

L'ORÉAL

CODE OF BUSINESS ETHICS

THE WAY WE WORK

2007

SATURS

L'ORÉAL GARS	1
KĀ MĒS STRĀDĀJAM	2
By Sir Lindsay OWEN-JONES and Jean-Paul AGON	
PRIEKŠVārds	3
Vadības komitejas	
KĀ LIETOT ŠO KODEKSU	4
CIEŅA PRET INDIVĪDU, LIKUMU IEVĒROŠANA UN CIEŅA PRET VIETĒJĀM TRADĪCIJĀM	5
ATKLĀTĪBA	6
KĀ UZŅĒMĒJI	7
Produkcijas nekaitīgums un kvalitāte	8
Precizitāte attiecībā uz finanšu un uzņēmējdarbības pārskatiem	9
Uzņēmuma resursu izmantošana	10
Konfidencialā informācija	11
Uzņēmuma pārstāvēšana	12
Dāvanas un izklaide	13
Kukuļdošana un maksājumi uzņēmuma darbības sekmēšanai	15
KĀ DARBA DEVĒJS	16
Veselība, nekaitīgums un drošība	17
Daudzveidība	18
Darbiniekus pazemojoša attieksme un ārpusreglamenta attiecības	20
Seksuālā uzmākšanās	21
Privātums	22
Interesu konflikti	23
CKĀ ATBILDĪGS LOJĀLS PILSONISE	25
Politiskās aktivitātes	26
Ieguldījums sabiedrībā	27
Vides pārvaldība	28
PAPILDU RESURSI VADĪTĀJIEM	29
Vadītāja loma	30
Reklāma un mārketing	31
Iekšējās informācijas ļaunprātīga izmantošana darījumos	32
Piegādātāju uzņēmumu izvēle un taisnīga izturēšanās pret piegādātāju uzņēmumiem	33
Godīga konkurence	34
Nodokļi	36

L'ORÉAL GARS

Mēs, L'ORÉAL, uzskatām, ka ikviens cilvēks tiecas pēc skaistuma. Mūsu misija ir palīdzēt vīriešiem un sievietēm visā pasaulē realizēt šo tieksmi un pilnā mērā paust savu individualitāti. Tas piešķir mūsu uzņēmējdarbībai un mūsu darbinieku darbam jēgu un vērtību. Mēs lepojamies ar savu darbu.

KĀ UZŅĒMĒJS

Mūsu vadības stratēģijas pamatā ir pastāvīgi ieguldījumi zinātnisko pētījumu un attīstības jomā. Tādā veidā mūsu zīmoli piedāvā produkciju, kas ir novatoriska, ļoti efektīva, praktiska un kuri ir patīkami lietot, kā arī ir ražota saskaņā ar visaugstākajām kvalitātes un drošības normām. Mūsu mērķis ir izcilība, un mēs nepārtraukti uzlabojam sevi un mūsu darba metodes. Mēs augsti vērtējam godīgumu un skaidrību: mūsu reklāmas pamatā ir pārbaudīti rezultāti un zinātniskie dati. Mēs veltam visas pūles ciešu un stabilu attiecību veidošanai ar mūsu klientiem un piegādātājiem. Šīs attiecības tiek veidotas, pamatojoties uz uzticību un abpusējiem ieguvumiem. Mēs strādājam godīgi, ievērojot attiecīgās valsts likumus un īstenojot labas administratīvās vadības praksi. Mēs piemērojam augstus standartus attiecībā uz grāmatvedību un pārskatu sagatavošanu, kā arī atbalstām korupcijas apkarošanu. Mēs akcionāriem nodrošinām augstu uzņēmuma ilgtermiņa vērtību, aizsargājot un efektīvi izmantojot uzņēmuma aktīvus.

KĀ DARBA DEVĒJS

Mūsu mērķis ir padarīt L'ORÉAL par lielisku darba vietu. Mēs zinām, ka mūsu vislielākā vērtība ir mūsu darbinieki. Viņi ir pelnījuši drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kurā tiek atzītas katra individuālās dotības un nopelni, tiek augstu vērtēta daudzveidība, respektēts privātums, kā arī tiek ievērots līdzsvars starp profesionālo un privāto dzīvi. Mēs saviem darbiniekiem piedāvājam stimulējošu darba vidi, aizraujošas individuālas iespējas un iespēju paveikt ko nozīmīgu. Mēs veicinām atvērtu darba atmosfēru, kur tiek augstu vērtēta drosme, dāsnums un savstarpēja cieņa, lai visi darbinieki varētu brīvi uzdot jautājumus un paust savas idejas un bažas.

