger på vores vegne, deler vores databeskyttelsesstandarder.
- ✓ Tage affære eller bruge Speak Up, hvis vi bliver opmærksomme på et problem med databeskyttelse.

## VI VIL IKKE

- ✗ Indsamle følsomme oplysninger, medmindre vi er juridisk forpligtet til at gøre det eller har samtykke fra den pågældende person.
- ✗ Bruge personoplysninger på måder, der ikke er forklaret på forhånd for den person som vi indsamlede dataene fra.
- ✗ Opbevare personoplysninger længere end nødvendigt for at opfylde det juridiske eller forretningsmæssige behov som de blev indsamlet til.
- ✗ Træffe beslutninger udelukkende baseret på automatiseret behandling når det kan påvirke de berørte personer væsentligt.

*MEDARBEJDERE  
DELER DERES  
PERSONOPLYSNINGER  
MED OS, OG VI ER ABSOLUT  
NØDT TIL AT BESKYTTE  
DEM MENS DE SKABER  
BEDRE TJENESTER.*

*- LAURENT,  
HR DATA &  
ANALYTICS*







## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

## FAQ

### Hvad mener vi med følsomme oplysninger, og hvorfor skal vi bruge dem?

Det omfatter enhver information relateret til biometriske data (f.eks. nethinde- eller irisscanning, fingeraftryk, stemmeaftryk eller scanning af hånd- eller ansigtsgeometri), sundhedsdata, genetiske data, etnisk oprindelse, politiske holdninger, religiøse eller filosofiske overbevisninger, fagforeningsmedlemskab, data vedrørende en persons sexliv eller seksuelle orientering. Vi behandler sjældent denne type data, undtagen når der findes en juridisk forpligtelse eller med henblik på kliniske undersøgelser eller evalueringer med frivillige, der tester vores produkter.

### Jeg hører, at der penge at tjene på at sælge data til andre virksomheder. Gør vi det her hos L'Oréal?

Vi indsamler kun personoplysninger til vores egne forretnings- eller forskningsformål. Vi sælger ikke personoplysninger som vi indsamler. Vi deler nogle gange data med tredjeparter, for eksempel når vi hjælper et universitet med et forskningsprojekt, men i sådanne tilfælde er data altid anonymiserede.

### Er det rigtigt, at HR og IT kan gennemgå alle mine e-mails og filer?

Vi kan i princippet kun bruge det udstyr, der stilles til vores rådighed af professionelle årsager. Når vi starter hos L'Oréal, bliver vi gjort opmærksomme på al overvågning af arbejdspladsen og dens formål. Der er kun adgang til medarbejderes e-mails og filer, når L'Oréal har en legitim forretningsårsag. Der findes meget strenge regler for, hvornår personoplysninger skal gennemgås.

## *Etik i funktion*

L'Oréal ønsker at fremme ansvarlig brug af kunstig intelligens, især for at undgå algoritmisk bias.

## *Hvordan kan du agere?*

Læs Data Privacy 10 Points of Vigilance in the Fundamentals of Internal Control, Digital Technology User Charter, vores Principles for Trustworthy AI, Koncernens politik vedrørende Menneskerettigheder og vores Employee Human Rights policy.

Der kan være specifikke politikker om databeskyttelse der gælder for din aktivitet eller i din enhed. Kontakt din lokale Data Privacy Officer for yderligere oplysninger.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER

MENNESKERETTIGHEDER

SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

# BESKYTTELSE AF FORTROLIGE OPLYSNINGER

Vi skal beskytte L'Oréals og vores forretningspartners fortrolige oplysninger. Afsløring af sådanne oplysninger kan ikke kun skade vores omdømme, men også påvirke vores interessenters tillid.

## VI VIL

- ✓ Respekttere koncernens regler om informationsbeskyttelse, brug af digital teknologi og insiderhandel, med det formål at begrænse videregivelsen af ikke-offentlig information til personer med et legitimt 'behov for at vide'.
- ✓ Straks informere vores leder hvis vi utilsigtet har videregivet fortrolige oplysninger eller hvis vi opdager at fortrolige oplysninger er blevet videregivet.
- ✓ Være forsigtige med ikke at afsløre fortrolige oplysninger, når tredjeparter er til stede (dvs. besøger vores lokaler, når vi rejser osv.).

## VI VIL IKKE

- ✗ Drøfte eller arbejde med fortrolige oplysninger i et offentligt område hvor samtaler kan overhøres eller data kompromitteres.
- ✗ Videregive en tidligere arbejdsgivers fortrolige oplysninger.
- ✗ Bevare fortrolige oplysninger, når du forlader L'Oréal.

## FAQ

### Hvordan balancerer vi gennemsigtighed og forretningsfortrolighed?

Det at være gennemsigtig betyder ikke at vi skal være en åben bog. Vi har en legitim årsag til at beskytte visse oplysninger. Det er mest et spørgsmål om tankegang. Vi bør systematisk spørge os selv, om vi kan være mere gennemsigtige, men også anerkende, at det er vores pligt at beskytte fortrolige oplysninger. Spørg din leder eller Communication Director, hvis du er i tvivl.

### Nogle gange har vi brug for at bede om fortrolige oplysninger fra tredjeparter, for eksempel startups. Hvordan kan vi sikre os, at de har tillid til os?

Det at vise at vi ved, hvordan man håndterer fortrolige oplysninger, er nøglen til at opbygge tillid. Bed kun om de oplysninger, du virkelig har brug for, forklar hvorfor du har brug for dem, hvilke oplysninger du vil give til gengæld, hvordan du vil bruge disse oplysninger, og med hvem og hvordan du vil opbevare dem sikkert.

## Etik i funktion

Alle L'Oréals medarbejdere skal følge en specifik træning i, hvordan man sikrer at oplysninger opbevares sikkert.

## Hvordan kan du agere?

Læs vores etiske vejledninger **The Way We Work with Start-Ups**, **The Way We Work with our Suppliers** om vores forhold til leverandører og **The Way We Compete** om vores forhold til konkurrenter og kunder, vores **Information Security-politik** og **Social Media-politik** samt vores **Stock Market Code of Ethics**.

Der kan være specifikke politikker om fortrolige oplysninger, der gælder for din aktivitet eller i din enhed. Kontakt din leder eller Ethics Correspondent for yderligere oplysninger.

### Hos L'Oréal elsker vi at snakke på gangene mens vi drikker en kop kaffe osv. Kan vi virkelig undgå, at besøgende hører noget, de ikke burde, uden at blive paranoide?

Den nemmeste måde at undgå dette på, er at bruge særlige mødelokaler til møder med besøgende eller at advare dine kolleger, hvis du forventer at tage en gæst med til dit kontor. Igen, hvis fortrolige oplysninger lækkes, går det ud over os alle.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

# OPBYGNING AF STÆRKE RELATIONER MED VORES FORRETNINGSPARTNERE

Vi ønsker at bygge et bæredygtigt system med vores forretningspartnere baseret på tillid og gensidig fordel. Vi forpligter os til at have gennemsigtige og retfærdige udvælgelseskriterier og til at give ærlig og respektfuld feedback. Vi udvælger og støtter også forretningspartnere der deler vores etiske standarder.

### VI VIL

- ✓ Respektere vores forpligtelser over for vores forretningspartnere (for eksempel betale leverandører eller levere kunder til tiden) og være åbne og ihærdige, hvis vi står over for vanskeligheder i dette henseende, eller hvis der findes legitime grunde til ikke at gøre det.
- ✓ Vise forståelse, når vores forretningspartnere støder på vanskeligheder, især i krisetider.
- ✓ Undgå, at vores forretningspartnere er alt for økonomisk afhængige af L'Oréals forretning.
- ✓ Forklare vores etiske forventninger og støtte forretningspartnere i at opfylde dem, og samtidig være modige nok til at afslutte relationer med dem der ikke er villige til at opfylde dem.

### VI VIL IKKE

- ✗ Pålægge forretningspartnere urimelige forhold (især med hensyn til betaling, frister, ændring af ordrer osv.).
- ✗ Bede vores forretningspartnere om at gøre det vi ikke selv er i stand til eller villige til.



VI UDFØRER HUNDRETVIS AF  
GENNEMGANGE HVERT ÅR  
FOR AT SAMARBEJDE MED  
DE RIGTIGE LEVERANDØRER  
SOM OVERHOLDER VORES  
ETISKE STANDARDER.