KĀ ATBILDĪGS LOJĀLS PILSONIS

Mums ir sava loma skaistas un taisnīgas pasaules radīšanā. Mēs sekojam tam, kādu ietekmi mēs atstājam uz dabu, tai skaitā uz bioloģisko daudzveidību, un vienmēr cenšamies to samazināt - mēs neupurējam rītdienu šodienas vārdā. Mēs sniedzam pozitīvu ieguldījumu valstīs un sabiedrībās, kurās mēs darbojamies, un ievērojam vietējās kultūras tradīcijas. Mēs rūpīgi ievērojam cilvēktiesības. Mēs gribam darīt visu, lai tiktu izskausta bērnu nostrādīšana un piespiedu darbs. Mēs gribam, lai mūsu nozarē produkcija vairs netiktu pārbaudīta uz dzīvniekiem un strādājam pie alternatīvu metožu attīstības un apstiprināšanas. Mēs aktīvi meklējam un atbalstām tādus biznesa partnerus, kas ir vienprātis ar mūsu vērtībām un ētiskajiem uzskatiem.

Tādā veidā mēs darbojamies: L'ORÉAL GARĀ

KĀ MĒS STRĀDĀJAM

BY SIR LINDSAY OWEN-JONES
AND JEAN-PAUL AGON



L'ORÉAL has been built around fundamental values which have guided us throughout the life of our company, and continue to do so today. Our values have shaped our culture, and they underpin our reputation.

For many years, we have passed them on through word of mouth. But now that we are so many, present in an ever-growing number of countries, we believe the time is right to bring our values together in a single document: one which can both inspire us and bring us closer together.

We live in rapidly changing times. It is no longer enough simply to share common convictions. We need in addition to be able to express clearly, through a new document, how we are living up to our responsibilities in practice.

It brings our values to life and it shows how they inspire and inform the decisions we make in our day-to-day work.

We all have a responsibility to follow these rules of conduct which drive L'ORÉAL's integrity and ethical standards. We are counting on each and every one of you to respect them and to pass them on.

We believe that our commitment to live up to these powerful values, and to demonstrate our high ethical standards in all that we do, will ensure more than ever that L'ORÉAL is seen as an exemplary organisation: one which inspires trust and respect.

SIR LINDSAY OWEN-JONES
Chairman

JEAN-PAUL AGON
Chief Executive Officer

VADĪBAS KOMITEJAS

PRIEKŠVārds



Mēs apņemamies iedzīvināt L'ORÉAL GARU mūsu ikdienas darbā. Tas ir nepieciešams turpmākai sekmīgai uzņēmuma darbībai.

Tādēļ mēs esam izstrādājuši šo kodeksu. Kodeksa mērķis ir palīdzēt visiem saprast, kas tiek gaidīts no mums kā L'ORÉAL darbiniekiem. Šis kodekss attiecas uz mums visiem, lai kur mēs darbotos un lai kāda ir mūsu loma, neatkarīgi no tā, vai mēs esam zemākā līmeņa darbinieki vai uzņēmuma direktori.

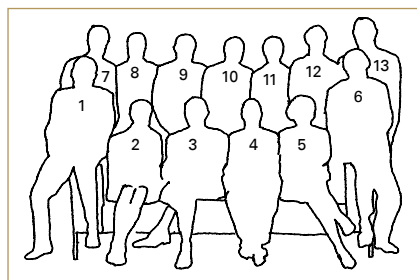
Ikkatrs no mums un visi uzņēmuma darbinieki, būdami L'ORÉAL pārstāvji un sabiedrības locekļi, apņemamies personīgi ievērot šo kodeksu – gan burtiski, gan garīgajā līmenī.

Jums vienmēr jāatceras:

- ka šajā dokumentā ietvertas pamatvērtības un pamatprincipi nav izvēles noteikumi – Jums tie ir obligāti jāievēro
- Jūs rādāt piemēru – L'ORÉAL reputācija ir Jūsu rokās
- par Jums spriedīs ne tikai pēc tā, ko Jūs darāt, bet arī pēc tā, kā Jūs to darāt
- ētiskie jautājumi reti mēdz būt viegli, bet tie ir jārisina

Mēs aicinām šos jautājumus neturēt pie sevis – uzdodiet tos un lūdziet padomu.