- KATHY, SOURCING





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

## FAQ

### Hvordan kan vi sikre, at alle vores forretningspartnere deler vores etiske standarder?

Den bedste metode er at gå foran med et godt eksempel og dele vores anerkendte arbejdsmetode når det er relevant. Vi ønsker for eksempel at opbygge partnerskaber med vores kunder om emner hvor vi har fælles interesser, såsom beskyttelse af vores planet eller respekt for menneskerettigheder. Hvad angår vores leverandører, går vi et skridt videre og beder dem om at forpligte sig til at respektere visse etiske minimumsstandarder, som vi overvåger nøje. Det gør vi også med vores distributører.

### Jeg har fundet en rigtig god leverandør, men de er ved at starte deres virksomhed op, og L'Oréal er for øjeblikket deres eneste kunde. Kan jeg arbejde med dem?

Vores mål er at undgå at skabe langvarig afhængighed. Vi kan selvfølgelig arbejde med små leverandører, men vi skal sørge for, at de finder andre kunder for at udvikle sig til at eksistere uden os.

### En af vores kunder bliver kritiseret på sociale medier for sine arbejdsforhold. Kan vi fortsætte med at levere til dem?

Vi bør række ud til denne kunde for at høre deres side af historien og forstå hvordan de løser problemet. Vi bør overvåge dette nøje for at se om der skal træffes andre foranstaltninger.

## *Etik i funktion*

L'Oréal udfører flere hundrede gennemgange hvert år for at sikre at leverandørerne respekterer vores etiske og menneskerettighedsstandarder.

## *Hvordan kan du agere?*

Læs vores etiske vejledninger *The Way We Work with our Suppliers*, *The Way We Compete*, *The Way We Work with Start-Ups*, *The Way We Work with Scientific and Healthcare Professionals*, vores *Fundamentals of Internal Control* og vores leverandørdokument om *Mutual Ethical Commitment Letter*. Yderligere oplysninger om, hvordan vi arbejder med vores leverandører, findes i vores program **Buy & Care**. Der kan være specifikke politikker vedrørende forretningspartnere, som gælder for din aktivitet eller enhed. Kontakt din juridiske afdeling, Purchasing Manager eller Ethics Correspondent for yderligere oplysninger.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

# RETFÆRDIG BEHANDLING AF VORES KONKURENTER

Sund konkurrence stimulerer innovation og sikrer at vores forbrugere får det bedste tilbud i forhold til pris og produkt. Manipulation af markedet ville på uretfærdig vis bryde balancen mellem konkurrenter, kompromittere vores forbrugeres tillid og føre til alvorlige juridiske sanktioner. Som en førende aktør i kosmetikindustrien, er vi nødt til at gå foran med et godt eksempel. Vi vil behandle vores konkurrenter med den respekt, som vi ønsker at de behandler os med. Det er den eneste måde vi kan tage et standpunkt på, hvis vi føler at der er nogen der ikke respekterer spillereglerne.

## VI VIL

- ✓ Kun indsamle oplysninger om vores konkurrenter ved hjælp af gennemsigtige og lovlige midler.
- ✓ Straks informere vores leder hvis vi uforvarende kommer i besiddelse af fortrolige oplysninger om vores konkurrenter.
- ✓ Underrette vores juridiske afdeling om møder med konkurrenter (herunder professionelle brancheforeninger) eller før vi foretager os handlinger der kan forhindre en virksomhed i at købe eller sælge til en af vores konkurrenter.

## VI VIL IKKE

- ✗ Tillade konkurrenters tidligere ansatte, som har sluttet sig til L'Oréal, at dele fortrolige oplysninger om deres tidligere arbejdsgiver.
- ✗ Blande os direkte eller indirekte i vores kunders prispolitik.
- ✗ Komme med nedsættende kommentarer om vores konkurrenter.
- ✗ Være i kontakt med konkurrenter når der drøftes fortrolige oplysninger.







## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

## FAQ

**Mine kolleger i de kommercielle teams bruger ofte et aggressivt sprog i forhold til vores konkurrenter. Er det ikke bare en del af spillet?**

Der er ingen grund til at gøre grin med vores konkurrenter eller bruge et stærkt sprog for at vinde markedsandele. Det er spild af energi.

**Til en vens fest sad jeg tilfældigvis ved siden af en person, der arbejder for en af vores konkurrenter. Det var ikke et formelt forretningsmøde, og vi talte ikke meget om arbejde. Skal jeg stadig fortælle min leder om det?**

For at være på den sikre side skal du fortælle det til dine ledere, så de kan tale med den juridiske afdeling hvis de mener, det er nødvendigt.

**Kan jeg følge vores konkurrenter på sociale medier (f.eks. like deres Facebook-side eller følge et konkurrerende brand på Twitter, Instagram osv.)?**

Ja, så snart konkurrenten offentliggør frit tilgængelig information på internettet og sociale medier, kan du ikke kritiseres for at have indhentet disse oplysninger, dog forudsat at det pågældende websted ikke fastsætter specifikke adgangsbegrænsninger for konkurrenter. Tjek altid brugerbetingelserne hvis du er i tvivl.

## *Etik i handling*

For at støtte vores salgsteams, har vi defineret nogle enkle og nyttige tips til business-to-business (BTB) kunders videresalgspriser og marginer **10 Points of Vigilance on Business-to-Business Customers' Resales Prices and Margins** som kan findes i **Fundamentals of Internal Control**, der er tilgængelig på siden Ethics på My Hub.

## *Hvordan kan du agere?*

Læs guiden **The Way We Compete** samt **Social Media**. Der kan være specifikke konkurrencepolitikker, der gælder for din aktivitet eller i din enhed. Kontakt din juridiske afdeling for yderligere oplysninger.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

# BESKYTTELSE AF L'ORÉALS OMDØMME

I løbet af de sidste 100 år, er L'Oréal og vores brands blevet velkendte navne. Vi bør alle opfordre til gennemsigtighed, oprigtighed og konstruktiv kritik, men vi bør også altid spørge os selv om hvad mulige indvirkninger af vores handlinger er på L'Oréals omdømme. L'Oréals omdømme afhænger af os alle sammen.

## VI VIL

- ✓ Sørge for at L'Oréals Etiske Principper til enhver tid afspejles i vores professionelle adfærd.
- ✓ Sikre, at tredjeparter der repræsenterer os, såsom vores talsmænd og influencers, også er forpligtede til at respektere vores Etiske Principper.
- ✓ Undgå enhver mulig forveksling mellem vores personlige meninger og L'Oréals.
- ✓ Altid huske på at intet er hemmeligt, privat eller glemt på internettet.
- ✓ Indberette til vores ledelse eller kommunikationsteam enhver hændelse, som vi føler kan påvirke L'Oréals omdømme.

## VI VIL IKKE

- ✗ Tale eller afgive nogen forpligtelser på vegne af L'Oréal, medmindre det er behørigt godkendt.
- ✗ Tale eller skrive om emner relateret til virksomheden som ligger uden for vores kompetenceområde.
- ✗ Komme med usande udsagn i et kortsigtet forsøg på at beskytte L'Oréals omdømme.

INTEGRITET OG  
GENNEMSIGTIGHED  
ER NØGLEN I VORES  
PARTNERSKABER  
MED TALSPERSONER  
OG INFLUENCERS.

- REEM, CORPORATE  
AFFAIRS & ENGAGEMENT





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

## FAQ

**Jeg er ked af den kritik der er rettet mod L'Oréal og dets brands på internettet og ender ofte med at komme i ret heftige skænderier med folk online. Hvordan kan jeg hjælpe med at beskytte vores omdømme?**

Hos L'Oréal er beskyttelsen af koncernens omdømme alles ansvar/rolle. Det gør vi ved at respektere fælles Etiske Principper, ved at kommunikere på en oprigtig og gennemsigtig måde, men også ved at involvere de rigtige personer internt når det er nødvendigt. Der er dedikerede teams hvis opgave er at forsvare koncernens omdømme. Hvis du identificerer en situation eller et indhold der kan påvirke koncernens eller et af vores brands omdømme, bedes du henvise til det relevante team, og de vil støtte dig eller overtage håndteringen af direkte.

**Det er vigtigt for mig at udtrykke mine personlige meninger på sociale medier, og jeg ser nogle gange nogle kolleger indtage nogle radikale politiske holdninger på deres personlige konti på sociale medier. Hvad ville L'Oréal gøre hvis nogen skulle klage over dette?**

L'Oréal kommer ikke med udtalelser der kan opfattes som støtte eller kritik af et politisk parti. Vi respekterer medarbejderes ytringsfrihed, så længe der ikke er en forveksling mellem L'Oréals holdning og deres personlige overbevisning. Det vil afhænge af den stilling de har i L'Oréal og hvem de taler med. Vi bør altid stille os selv spørgsmålet: "Kunne en internetbruger tro, at jeg talte på vegne af L'Oréal?".

**Kan vi bede vores venner og familie om at skrive femstjernede anmeldelser om vores nyligt lancerede produkter?**

Nej, det er strengt forbudt. Deres meninger kan forveksles med andre forbrugeres meninger, der ikke har noget forhold til L'Oréal. Vi kunne blive beskyldt for at forsøge at påvirke forbrugerne uretfærdigt på grund af manglende gennemsigtighed. Vi ønsker at anmeldelserne af vores produkter afspejler vores forbrugeres oprigtige mening.

## *Etik i funktion*

Vi har udviklet en politik om **Sociale medier** for at hjælpe vores medarbejdere når de kommunikerer på sociale platforme.

## *Hvordan kan du agere?*

Læs vores politik om **Sociale medier**, og besøg vores websted **Inside our Products**.

Der kan være specifikke politikker for ekstern kommunikation, der gælder for din aktivitet eller i din enhed. Kontakt din Communication Director eller Ethics Correspondent for yderligere oplysninger.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

# SIKRING AF KORREKT ANVENDELSE AF VIRKSOMHEDENS RESSOURCER

Der stilles ressourcer til rådighed for alle medarbejdere for at de kan udføre deres opgaver under de bedste forhold. Vi er alle ansvarlige for at tage os af disse ressourcer for at sikre L'Oréals operationelle præstation.

## VI VIL

- ✓ Beskytte ressourcer mod tab, beskadigelse, tyveri, spild og upassende brug.
- ✓ Respekttere gruppens sikkerhedspraksis.
- ✓ Sikre at vi implementerer en god praksis for cybersikkerhed.

## VI VIL IKKE

- ✗ Bruge disse aktiver til et formål, der er i modstrid med vores Etiske Principper.
- ✗ Bruge ressourcer på en ufornuftig måde til personlige formål.







## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

## FAQ

### **Jeg vil gerne installere en app på min arbejdsstation. Hvad kan jeg gøre?**

L'Oréal giver dig apps til at støtte dig i dit arbejde, og du kan finde dem i L'Oréal-kataloget. For at respektere brugsrettighederne til disse apps, skal du kontakte din leder og it-teamet hvis du af professionelle årsager har brug for yderligere værktøjer på din arbejdsstation. Desuden skal du kun installere mobilapps fra officielle og offentligt tilgængelige app-butikker på din smartphone og tablet.

### **Må jeg videresælge produkter der er købt via vores on-site eller online personalekøb, på online salgssider såsom Ebay?**

Videresalg af disse produkter er forbudt. Produkterne som du kan købe på vores site er kun forbeholdt dig selv og dine pårørende.

### **Jeg har mistanke om, at et af mine teammedlemmer har drevet en ekstern konsulentvirksomhed i arbejdstiden ved at bruge deres arbejdsstation og e-mail til at gøre det. Jeg har nævnt for det for en ven i IT. Han kan få adgang til fyrens e-mail og har tilbudt at hjælpe mig med at lede lidt for at finde ud af hvad der foregår. Er det OK at gøre det?**

Brug af virksomhedens ressourcer til personlige aktiviteter er forbudt. Hvis du har mistanker af denne slags, bør du tage dem med din leder. Der findes specifikke procedurer for at få adgang til medarbejdernes e-mail-konti i forbindelse med en undersøgelse af forkert adfærd. Selvom din ven i IT har adgang til disse konti, bør han ikke bruge den til dette formål uden den rette godkendelse gennem officielle kanaler i virksomheden.

## *Etik i funktion*

L'Oréal har et dokument om korrekt brug af informations- og kommunikationsteknologier.

L'Oréal har et sikkerhedsdokument og et Security Management System (SMS), der beskriver de vigtigste sikkerhedskrav og beskyttelsesforanstaltninger for medarbejdere, aktiver og information.

Cybersecurity Awareness Month er en international kampagne, der afholdes årligt for at hjælpe medarbejderne med at implementere god cybersikkerhedspraksis.

## *Hvordan kan du agere?*

Læs vores **Charter of Information and Communication Technologies**. Læs **10 Points of Vigilance on Security i Fundamentals of Internal Control and The 5 Golden Rules of Cybersecurity**.

Der kan være specifikke politikker der gælder for dine aktiviteter eller i din enhed. Kontakt din HR- eller IT-afdeling for yderligere oplysninger.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER

MENNESKERETTIGHEDER

SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

# ÅBENHED OMKRING INTERESSEKONFLIKTER

Vi kan alle på et eller andet tidspunkt befinde os i en situation, hvor vores personlige eller økonomiske interesser kan se ud til at være i konflikt med L'Oréals interesser. At være gennemsigtig sikrer at det ikke bliver til et etisk problem.

## VI VIL

- ✓ Omgående underrette vores ledelse om personlige forhold, eksterne aktiviteter eller økonomiske interesser som kan påvirke eller se ud til at påvirke vores dømmekraft eller beslutningstagen.
- ✓ Søge vejledning hvis vi ikke er sikre på at vi forstår hvad der kan betragtes som en interessekonflikt.

## VI VIL IKKE

- ✗ Bruge vores position i L'Oréal til på nogen måde at direkte favorisere personlige interesser eller indirekte vores venners eller families interesser.
- ✗ Bruge virksomhedens ressourcer til at udføre eller støtte vores personlige aktiviteter eller vores venners eller families aktiviteter.

## FAQ

**Må jeg have en personlig skønhedsblog? Er det muligt, hvis jeg er gennemsigtig omkring min status som L'Oréal-medarbejder?**

Nej. Disse typer af blogs er kun interessant, hvis de afspejler forbrugernes synspunkter og kan udtrykke sig frit. Men som L'Oréal-medarbejder er det ikke muligt for dig at kritisere L'Oréals produkter eller at tale om konkurrerende produkter. Du kan selvfølgelig lave blogs om andre emner der interesserer dig: rejser, madlavning, livsstil osv.

**Jeg har en ven der ejer et fantastisk cateringfirma. Kan jeg sende hendes oplysninger til alle mine arbejdskolleger og kan jeg sætte hende i kontakt med indkøbsafdelingen?**

Du kan selvfølgelig tale med indkøbsafdelingen om din vens virksomhed, men du bør lade dem kontakte hende, hvis de er interesserede. Du skal oplyse, at denne leverandør er din ven, og du må ikke på nogen måde blande dig i leverandørudvælgelsesprocessen. Du kan dog ikke bruge virksomhedens e-mail-system til at reklamere for din vens virksomhed.

**Jeg dater en der arbejder for en af vores kunder. Vi traf hinanden gennem arbejdet. Jeg har hørt at det har resulteret i alle mulige slags rygter. Må jeg ikke have et privatliv?**

"Vive l'amour", som man siger i Frankrig. Men i nogle tilfælde har L'Oréal en legitim interesse i at bede dig om at oplyse personlige forhold. For at undgå rygter om favorisering, skal du drøfte det med din leder eller din HR-afdeling som vil håndtere situationen på en fortrolig og respektfuld måde.

## Etik i funktion

Bestyrelsen evaluerer hvert år direktørernes situation med det formål at forebygge interessekonflikter.

## Howdan kan du agere?

Læs vores politikker **Conflict of Interest**, **Responsible Lobbying** og **Social media**.

Der kan være specifikke procedurer for offentliggørelse af interessekonflikter i din lokale enhed.

Kontakt din Human Resources manager eller Ethics Correspondent for yderligere oplysninger.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

# BEKÆMPELSE AF KORRUPTION

For at kunne udføre vores forretning med **Integritet** har vi en nultolerancepolitik med hensyn til korruption. Korruption er ikke alene ulovlig overalt hvor vi driver forretning, det er også årsag til fattigdom, diskrimination og skader på miljøet.