Pats svarīgākais mūsu darbā ir godīgums un cieņa.



1 JEAN-JACQUES LABEL
Prezidents
L'ORÉAL profesionālie produkti

2 BRIGITTE LIBERMAN
Rikotājdirektore
Active Cosmetics International

3 JEAN-PAUL AGON
Uzņēmuma vadītājs

4 GEOFF SKINGSLEY
Viceprezidents
Personāla daļa

5 BÉATRICE DAUTRESME
Viceprezidente
Korporatīvie sakari, ārlietas un perspektīvas

6 PATRICK RABAIN
Prezidents
L'ORÉAL patērētāju produkcija

7 LAURENT ATTAL
Priekšsēdētājs un uzņēmuma vadītājs
L'ORÉAL ASV

8 JOCHEN ZAUMSEIL
Rikotājdirektors, atbildīgs par Āzijas reģionu

9 JOSEPH BITTON
Rikotājdirektors, atbildīgs par Latīņamerikas reģionu

10 JEAN-PHILIPPE BLANPAIN
Viceprezidents
Ražošanas un tehnoloģija

11 MARC MENESGUEN
Prezidents
L'ORÉAL Luxury sērija

12 CHRISTIAN MULLIEZ
Viceprezidents
Administrēšana un finanses

13 JEAN-FRANÇOIS GROLIER
Viceprezidents
Izpēte un attīstība

KĀ LIETOT ŠO KODEKSU

KĀ MĒS STRĀDĀJAM neaizstāj nevienu no esošajiem uzņēmuma politikas virzieniem, un Jums ir jāievēro arī Jūsu darba vietā pastāvošie noteikumi un normas. Šī kodeksa mērķis ir sniegt ietvaru pastāvošajiem uzņēmuma politikas virzieniem, lai Jums būtu vieglāk saprast to būtību.

Tomēr tikpat svarīgi ir tas, ka šis kodekss ir paredzēts tam, lai palīdzētu Jums atrisināt jebkurus ar Jūsu darbu saistītos jautājumus vai dilemmas.

Protams, neviens dokuments nevar paredzēt un apskatīt katru iespējamo situāciju it īpaši tāpēc, ka daudzas ētiskās dilemmas bieži vien rodas tā saucamajās „pelēkajās jomās”, kur risinājums nav acīmredzams. Tāpēc ikreiz, kad Jums ir jāpieņem ētiskā ziņā neviennozīmīgs lēmums, uzdodiet sev šādus jautājumus:

1. Vai šis lēmums atbilst L'ORÉAL GARAM un KĀ MĒS STRĀDĀJAM principiem?
2. Vai tas ir likumīgi?
3. Kā mana rīcība ietekmēs dažādas ieinteresētās puses un kā šīs ieinteresētās puses reaģēs gadījumā, ja tās uzzinās par manu rīcību?
4. Ja es neesmu pārliecināts(-a), vai es esmu griezies(-ies) pēc palīdzības ?

Mēs atzīstam, ka dažas situācijas nav vienkāršas. Ja Jums ir šaubas, **zelta likums** ir **informēt par šo jautājumu un atklāti apspriest to**.

Tehniskos jautājumus ir vislabāk uzdot iekšējiem ekspertiem finanšu, personāla, veselības un drošības, tieslietu un nodokļu, iepirkšanas u.c. jomās.

Jautājums: Vai šis dokuments attiecas uz mani?

Atbilde: Mēs, visi L'ORÉAL darbinieki, ikdienas darbā varam saskarties ar ētiskām dilemmām: kā mēs izturamies pret kolēģiem un reaģējam uz viņu uzvedību, kā mēs tiekam galā ar sarežģītiem vai grūti risināmiem klientu vai piegādātāju pieprasījumiem, kā mēs risinām jautājumus, kas saistīti ar uzņēmuma īpašuma lietošanu. Katrai no šīm dilemmām ir sava ētiskā puse. Šis kodekss nodrošina noderīgus, praktiskus ieteikumus attiecībā uz šīm un citām izplatītām dilemmām, ar kurām mēs laiku pa laikam saskaramies.

L'ORÉAL GARS un KĀ MĒS STRĀDĀJAM attiecas uz visiem L'ORÉAL grupas un tās uzņēmumu darbiniekiem visā pasaulē. Turklāt šis vadlīnijas attiecas uz L'ORÉAL grupas un tās uzņēmumu amatpersonām un direktoriem.