## VI VIL

- ✓ Straks bruge Speak Up-plattformen hvis vi bliver opmærksomme på en handling der kan være i modstrid med vores nultolerancepolitik om korruption.
- ✓ Sørge for i alle lande, at vores forretningspartnere og enhver person, der repræsenterer os hos offentlige myndigheder, accepterer at overholde vores anti-korruptionspolitik.
- ✓ Tilskynde vores forretningspartnere til at vedtage lignende standarder.
- ✓ Omgående informere vores leder om enhver gave eller gæstfrihed vi modtager, uanset deres værdi og art.

## VI VIL IKKE

- ✗ Love eller give noget af værdi (penge, gaver, underholdning osv.) til enhver repræsentant for en offentlig myndighed, politisk parti eller fagforening, undtagen med forudgående dispensation i henhold til koncernens politik.
- ✗ Acceptere eller give gaver eller underholdning i strid med L'Oréal's Gift and Entertainment Employee Guide.
- ✗ Bruge andre (mellemmænd, leverandører osv.) til at gøre noget som vi ikke selv må gøre direkte.

## FAQ

**Ville vi virkelig forsinke lanceringen af et produkt hvis produkterne sad fast i tolden, og hvis det ville koste os et lille beløb at få dem frigivet?**

Svaret er enkelt: Vi betaler ikke bestikkelse, hverken store som små, selvom det betyder, at vi mister forretningsmuligheder.

**Gavepolitikken er kun for os normale medarbejdere. Jeg er sikker på, at topledelsen får masser af gaver og invitationer til 5-stjernede middage og golfure og ingen gør noget ved det.**

Medlemmerne af koncernens forretningsudvalg, medlemmerne af koncernens forvaltningskomité og landecheferne er underlagt de samme regler som alle andre og skal henvende sig til chefen for etiske anliggender når de beder om tilladelse til at acceptere en gave eller invitation.

## Etik i funktion

Vores nultolerancepolitik dækker "smørepenge", dvs. betaling af små beløb til repræsentanter for offentlige myndigheder for at fremskynde legitime rutinehandlinger.

## Hvordan kan du agere?

Læs L'Oréal's politik om **Corruption Prevention**, guiderne **The Way We Prevent Corruption**, **The Way We Work with our Suppliers**, **The Way We Work with Scientific and Health Care Professionals** og **The Way We Do Philanthropy** samt vores **Responsible Lobbying -politik**. Kontakt din Internal Control Manager eller CFO for yderligere oplysninger om, hvordan koncernens program til forebyggelse af korruption implementeres i din enhed.

**Hvad med de gaver vi giver til kunder, journalister, læger osv. Er det korruption?**

Hvis det håndteres fornuftigt, kan udveksling af gaver og underholdning hjælpe med at opbygge forståelse og forbedre arbejdsrelationer. Vores **Gift and Entertainment Employee Guide** i **The Way We Prevent Corruption** hjælper til at sikre, at de gaver vi giver er legitime og ikke vil påvirke modtagerens beslutningstagen eller deres mening om L'Oréal.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER

MENNESKERETTIGHEDER

SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

# FOREBYGGELSE AF BEDRAGERI OG ANDRE ULOVLIGE AKTIVITETER

Som en etisk virksomhed, har vi pligt til at bekæmpe bedrageri som kan opstå ligesom i enhver anden stor virksomhed. Vi skal føre nøjagtige økonomiske og forretningsmæssige optegnelser og drive vores forretning med **integritet**. Desuden skal vi udføre due diligence for at kende vores forretningspartnere og sikre overholdelse af internationale handelspolitikker.

## VI VIL

- ✓ Overholde interne politikker der er iværksat for at forhindre bedrageri (intern kontrolramme, adskillelse af opgaver, træning i bevidsthed om bedrageri, forebyggelse af betalingssvindel osv.).
- ✓ Sørge for, at virksomhedens aktiver ikke bliver stjålet, tabt, beskadiget eller misbrugt, udlånt, overført, solgt eller doneret uden tilladelse.
- ✓ Undersøge al mistanke om bedrageri i henhold til vores etiske standarder.
- ✓ Følge interne due diligence-procedurer for at arbejde med pålidelige forretningspartnere.
- ✓ Opretholde nøjagtige økonomiske og forretningsmæssige optegnelser og følge eventuelle retningslinjer.

## VI VIL IKKE

- ✗ Foretage køb på vegne af virksomheden uden at respektere vores indkøbsprocesser.
- ✗ Manipulere salg eller regnskabsføring for at opnå direkte eller indirekte belønninger.
- ✗ Arbejde med lande og partnere, som er genstand for sanktioner og embargoer.
- ✗ Videregive oplysninger om interne forhold eller købe eller sælge aktier hvis vi har oplysninger om interne forhold på det tidspunkt.

## *Etik i funktion*

Hvert år bliver alle enheder gjort opmærksomme på vores program til forebyggelse af bedrageri. Undersøgelser og handlingsplaner implementeres efter behov.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

## FAQ

**Udføres de fleste bedragerisager ikke af tredjeparter frem for ansatte? Har vi virkelig brug for så mange regler, der kan bremse os?**

Der findes mange former for bedrageri. Nogle skyldes medarbejdere, såsom at stjæle virksomhedens aktiver, manipulere udgiftskrav eller fejlagtige regnskaber. Andre skyldes udenforstående såsom betaling med stjalne kreditkort eller cyberangreb. L'Oréal har et omfattende program til forebyggelse af bedrageri for at beskytte virksomheden, og alle har en rolle at spille for at bekæmpe alle former for bedrageri.

**Nogle teams har adgang til mange gratis produkter og tager dem med hjem, uden at man stiller spørgsmål. Er det ikke tyveri fra virksomheden?**

Alle forstår at hvis du arbejder på et bestemt produkt, kan du tage nogle af dem til personlig brug. Det vigtige er rimelighed, at man ikke har en fornemmelse af berettigelse og **Gennemsigtighed** med din leder. Naturligvis er videresalg af produkter totalt forbudt. Når det er nødvendigt, kan en lokal politik indramme adgangen til gratis produkter for medarbejderne.

**Hvordan kan vi sikre os at vores præsentationer og rapporter virkelig er nøjagtige og ikke forsøger at gøre virkeligheden mere attraktiv og derved føre til en forkert beslutning?**

Det er her vi kan demonstrere tre af vores Ethiske Principper – **Integritet**, **Gennemsigtighed** og **Mod**. Hvis du føler dig presset til at præsentere unøjagtige oplysninger, så sig det ved hjælp af Speak Up-plattformen.

*Hvordan kan du agere?*

Læs Fundamentals of Internal Control og Stock Market Code of Ethics. Politikker om bedrageri/bekæmpelse af hvidvask/embargo gælder for dine aktiviteter i din enhed. Kontakt din Legal Manager, Internal Control Manager eller CFO for yderligere oplysninger.





INTRODUKTION  
ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

SOM FORRETNING

**SOM  
ARBEJDSGIVER**

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

KONTAKT

## VI LEVER OP TIL VORES FORPLIGTELSER SOM

# Arbejdsgiver

SIKRING AF DE RETTE ARBEJDSFORHOLD	38
LEDERNES OG CHEFERNES ROLLE	40
FREMME AF MANGFOLDIGHED, LIGESTILLING OG INKLUSION (DE&I)	42
SIKRING AF RESPEKT PÅ ARBEJDET	44





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER

MENNESKERETTIGHEDER

SPEAK UP

## SOM FORRETNING

## SOM ARBEJDSGIVER

## SOM ANSVARLIG VIRKSOMHED

## KONTAKT

# SIKRING AF DE RETTE ARBEJDSFORHOLD

Den enkelte medarbejders sundhed, sikkerhed, velvære og sikkerhed er vores prioritet. Vi sørger for at beskytte medarbejdernes fysiske og mentale sundhed, uanset om de arbejder hjemme, på kontoret eller rejser for arbejdet. Vi tilbyder et tilfredsstillende arbejdsliv af høj kvalitet.

### VI VIL

- ✓ Respekttere balancen mellem arbejdsliv og privatliv.
- ✓ Sikre at vi er opmærksomme på og respekterer de forskellige regler for sundhed, sikkerhed, velvære og tryghed, der gælder for vores aktiviteter.
- ✓ Levere det rigtige udstyr og tjenester for at garantere et sikkert og trygt miljø.
- ✓ Sikre sikkerheden og trygheden for vores forretningspartnere og besøgende mens de er i vores lokaler.

### VI VIL IKKE

- ✗ Ignorere vores sundheds-, sikkerheds- og tryghedsregler uanset arbejdspresset.
- ✗ Bringe os selv eller andre i fare på grund af vores handlinger.
- ✗ Ignorere situationer med overdreven arbejdsbelastning.

BALANCEN MELLEM MIT  
ARBEJDSLIV OG MIT  
PRIVATLIV ER VIGTIG FOR  
MIG. MIN LEDER STØTTER  
MIG, STOLET PÅ MIG OG  
RESPEKTERER MIN TID.

- MONTSETRAT,  
COMMUNITY ANIMATION





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

## SOM ARBEJDSGIVER

## SOM ANSVARLIG VIRKSOMHED

## KONTAKT

## FAQ

### Mange sundhedsproblemer er forbundet med stress. Hvilken handlingsplan har L'Oréal omkring dette emne?

Der iværksættes træningssessioner i stressforebyggelse i forbindelse med Share & Care-programmet i hele virksomheden verden over. Vores årlige medarbejderundersøgelse, Pulse, har også til formål at hjælpe med at måle dette og iværksætte korrigerende handlingsplaner.

### Hvordan vil virksomheden fremme kvalitet og tilfredsstillende liv på arbejdspladsen?

Vi ønsker at støtte alle medarbejdere for at hjælpe dem med at optimere deres præstationsniveau og velvære med en god fysisk, mental og følelsesmæssig sundhed samt balance mellem arbejdsliv/privatliv og gode arbejdsforhold. Vi løfter vores arbejdsrum op til det højeste niveau af samarbejde, agilitet og effektivitet for at passe til nye måder at arbejde på og tilbyde alle medarbejdere en sund og tilfredsstillende kontoroplevelse. Vi udvider fleksibiliteten i arbejdstilrettelæggelsen og overvejer nye hybridbaserede arbejdsmåder, da det er baseret på det bedste fra begge verdener – hvilket betyder det bedste fra både kontoret og hjemmearbejdspladsen.

### Hvordan sikrer virksomheden de rigtige og sikre arbejdsforhold for medarbejderne?

Sundhed, sikkerhed og tryghed er et vigtigt ansvar for virksomheden. Sikkerheds-, miljø-, sundheds- og tryghedsteamene er ansvarlige for at hjælpe ledelsen med at træffe de nødvendige foranstaltninger for at alle arbejder i et sikkert miljø. Forholdene kommunikerer og forklares gennem de forskellige uddannelsesforløb. Når der opstår sundhedskriser, som f.eks. COVID, træffer vi omgående forstærkede beskyttelsesforanstaltninger der skal følges af alle medarbejdere. Vi har alle et ansvar for at gribe ind hvis vi ser sundheds- og sikkerhedsproblemer der kan resultere i sygdom eller skade.

## *Etik i funktion*

L'Oréals Share & Care-program er baseret på fire grundpiller: Beskyttelse, sundhed, balance og arbejdsplads. Det har til formål at give nye perspektiver og funktioner for at tilpasse sig fuldt ud efter et stadigt mere skiftende miljø og for at følge med tiden.

## *Hvordan kan du agere?*

Læs vores politikker **Human Rights** og **Employee Human Rights** samt vores **Security Management System -dokumentation**.

Læs vores **People Security-politik** og vores **Business Travel Security-guide**.

Bliv involveret i dine lokale initiativer vedrørende sundhed, sikkerhed og velvære.

Der kan være specifikke sundheds-, trygheds-, velvære- og sikkerhedspolitikker der gælder for din aktivitet eller i din enhed. Kontakt din lokale Health and Safety Manager for yderligere oplysninger.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER

MENNESKERETTIGHEDER

SPEAK UP

## SOM FORRETNING

## SOM ARBEJDSGIVER

## SOM ANSVARLIG VIRKSOMHED

## KONTAKT

# LEDERNES OG CHEFERNES ROLLE

Ledere og chefer har yderligere ansvar fordi de skal sætte et eksempel. Gennem deres lederskab, har chefer en hovedrolle i at fremme en etisk kultur og hjælpe alle medarbejdere til at handle efter vores Etiske Principper.

## HVORDAN KAN JEG BEDST VÆRE ET EKSEMPEL?

Ud over din daglige adfærd, forventer vi at du skaber forhold hvor etiske spørgsmål kan stilles og blive drøftet. Der findes enkle handlinger som viser den betydning du tillægger etik hos L'Oréal, såsom:

- ✓ Find tidspunkter i løbet af året (og ikke kun i løbet af Etik-dagene) for at drøfte etiske spørgsmål (din Ethics Correspondent kan også inviteres).
- ✓ Vær tilgængelig for at lytte til dit teams bekymringer.
- ✓ Sørg for, at dit team, og særligt nye medarbejdere, er opmærksomme på det Etiske Kodeks og relevante praktiske vejledninger, og at de har forstået dem.
- ✓ Del jævnligt de etiske dilemmaer som du har stået over for med dit team, eller som kan opstå i dit arbejde, samt de svar, du har givet.
- ✓ Så snart du har muligheden, skal du anerkende og værdsætte en etisk og modig adfærd.
- ✗ Spørg eller antyd aldrig over for dit team at de ikke respekterer det Etiske Kodeks.

## HVORDAN KAN JEG BEDST BESVARE MIT TEAMS SPØRGSMÅL?

Etiske spørgsmål er sjældent enkle, men de bør ikke undgås. Fordi alle etiske spørgsmål er værd at stille, og fordi ingen bør stå alene over for et etisk problem:

- ✓ Giv dig tid til at lytte til dine medarbejdere. Det er ikke let for dem at rejse et etisk spørgsmål.
- ✓ Giv dem hjælp og råd med ydmyghed. Etiske spørgsmål er ikke enkle, og du har måske ikke svaret på det. Du kan erkende det. Tillidsforholdet vil blive styrket.
- ✓ Hvis du ikke ved hvordan du besvarer deres spørgsmål, så henvend dem til den person, der er bedst rustet til at vejlede.



ETIK ER KERNEN I EN CHEFS MISSION. VI BØR VÆRE FULDT TILGÆNGELIGE FOR AT LYTTE TIL EVENTUELLE BEKYMNINGER FRA TEAMMEDLEMMER.

- THOMAS, DATA & PROGRAMME GOVERNANCE





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

## SOM ARBEJDSGIVER

## SOM ANSVARLIG VIRKSOMHED

## KONTAKT

### HVORDAN INKLUDERER JEG ETIK I MIN BESLUTNINGSPROCES?

- ✓ Du skal være i stand til at stille spørgsmålstejn ved den situation du er udsat for.
- ✓ Når du skal træffe en beslutning, skal du henvise til det etiske beslutningstræ og de etiske politikker.
- ✓ Gennemførelsen af Ethics e-learning hjælper dig også med at træffe de bedste etiske beslutninger.
- ✓ Hvis du har truffet en beslutning af etiske grunde, så del den med dit team, så de kan drage fordel af din viden og følge dit eksempel, under forbehold af vores regler om fortrolighed.

### HVORDAN KAN LEDERE DEMONSTRERE, AT DE STØTTER SPEAK-UP?

Det er en del af enhver leders rolle.

De bør:

- ✓ Sørge for at deres team har læst **Speak-Up**-politikken.
- ✓ Opfordre deres team til regelmæssigt og eksplicit at tale frit, hvis det er nødvendigt.
- ✓ Invitere deres Ethics Correspondent til at forklare Speak-Up-processen for deres team.

## *Etik i funktion*

Selvevaluering af etisk ledelse er et personligt og fortroligt udviklingsværktøj der sætter seniorledere i stand til at vurdere deres niveau af etisk ledelse og giver forslag til forbedringer.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

## SOM ARBEJDSGIVER

## SOM ANSVARLIG VIRKSOMHED

## KONTAKT

# FREMME AF MANGFOLDIGHED, LIGESTILLING OG INKLUSION (DE&I)

Vi sigter efter at være lige så forskellige som de mennesker, vi tjener, og vi bekæmper alle former for diskrimination. Vi fremmer retfærdig behandling, adgang, forfremmelse og muligheder for alle. Vi forpligter os til at skabe en kultur med inklusion og tilhørsforhold der giver alle medarbejdere plads til at trives og åbne op for deres potentiale.