Biznesa ētikas kodekss pašreiz ir pieejams 41 valodās. Kodeksa noteicošā versija ir versija angļu valodā.

CIENA PRET INDIVĪDU

Mēs sagaidām, ka visi mūsu darbinieki un uzņēmumi izturēsies ar savstarpēju cieņu un būs atklāti savā starpā. Tādā veidā mēs saglabāsim lojalitāti, uzticību un solidaritāti visā mūsu jdarbībā.

Mums visiem ir jānovērtē citu cilvēku idejas un jāatzīst viņu ieguldījums. Ir jāveicina darbs komandā, un arī gūtajiem panākumiem ir jābūt kopīgām. Mums ir ieinteresēti jāuzklausa kolēģi un, ja nepieciešams, jādalās ar informāciju saskaņā ar Grupas konfidencialitātes noteikumiem. Visbeidzot, kolēģu pazemošana nav saskaņā ar L'ORÉAL vērtībām.

LIKUMU IEVĒROŠANA

L'ORÉAL ir pārstāvēta daudzās valstīs, kur valda dažādas kultūras, likumi un politiskās sistēmas.

Mums kā uzņēmējiem un kā indivīdiem, veicot savus pienākumus, vienmēr ir jāievēro attiecīgo valstu, kurās L'ORÉAL darbojas, likumi.

L'ORÉAL jo īpaši ir piesaistīta to likumu burtam un garam, kas attiecas uz:

- cilvēktiesībām; bērnu nodarbināšanas un piespiedu darba aizliegumu; diskrimināciju; darba laiku un atalgojumu; darbinieku kolektīvo pārstāvniecību
- kvalitāti, veselības un drošības normām
- vidi
- korupciju un kukuļdošanu
- nodokļiem un precīzu finanšu informācijas sniegšanu
- godīgu konkurenci

L'ORÉAL cenšas informēt par šiem principiem savus biznesa partnerus un, cik vien iespējams, nodrošināt, lai šie partneri arī ievērotu šos likumus un noteikumus.

CIENA PRET VIETĒJĀM TRADĪCIJĀM

KĀ MĒS STRĀDĀJAM tika sagatavots, palīdzot L'ORÉAL darbiniekiem visā pasaulē. Mēs ticam, ka šie pamatnoteikumi tiks piemēroti visā mūsu darbībā.

Mums ir jānodrošina, lai mēs, cik vien iespējams, darbotos, ievērojot to kopienas kultūras un sociālās tradīcijas, ar kurām mēs saskaramies.

Iespējams, dažos gadījumos šī kodeksa noteikumi nebūs saskaņā ar konkrētās valsts likumiem vai tradīcijām. Gadījumā, kad vietējie likumi nosaka augstākus standartus nekā noteikts šajā kodeksā, vienmēr ir jārikojas saskaņā ar vietējiem likumiem. Turpretī, ja augstākus standartus nosaka kodekss, tas aizstāj vietējo likumus, ja vien šādi netiek pārkāpts likums.

Nodaļā KĀ MĒS STRĀDĀJAM izklāstīto normu neievērošanas gadījumā var tikt piemērotas sankcijas, tai skaitā atļaišana no darba, ja vien šādas sankcijas ir atļautas saskaņā ar vietējo likumdošanu.

ATKLĀTĪBA

L'ORÉAL atbalsta atklātību, t.i., to, lai darbinieki runātu par savām šaubām.

Visiem darbiniekiem ir jāuzņemas personiska atbildība par to, lai mūsu rīcība atbilstu L'ORÉAL GARAM un KĀ MĒS STRĀDĀJAM principiem.

Mēs mudinām visus darbiniekus izklāstīt savus uzskatus, aizstāvēt savu viedokli, kā arī paziņot par nepieņemamu uzvešanos vai prasībām.

Mēs apzināmies, ka darbiniekiem atsevišķos gadījumos var rasties šaubas un viņiem vajadzēs padomu un ieteikumus šo šaubu novēršanai.

Mēs vadāmies pēc principa, ka jebkādas bažas, kas labticīgi izteiktas par to, ka varētu būt noticis uzņēmuma, kāda tā darbinieka vai biznesa partnera amatpārkāpums, ir rūpīgi jāizmeklē un atkarībā no izmeklēšanas rezultātiem jārikojas. „Labticīgi” nozīmē to, ka Jūs esat sniedzis(-usi) informāciju, kas tobrīd pēc Jūsu domām ir bijusi patiesa un precīza, pat ja vēlāk izrādīsies, ka Jūs esat kļūdinājis(-usies).