### VI VIL

- ✓ Forhindre diskrimination i alle beslutninger, herunder rekruttering, uddannelse, forfremmelse, fortsat ansættelse og arbejdsforhold, såvel som i vores forhold til forretningspartnere.
- ✓ Styrke vores agtpågivenhed over for mennesker og grupper, der har tendens til oftere at opleve diskrimination (f.eks. mennesker med handicap, medlemmer af LGBTQIA+-samfundet, flygtninge eller oprindelige befolkninger).
- ✓ Forvente og fremme en inkluderende arbejdsplads, hvor vi styrker gensidig respekt og forståelse mellem mennesker med forskellige personlige situationer eller baggrunde.
- ✓ Fremskynde faglig integration af mennesker med handicap og med underrepræsenteret socioøkonomisk og/eller kulturel oprindelse.

### VI VIL IKKE

- ✗ Diskriminere på basis af køn, kønsidentitet, seksuel orientering, handicap, alder, politiske eller filosofiske holdninger, religion, fagforeningsmedlemskab, etnisk, social, kulturel eller national oprindelse eller af andre grunde der er forbudt i henhold til national lovgivning.
- ✗ Deltage i eller tolerere racistiske, sexistiske, antisemitiske, homofobiske, transfobiske eller religiøst intolerante bemærkninger eller adfærd.







## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

## SOM ARBEJDSGIVER

## SOM ANSVARLIG VIRKSOMHED

## KONTAKT

## FAQ

### **Kan jeg bede L'Oréal om at tilpasse min arbejdstid, så den passer til min religiøse overbevisning?**

Vi forsøger med rimelighed at imødekomme medarbejdernes overholdelse af forskellige kulturelle og religiøse krav, så længe det ikke skaber sundheds- og sikkerhedsproblemer, er foreneligt med forretningskrav og bidrager til at opretholde et inkluderende arbejdsmiljø. Du skal drøfte med din leder og HR for at se hvad der er muligt i dit konkrete tilfælde.

### **Jeg hører af og til uanstændige vittigheder på arbejdet (om kvinder, LGBTQIA+, religion osv.), og jeg ved ikke hvordan jeg skal reagere. Jeg er bange for at blive afvist af mit team hvis de tror at jeg ikke har sans for humor.**

Vi synes heller ikke, at sådanne vittigheder er morsomme. Prøv at få en samtale i gang med dine kolleger, som måske ikke er klar over at det de opfatter som harmløst sjovt, faktisk er sårende og upassende. Du kan også søge hjælp fra HR eller DE&I Leads eller din Ethics Correspondent eller rejse et problem gennem Speak-Up-plattformen.

### **Jeg er over 50 og føler at L'Oréal ikke værdsætter erfaring. Det er kun unge, der bliver taget alvorligt, uanset hvordan de udfører deres arbejde. Er det etisk at fremme mangfoldighed og udelade aspekter af alder?**

Kompetencer og færdigheder er ikke uløseligt forbundet med en persons alder. Alle medarbejdere, uanset deres alder, får en personlig karrierediskussion. Vi bestræber os på at tilbyde alle professionelle muligheder på basis af individuelle ambitioner og præstationer. Vi fremmer omvendte mentorprogrammer og deler bidragene fra erfarne medarbejdere for at fremme en inkluderende arbejdsplads.

## *Etik i funktion*

L'Oréal rapporterer hvert år om sine fremskridt i henhold til FN's Women Empowerment Principles og LGBTIQ+ Standards of Conduct for Business.

## *Hvordan kan du agere?*

Læs vores [Human Rights-politik](#), vores [Employee Human Rights-politik](#) og vores [DE&I-Manifest](#). Se, hvordan vi sikrer mangfoldighed i vores annoncering og markedsføring i kapitlet 'Ansvarlig kommunikation'. Der kan være specifikke mangfoldighedspolitikker der gælder for din aktivitet eller i din enhed. Kontakt din Human Resources Manager eller Diversity, Equity and Inclusion Leads for yderligere oplysninger.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

## SOM ARBEJDSGIVER

## SOM ANSVARLIG VIRKSOMHED

## KONTAKT

# SIKRING AF RESPEKT PÅ ARBEJDET

Vi ønsker en arbejdsplads, der er fri for chikane eller mobning, gaslighting, fjendtlighed og enhver form for seksuel chikane eller sexistisk adfærd, og hvor alle kan arbejde og trives i et samarbejdende og respektfuldt miljø. Vi har en nultolerancepolitik over for chikane.

### VI VIL

- ✓ Behandle hinanden med respekt, værdighed og retfærdighed og fortsætte med at få succes gennem effektivt teamwork og samarbejde.
- ✓ Opføre os respektfuldt over for andre under arrangementer arrangeret af L'Oréal, både udenfor og i vores lokaler.
- ✓ Anerkende andre menneskers ideer og bidrag samt dele succeser såvel som fiaskoer.
- ✓ Give og modtage feedback med et konstruktivt og respektfuldt mindset.

### VI VIL IKKE

- ✗ Tolerere et fjendtligt arbejdsmiljø, herunder psykisk eller fysisk ydmygelse.
- ✗ Starte eller gentage ondsindede rygter om vores kolleger.
- ✗ Bebrejde en person, der har udtrykt ubehag over en respektløs situation.

### FAQ

#### Hvad mener L'Oréal helt præcist med 'mobning'?

Vi anser fysisk mishandling eller fornærmelser for uacceptable. I mangel af en mere beskyttende lovgivning, kan mobning desuden også omfatte at der handles på en måde der er beregnet til at forårsage lidelse, bevidst at sætte en person op til at begå fejl, ydmyge nogen foran andre eller fysisk eller social isolation (den såkaldte 'silent treatment').

#### Hvad mener L'Oréal helt præcist med 'sexistisk adfærd' eller 'seksuel chikane'?

Afhængig af omstændighederne, kan bestemt adfærd betragtes som upassende. Det omfatter en uønsket eller upassende fysisk kontakt, e-mails, vittigheder, blikke og andre tilnærmelser, kommentarer, invitationer eller anmodninger af seksuel karakter og distribution eller visning af dokumenter, plakater, genstande osv. af seksuel karakter. Seksuel chikane kan påvirke alle køn og er ikke begrænset til hierarkiske forbindelser. Vi anser det for at være uacceptabelt at betinge jobfremgang eller enhver anden fordel ved ansættelse på seksuelle tjenester.

## Etik i funktion

Hvert år kommunikerer L'Oréal til alle sine medarbejdere om antallet af sager med mobning, seksuel chikane og diskrimination. Der træffes passende foranstaltninger for at sikre at alle føler sig trygge ved at tale frit.

## Hvordan kan du agere?

Læs vores Human Rights-politik, vores Employee Human Rights-politik og Simplicity-manifest. Der kan være specifikke politikker, der gælder for din aktivitet eller i din enhed. Kontakt din Human Resources Manager for yderligere oplysninger.

#### Vi kender alle situationer med en seniorleder eller kollega der er kendt for at være en bølle eller flirte lidt for meget. Gælder disse regler for alle?

Hvis du kender til en person der handler upassende, skal du ikke gå ud fra at ledelsen ved det eller at en anden vil håndtere det. Tal om det, så vil sagen blive undersøgt. Ingen, uanset deres niveau i organisationen, er over reglerne.





INTRODUKTION  
ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

**SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED**

KONTAKT

## VI LEVER OP TIL VORES FORPLIGTELSER SOM

Ansvarligt  
selskab

OVERHOLDELSE AF PLANETÆRE GRÆNSER	46
MEDVIRKEN TIL ET BEDRE SAMFUND	48
FREMME ANSVARLIG LOBBYING	49
DET AT VÆRE EN ANSVARLIG SKATTE-BORGER	51





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER

MENNESKERETTIGHEDER

SPEAK UP

## SOM FORRETNING

## SOM ARBEJDSGIVER

## SOM ANSVARLIG VIRKSOMHED

## KONTAKT

# OVERHOLDELSE AF PLANETÆRE GRÆNSER


Vi har forpligtet os til at respektere planetens grænser og tilpasse os hvad den kan modstå, som defineret af miljøvidenskaben. Vi har sat kvantificerbare mål for at begrænse effekten af alle vores aktiviteter på klima, vand, biodiversitet og naturressourcer. Ud over transformationen af vores forretningsmodel, ønsker vi at hjælpe med at løse verdens mest presserende miljøudfordringer, og derfor investerer vi i regenerering af økosystemer og udvikling af den cirkulære økonomi. Vi vil fortsætte med at kommunikere gennemsigtigt om vores resultater såvel som vores udfordringer.

### VI VIL

- ✓ Være proaktive ved at finde måder at begrænse vores påvirkning af miljøet på, uanset vores rolle i L'Oréal.
- ✓ Tage hensyn til miljøpåvirkningen af alle de beslutninger, vi træffer.
- ✓ Opsøge leverandører der deler vores engagement.
- ✓ Tage vores partnere og forbrugere med på vores bæredygtige rejse.

### VI VIL IKKE

- ✗ Efterlade skadelige eller unyttige praksisser ubehandlede eller uløste, såsom utilsigtet forurening.
- ✗ Søge undtagelser fra eller drive lobbyvirksomhed mod miljøbeskyttende lovgivning.



VI TRANSFORMERER  
MÅDEN, HVORPÅ VI FÅR  
VORES PRODUKTER UD TIL  
FORBRUGERNE FOR AT NÅ  
VORES AMBITIØSE MÅL  
FOR BÆREDYGTIGHED.

- NICOLAS,  
PHYSICAL DISTRIBUTION





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

**SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED**

## KONTAKT

## FAQ

**Hvis et nedbrud af udstyr kan føre til en form for forurening på en af vores fabrikker, og det vil tage tre dage at skaffe dele og foretage en reparation, har vi så virkelig råd til at standse produktionen når vi har en enorm ordrebeholdning der skal opfyldes?**

Vi har ikke noget valg. Vores forpligtelse til at beskytte vores planet er vigtigere end kortsigtet fortjeneste eller produktionsplaner. Og erfaringen viser at på mellemlang/lang sigt, er det at være en ansvarlig virksomhed er vores grundlag for at drive forretning. Vi kan gå foran med et godt eksempel.

**Hvordan retfærdiggør vi noget af den overdrevne emballage, vi bruger til mange af vores produkter?**

Det er en af vores største udfordringer at reducere emballagemateriale. Koncernen har en ambitiøs politik for bæredygtig emballage som ønsker at reducere (ved at gendesigne, ændre størrelse og genbruge) mængden af anvendt materiale, erstatte materialer som har stor miljøpåvirkning med materialer, der har et bedre miljøfodaftryk og genbruge

mere. Vi har sat ambitiøse mål frem mod 2030: i 2030 vil 100 % af den plast der bruges i vores emballage være enten fra genanvendte eller biobaserede kilder.

**En leverandør er blevet dårligt evalueret med vores miljøstandarder efter en social audit. I henhold til L'Oréals regler, kan jeg ikke fortsætte med at arbejde med dem, medmindre de accepterer en korrigerende handlingsplan og gennemgår en opfølgende revision. Men de nægter at gøre det, fordi de ved at de er den mest omkostningseffektive leverandør til at levere de produkter jeg har brug for. Hvad kan jeg gøre?**

Du bør søge hjælp fra din ledelse for at se om de kan hjælpe dig med at overbevise leverandøren. Hvis leverandøren stadig nægter at samarbejde, er vores politik hos L'Oréal at have modet til at afslutte relationen hvis en leverandør vedvarende ikke opfylder vores etiske standarder eller ikke viser noget ønske om at forbedre sig. Det er vores ansvar som førende virksomhed ikke at gå på kompromis med etiske, miljømæssige og sociale standarder af hensyn til omkostningerne.

## *Etik i funktion*

L'Oréals bæredygtige udviklingsmål for klima, vand, biodiversitet og naturressourcer – fastsat i vores L'Oréal for the Future-program – er blandt de mest ambitiøse i vores branche.

## *Hvordan kan du agere?*

Læs mere om vores 2030-ambitioner. Der kan være specifikke miljøpolitikker, der gælder for din aktivitet. Kontakt din Sustainability Leader for yderligere oplysninger.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

## SOM ARBEJDSGIVER

## SOM ANSVARLIG VIRKSOMHED

## KONTAKT

## MEDVIRKEN TIL ET BEDRE SAMFUND

Vi er førende i branchen og er en succesrig virksomhed. Vi føler at vi er ansvarlige for at have en positiv indflydelse i de lande og samfund hvor vi driver forretning. Vores filantropiske investeringer fokuserer hovedsageligt på at støtte kvinder i hele verden. Ud over økonomisk bidrag, har vi forpligtet os til at inkludere mennesker i vanskeligheder i hele vores værdikæde eller at dirigere en del af vores globale indkøb til leverandører der beskæftiger folk fra sårbare samfund.

### VI VIL

- ✓ Støtte non-profit organisationer med et almennyttigt formål.
- ✓ Fortsætte integrationen af sårbare samfund i vores værdikæde, især i vores leverandørers aktiviteter.
- ✓ Udføre due diligence for at sikre, at vores partnere og projekter lever op til koncernens standarder og har en meningsfuld indflydelse.
- ✓ Bede vores partnere om regelmæssigt at holde os opdaterede om fremskridt, brug af midler eller tildelte ressourcer og deres påvirkning.

### VI VIL IKKE

- ✗ Deltage i handlinger eller partnerskaber, der ikke afspejler vores Ethiske Principper.
- ✗ Forpligte os til noget før vi har kontrolleret at vi har de økonomiske, menneskelige og tekniske ressourcer til at støtte vores filantropiske projekt på lang sigt.
- ✗ Bruge vores velgørende bidrag eller andre filantropiske aktiviteter som et middel til at påvirke en offentlig beslutning til vores fordel.

### FAQ

**Hospitalet, hvor jeg arbejder frivilligt hver uge, beder alle om at hjælpe med at rekruttere nye frivillige, og de vil gerne have at jeg involverer L'Oréal noget mere. Flere af mine kolleger kunne være interesserede. Skal jeg tale direkte med dem?**

Hvis du kun henvender dig til en lille kreds af dine venner inden for virksomheden, så lad være med at lægge pres på dem og undgå være missionerende, så er det fint. Desuden, hvis dette hospital repræsenterer en mulighed i overensstemmelse med L'Oréals filantropiske strategi, bør du tale med den ansvarlige for filantropi i din enhed for at se, om du kan engagere virksomheden i et partnerskab med hospitalet.

**Hvad mener vi helt præcist med en 'langsigtet' forpligtelse? Og hvad nu, hvis vi ønsker at give nogle akutte, engangsprodukt-donationer?**

Bortset fra nødsituationer, er det altid at foretrække at favorisere langsigtede forpligtelser når det kommer til filantropi for at sikre større gennemslagskraft. Et tre- til femårigt partnerskab er som regel nødvendigt for at skabe effektive forandringer.

## Etik i funktion

Fondation L'Oréal støtter og hjælper kvinder med at forme deres fremtid og gøre en forskel i samfundet med fokus på tre hovedområder: Videnskabelig forskning, inkluderende skønhed og klimatiltag.

## How can you act?

Læs vores [Human Rights-politik](#) og guiden [The Way We Do Philanthropy](#).

Der kan være specifikke filantropipolitikker, der gælder for din aktivitet eller i din enhed. Kontakt din Sustainability Leader for yderligere oplysninger.

**Kan vi bede leverandører om at købe billetter til en fundraising-galla afholdt af en organisation der bekæmper fattigdom som vi har arbejdet med i årevis?**

Medmindre det er en leverandør som vi allerede er involveret i filantropiske aktiviteter med, er dette ikke tilladt: Selvom du forklarer at der ikke er nogen forpligtelse, vil de nok føle sig forpligtet til at købe billetter for at opretholde et godt forretningsforhold.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

## SOM ARBEJDSGIVER

## SOM ANSVARLIG VIRKSOMHED

## KONTAKT

# FREMME AF ANSVARLIG LOBBYING

L'Oréal bidrager ikke økonomisk eller i naturalier til politiske partier, politikere eller relaterede institutioner. Men som førende inden for kosmetikindustrien, mener L'Oréal dog, at det er vores pligt at være proaktive og deltage i den offentlige politiske beslutningsproces i de lande, hvor den driver forretning.

L'Oréal respekterer sine ansattes ret til som enkeltpersoner at deltage i den politiske proces, så længe de sikrer sig at de ikke derved repræsenterer virksomheden eller ikke kan opfattes som at gøre det.