Mēs nodrošināsim, ka cilvēks, kurš ir izteicis savas bažas, saņems atbildi nepieciešamajā un tādā apjomā, kādā to būs iespējams sniegt, nepārkāpjot likumdošanas prasības vai citus konfidencialitātes principus.

Mēs nodrošināsim taisnīgu izmeklēšanas procesu, it īpaši ievērojot tiesiskuma un nevainīguma prezumpcijas principus.

Visa izmeklēšanas gaitā sniegtā informācija tiks izplatīta, ja to darbiniekiem būs nepieciešams uzzināt, un ikviens darbinieks, kas ir labticīgi izteicis savas bažas, tiks aizsargāts pret represijām un atriebību. Izmeklēšanas gadījumā no darbiniekiem tiek sagaidīta sadarbība.

Šādi jautājumi parasti tiek risināti, paziņojot vietējai vadībai. Ja kādu iemeslu dēļ Jums ir neērti rīkoties šādā veidā, Jums šis jautājums ir jāpārrunā ar personāldaļas vadītāju. Jūsu valstī varētu būt pieejami arī papildu resursi, tādi kā darbinieku pārstāvji, sūdzību iesniegšanas procedūras vai palīdzības līnija.

Jūsu valstī par L'ORÉAL GARA un KĀ MĒS STRĀDĀJAM principu ievērošanas nodrošināšanu galīgo atbildību nes reģionālais vadītājs.

Ja Jūs esat ierosinājis(-usi) lietu vietējā līmenī, bet tomēr neesat apmierināts(-a) ar vietējās vadības sniegto atbildi vai ārkārtējā gadījumā, kad var būt neatbilstīgi ierosināt lietu vietējā līmenī, Jūs varat sazināties ar L'ORÉAL Ētikas grupas direktoru:

tīmekļa vietne : www.loreal.ethics.com

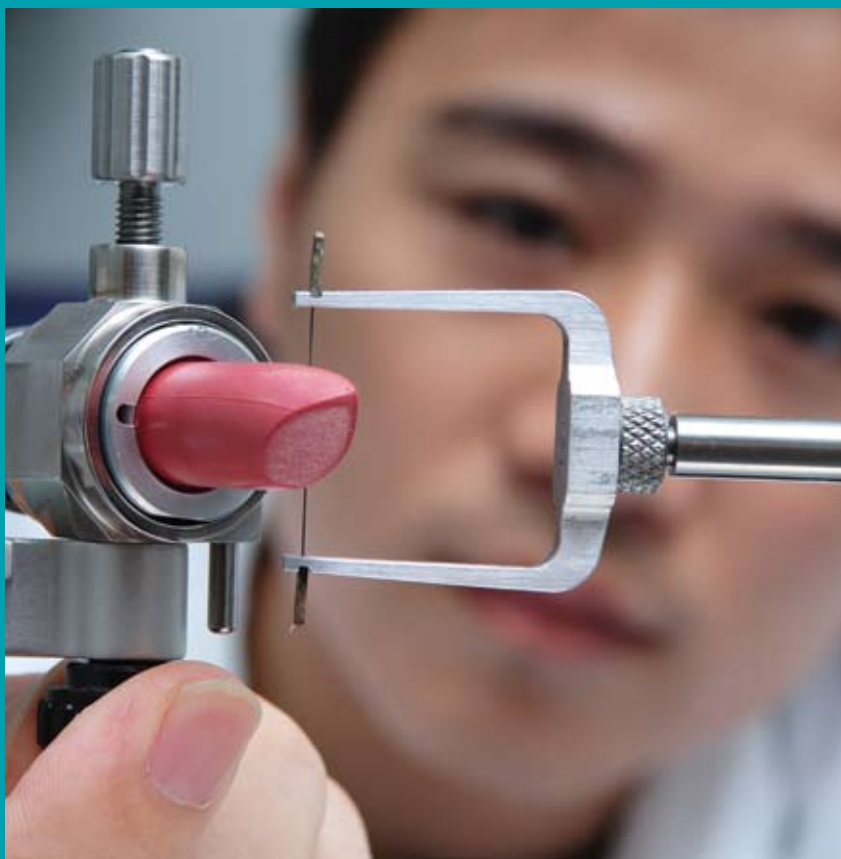
pasta adrese : **Group Director of Ethics,
L'ORÉAL,
41, rue Martre,
92117 CLICHY CEDEX, FRANCIJA**

Lūdzu, ievērojiet, ka, lai arī mēs neaizliedzam anonīmus ziņojumus, bet tai pašā laikā mēs tos neatbalstām. Mēs uzskatām, ka piedāvājam pietiekamas garantijas, lai darbinieki varētu labticīgi informēt par savām bažām, neslēpjot savu identitāti. Gadījumā, par kuru ir informēts anonīmi, ir arī ļoti grūti rūpīgi izmeklēt.

KĀ MĒS STRĀDĀJAM
KĀ UZŅĒMĒJI

„Mūsu mērķis ir izcilība, un mēs nepārtraukti
pārbaudām sevi un savas metodes”

L'ESPRIT L'ORÉAL



PRODUKCIJAS NEKAITĪGUMS UN KVALITĀTE

LPats svarīgākais vienmēr ir produkcijas nekaitīgums un kvalitāte.

Mūsu produkcijas izcils sniegums, kvalitāte un nekaitīgums ir tas, kas parāda mūsu rūpes un cieņu pret klientiem, kas ļauj mums gūt klientu uzticību, veido mūsu zīmolu reputāciju un nodrošina L'ORÉAL līdera pozīciju savā nozarē.

Mēs tirgojam produkciju, kas ir pārbaudīti iedarbīga un nekaitīga, ko garantē rūpīgas pārbaudes.

Visiem L'ORÉAL darbiniekam visā pasaulē ir jāaņem sasniedz augstāko produkcijas kvalitāti, sākot no koncepta un beidzot ar izplatīšanu, un pat pēc preču laišanas tirgū.

No mums visiem, kas iesaistīti mūsu produkcijas izstrādes, ražošanas, mārketinga, izplatīšanas un pārdošanas procesos, tiek sagaidīts, ka mēs:

- ievērosim visas normatīvās un reglamentējošās prasības attiecībā uz produktu izstrādi un marķēšanu
- veicināsim brīvu un atklātu viedokļu apmaiņu par produktu nekaitīgumu, lai tiktu izskatīti visi ar nekaitīgumu saistītie jautājumi
- nodrošināsim, ka visos ražošanas posmos tiek piemēroti visaugstākās higiēnas normas un stingra kvalitātes kontrole
- nodrošināsim, ka par klientu sūdzībām par negatīvu produkta ietekmi tiek ziņots pēctirdzniecības uzraudzības nodaļai
- ātri reaģēsim uz jebkādam bažām saistībā ar produkcijas nekaitīguma, panesamības un kvalitātes kontroles jautājumiem

Jautājums: Es strādāju pie konveijera un esmu pamanījis(-usi) dažus gatavos produktus ar defektu, kas liecina par to, ka viena no iekārtām varētu radīt kvalitātes problēmas. Es zinu, ka šādos gadījumos mums jāapstādina ražošana, bet mana priekšniece nav pieņēmusi nekādus mērus. Es zinu, ka ražošanas grafiks ir ļoti saspringts. Vai man uzticēties, ka viņa zina, ko dara, ignorējot šo situāciju?

Atbilde: L'ORÉAL katrā ražošanas posmā ir piemērojusi kvalitātes kontroles, lai nodrošinātu, ka mūsu klienti saņem visaugstākās kvalitātes preces. Kvalitāte ir vissvarīgākā neatkarīgi no jebkādiem ražošanas grafikiem. Jums nekavējoties jāapstādina konveijers, atklāti jāapspriež problēma ar Jūsu vadītāju un kopā ar viņu un pārējiem darbiniekiem jāstrādā pie šīs problēmas atrisināšanas, pirms turpināt produktu ražošanu.

Jautājums: Mēs saņemam ziņojumu no mūsu piegādātāja, kurā ir teikts, ka ir aizdomas par piesārņojumu nesen mums piegādātajās sastāvdaļās. Produkcija, kuras sastāvā ir šīs sastāvdaļas, jau ir nogādāta mūsu klientam, un nav konkrēta pierādījuma, ka mūsu produkti saturētu piesārņojumu. Vai mums ir jāatsauc visa produkcijas partija?