### VI VIL

- ✓ Kommunikere gennemsigtigt om vores primære udgangspunkter.
- ✓ Støtte vedtagelse af bedste praksis for lobbyvirksomhed, især inden for de faglige sammenslutninger som vi er medlemmer af.
- ✓ Tydeligt angive at vi ikke repræsenterer L'Oréal på nogen måde hvis vi deltager i personlige politiske aktiviteter.
- ✓ Informere vores leder hvis vores deltagelse i politiske aktiviteter kan forhindre os i at udføre vores pligter i L'Oréal eller skabe forvirring mellem vores personlige politiske synspunkter og L'Oréals (se kapitlet 'Åbenhed omkring interessekonflikter').

### VI VIL IKKE

- ✗ Indsamle information via ulovlige midler og heller ikke kommunikere bevidst partisk information.
- ✗ Indgå drøftelser med repræsentanter for offentlige myndigheder og/eller politisk udpegede og valgte repræsentanter med hensyn til lokale, nationale eller internationale regler uden udtrykkelig tilladelse fra vores land og vores Entity Manager og under forbehold af at blive registreret i lobbyisternes register, når et sådant findes.
- ✗ Bruge arbejdspladsen som politisk platform.

## *Etik i funktion*

I 2014 har L'Oréal igangsat og underskrevet fælleserklæringen om lobbyvirksomhed (Common Statement on Lobbying) sammen med syv andre medlemmer af Transparency International France.

## *Howdan kan du agere?*

Læs vores **Responsible Lobbying-politik** og vores praktiske vejledning **The Way We Prevent Corruption**. Der kan være specifikke politikker, der gælder for din aktivitet eller i din enhed. Kontakt din Corporate Affairs Director for yderligere oplysninger.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER

MENNESKERETTIGHEDER

SPEAK UP

## SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

**SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED**

KONTAKT

## FAQ

**Hvad er 'lobbyvirksomhed' helt nøjagtigt? Når vi hører om det i medierne, har det ikke altid et godt ry.**

Lobbyvirksomhed er en aktivitet der involverer at bidrage til den offentlige politiske beslutningsproces i forbindelse med politikker og regler der sandsynligvis vil påvirke vores aktiviteter, så den offentlige beslutningstager kan forstå hvordan disse regler kan have indflydelse på os. L'Oréal fører jævnligt dialoger med politiske beslutningstagere om emner der er vigtige for koncernen for at informere og uddanne. L'Oréal respekterer fuldstændigt alle gældende love som vedkommer sagen, adfærdskodekser og standarder, og vi forventer at vores tredjeparter der handler på vores vegne også respekterer dem.

**Min søster stiller op til et politisk embede i sin region. Under den sidste familiefrokost spurgte hun om jeg kunne hjælpe hende med at uddele flyers næste weekend og om L'Oréal økonomisk kunne støtte hendes kampagneudgifter. Da hun er virkelig engageret, vil jeg gerne hjælpe hende. Hvem kan jeg kontakte internt for at rejse penge?**

L'Oréal yder ikke bidrag af nogen art til politiske partier eller politikere, heller ikke håbefulde. I din fritid, kan du støtte din søsters politiske aktiviteter så længe du gør det klart at du ikke gør det på vegne af L'Oréal og heller ikke bruger virksomhedens ressourcer (papir, printer, e-mail osv.). Husk på at kontoret ikke er en politisk platform.

**Jeg vil gerne deltage i mit lokale byråd. Men jeg er bange for at jeg så bliver behandlet anderledes i virksomheden. Skal jeg oplyse dette til min leder?**

L'Oréal respekterer din ret til at deltage i den politiske proces. Du vil ikke blive berørt af dine personlige politiske holdninger eller dit valg af politiske bidrag. Du skal sikre dig at det er i din personlige egenskab og ikke involverer virksomheden. Du behøver du ikke at oplyse det til din leder medmindre dette politiske bidrag vil forhindre dig i at udføre dit job hos L'Oréal. Hvis du bliver behandlet anderledes på grund af dine politiske meninger eller politiske bidrag bør du anvende Speak Up-plattformen.





## INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER  
MENNESKERETTIGHEDER  
SPEAK UP

## SOM FORRETNING

## SOM ARBEJDSGIVER

## SOM ANSVARLIG VIRKSOMHED

## KONTAKT

## DET AT VÆRE EN ANSVARLIG SKATTEBORGER

Vi har en målsætning om at være en ansvarlig virksomhed og at betale vores rimelige andel af skat i alle de lande vi driver forretning. Det betyder en streng overholdelse af skattelovgivningen og betaling af alle lokale og nationale skatter. Det betyder også at være **Gennemsigtig** omkring vores skattestrategi, herunder hvordan vi håndterer skatterisici og vores holdning til skatteplanlægning.

### VI VIL

- ✓ Udfylde vores skatteangivelser og betale vores skat inden for fristerne.
- ✓ Etablere og opretholde konstruktive relationer til skatte- og toldmyndigheder på basis af **Gennemsigtighed** og **Respekt**.
- ✓ Være årvågen med hensyn til regler for bekæmpelse af bedrageri og unddragelse.
- ✓ Lovligt anvende den mest relevante skattemæssige behandling i overensstemmelse med den økonomiske virkelighed, operationelle mål og gældende lovgivning.

### VI VIL IKKE

- ✗ Deltage i en aggressiv eller kunstig skatteplanlægning med det formål at omgå eller undgå vores skatteforpligtelser.
- ✗ Arbejde med skatterådgivere der ikke kender til vores etiske skattestandarder.

### FAQ

**Hvis en leverandør tilbyder at omdirigere papirarbejdet via et tredjeland for at undgå, at vi betaler skat (moms), kan vi så sige "Ja"?**

Til dette siger vi "Nej". Ethvert forsøg på at unddrage sig at opfylde vores skatteforpligtelser fuldt ud er uetisk (og sandsynligvis også ulovligt).

**Hvis vi opdager at vi har lavet en fejl i en selvangivelse nogle år tilbage, der har reduceret vores skatteudgift på det tidspunkt, skal vi så fortælle det til skattemyndighederne?**

Vi ønsker at blive betragtet som troværdige af skattemyndighederne. Tal om det med din Finance Director, Country Tax Director og Zone Tax Director så de kan tjekke om det virkelig er en fejl, og i så fald beslutte, hvordan de skal henvende sig til skattemyndighederne, samt beslutte hvilke skridt der skal tages for at sikre at denne fejl ikke gentages i fremtiden.

## *Etik i funktion*

Vores tilstedeværelse i visse såkaldte "skattely"-lande er berettiget af operationelle årsager, ikke af skattemæssige årsager.

## *Hvordan kan du agere?*

Læs L'Oréal's Tax Charter.

Der kan være specifikke skattepolitikker, der gælder for din aktivitet eller i din enhed. Kontakt din Tax Manager eller CFO for yderligere oplysninger.

**Nogle af vores forretningspartnere er blevet kritiseret for deres skattepolitik. Hvorfor fortsætter vi med at arbejde med dem?**

Vi ønsker at arbejde med forretningspartnere der deler vores etiske standarder. Når en af vores forretningspartnere bliver kritiseret for deres aggressive skattepolitik, overvåger vi det nøje og sikrer at vi ikke på nogen måde indirekte bidrager til deres adfærd. Vi kan også drøfte det med dem, hvis vi føler, at det er passende.





INTRODUKTION

ETISKE PRINCIPPER

MENNESKERETTIGHEDER

SPEAK UP

SOM FORRETNING

SOM  
ARBEJDSGIVER

SOM ANSVARLIG  
VIRKSOMHED

**KONTAKT**

## KONTAKT

---

### UDGIVET AF:

Group Ethics, Risk & Compliance department  
L'Oréal

### HOVEDKVARTER:

41, rue Martre  
92117 CLICHY CEDEX  
Frankrig

### REGISTRERET KONTOR:

14, rue Royale  
75008 PARIS  
Frankrig

Besøg [ethics.loreal.com](https://ethics.loreal.com) for at få adgang til Ethics intranet-webstedet

For at rapportere noget der bekymrer dig, besøg [lorealsspeakup.com](https://lorealsspeakup.com)

### DESIGNERE

Given Agency  
[www.givenagency.com](https://www.givenagency.com)

**FEBRUAR 2023**



**ETISK KODEKS**

4. UDGAVE

**MÅDEN  
VI  
ÅGERER PÅ**

**L'ORÉAL**