Atbilde: Mēs, L'ORÉAL, ātri reaģējam uz jebkādam bažām par produkcijas nekaitīgumu. Jums nekavējoties jāapspriež šis jautājums ar Jūsu vadītāju vai kvalitātes kontroles vadītāju.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar produkcijas nekaitīgumu, neklusējiet. Apspriežot to ar savu vadību, kvalitātes kontroles vadītāju vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”), Jūs saņemsiet nepieciešamo palīdzību un atbalstu.

PRECIZITĀTE ATTIECĪBĀ UZ FINANŠU UN UZŅĒMĒJDARBĪBAS PĀRSKATIEM

Precizitāte ir svarīgs faktors sekmīgas uzņēmējdarbības nodrošināšanai. Tā ir nepieciešama, lai uzņēmējdarbība būtu legāla, godīga un efektīva. Mums visiem ir pienākums nodrošināt visu mūsu finanšu u.c. pārskatu precizitāti. It īpaši ir svarīgi nodrošināt caurskatāmas, sistemātiskas un uzticamas informācijas sniegšanu mūsu akcionāriem.

Tiek sagaidīts, ka mēs visi:

- darīsim visu, kas no mums atkarīgs, lai vienmēr tiktu sagatavoti precīzi finanšu un uzņēmējdarbības pārskati
- pārskatus glabāsim drošībā un ievērosim vadlīnijas par pārskatu saglabāšanu;
- sadarbosimies ar iekšējiem un ārējiem revidentiem
- atteiksimies no jebkādiem darījumiem ar skaidru naudu; ja nav citas izvēles, darījumiem skaidrā naudā jābūt skaidri sankcionētiem, atbilstoši iegūtiem dokumentiem
- nepārdosim, nenodosim un nelikvidēsim L'ORÉAL aktīvus bez atbilstošas sankcionēšanas un apstiprināšanas

Jautājums: Mans vadītājs lūdza pārbaudīt viņa sagatavoto gada pārdošanas ieņēmumu pārskatu. To darot, atklāju, ka tajā, manuprāt, ir kļūda un neviens cits, šķiet, to nav pamanījis. Mani satrauc, ka par to būs jārunā, jo nevēlos pakļaut riskam savas attiecības ar vadītāju. Ko man darīt?

Atbilde: Iemesls, kāpēc Jūs lūdza pārbaudīt pārdošanas ieņēmumu pārskatu, jau tieši tāds arī ir – pārliedzieties, vai tajā nav kļūdu. Ja Jūs par tām nerunāsit, Jūs pienācīgi neveicat savu darbu un nerīkojaties saskaņā ar uzņēmuma interesēm. Jums ir jārunā ar savu vadītāju par to, ko esat atklājis. Viņam/ viņai nav iemesla uz Jums dusmoties, gluži otrādi, Jūs esat labi veicis savu darbu, ļaujot izvairīties no neprecīzas informācijas nodošanas tālāk.

Jautājums: Dažkārt dzīve kļūst visai drudzaina, un ir reizes, kad nevaru sameklēt visus čekus, kas vajadzīgi, lai pieprasītu savu izdevumu atmaksu. Vai būs labi, ja pielikšu dažas fiktīvas izdevumu pozīcijas, kas veido mazāku summu nekā tā, kuras uzrādīšanai vajadzīgs čeks; vienkārši lai iegūtu pareizo kopsummu? Tas nekādā gadījumā nebūs negodīgi, jo es taču nepārsniegšu reālo summu. Tādējādi es tikai saņemšu to, kas man pienākas.

Atbilde: Nē, tas nebūs labi. Tas nozīmēs, ka izdevumu pārskati ir neprecīzi, kas savukārt radīs neprecīzu grāmatvedības uzskaiti. Jums jāatbild par visu čeku saglabāšanu, tā ir vienīgā garantija, ka saņemsiet Jums pienākošo summu.

Jautājums: Viens no mūsu klientiem ir jautājis, vai viņi var norēķināties no dažādiem kontiem, izmantojot skaidras naudas un čeku apvienojumu. Vai tas ir pieņemami? Kā man rīkoties?

Atbilde: Ar šādā veidā darījumiem Jums jābūt īpaši piesardzīgiem. Tā varētu būt nelikumīgi iegūtas naudas legalizēšana, process, kurā nelikumīgā veidā (piemēram, ar narkotikām, kukuļošanu un prostitūciju) iegūti līdzekļi tiek slēpti vai arī padarīti šķietami likumīgi. Tāpēc pirms maksājuma pieņemšanas Jums vienmēr jāinformē sava tiešā vadība un jāveic visi iespējamie pasākumi, lai no savas puses pārliedzētos, vai darījums ir godīgs. Bīstamo pazīmju, kurām jāpievērš uzmanība, starpā ir šādas: maksājumi, kas tiek veikti citā valūtā nekā norādīts rēķinā; mēģinājumi veikt maksājumus skaidrā naudā; maksājumi, ko veic kāds, kurš nav līgumslēdzēja puse; maksājumi kontā vai no konta, kas nav parastajās darījumu attiecībās norādītais konts; lūgumi veikt pārmaksu.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar finanšu precizitāti, nekļūstiet. Apspriežot to ar savu vadību, finanšu direktoru vai personāldaļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”), Jūs saņemsiet nepieciešamo palīdzību un atbalstu.

UZŅĒMUMA RESURSU IZMANTOŠANA

Uzņēmuma resursi ir paredzēti, lai palīdzētu darbiniekiem sasniegt L'ORÉAL uzņēmējdarbības mērķus. Nepareizi izmantoti vai iztērēti uzņēmuma resursi, tostarp darbinieku laiks, aizskar visus un negatīvi ietekmē L'ORÉAL operatīvās un finanšu darbības rezultātus.

No mums visiem tiek sagaidīts, ka mēs:

- neizmantosim uzņēmuma resursus personiskos nolūkos: ierobežoti izmantosim tādus pieejamos sakaru līdzekļus, kā e-pasts, tālrunis un internets, tā, lai tas neradītu nepamatotas izmaksas un netraucētu Jums veikt savus darba pienākumus
- respektēsim un aizstāvēsim uzņēmuma resursus un nodrošināsim, lai tie netiek pazaudēti, sabojāti, ļaunprātīgi izmantoti vai iztērēti, vai aizdoti, nodoti citām personām, pārdoti vai dāvināti bez attiecīgas atļaujas
- izvairīsimies no neatbilstošas datorsistēmu, uzņēmuma e-pasta kontu un interneta izmantošanas
- apzināsimies, ka visi uzņēmuma resursi un dokumenti pieder L'ORÉAL

Jautājums: Man ir aizdomas, ka viens no manas darba grupas locekļiem darba laikā sniedz konsultācijas ar L'ORÉAL nesaistītiem uzņēmumiem, izmantojot savu uzņēmuma klēpj datoru un e-pastu. Esmu to minējis draugam informācijas dienestā. Viņš var piekļūt minētā puīša e-pastam un ir piedāvājis palīdzēt man veikt nelielu privātdetektīva izmeklēšanu, lai atklātu, kas notiek. Vai to var darīt?

Atbilde: Nē. Ja Jums ir šāda veida aizdomas, Jums tās jāapspriež tieši ar savu vadītāju. Uzņēmuma rīcībā ir konkrētas procedūras, kā piekļūt darbinieku e-pasta kontiem saistībā ar noteikumu pārkāpumu izmeklēšanu vai citu likumīgu iemeslu dēļ. Pat ja Jūsu draugam informācijas dienestā ir piekļuve šiem kontiem, viņš to nedrīkst izmantot šādā nolūkā bez pienācīga un oficiāla uzņēmuma pilnvarojuma un noteiktajā kārtībā

Jautājums: Mūsu mājās ir salūzis printeris, un manai sievai steidzami jānosūta savs CV saistībā ar iespējamo darbu. Vai es drīkstu to uzrakstīt un izdrukāt darbā?

Atbilde: Būtībā Jūs drīkstat lietot datoru ārpus darba laika personisku dokumentu sastādīšanai, ja vien tas netiek darīts regulāri, tiek darīts pamatoti un netraucē Jūsu darba pienākumu izpildi.

Jautājums: Es mēdzu saņemt "dienas joku" e-pastus no drauga, kas strādā citā nodaļā; daži no tiem ir patiesi asprātīgi. Man gribētos tos pārsūtīt saviem kolēģiem, ļaujot viņiem pirmdienas rītā pasmaidīt, taču neesmu pārliecināts, vai vadītājam tas patiks. Kā man rīkoties? Dzēst vadītāju no saraksta?

Atbilde: Šajā gadījumā rīkojieties saskaņā ar savu veselo saprātu. Atcerieties, ka visiem nav vienāda humora izjūta un pirms šādu „joku” pārsūtīšanas Jums tas būtu kārtīgi jāapdomā. Jo īpaši Jums būtu jāpatur prātā, ka uzņēmuma e-pastu un interneta piekļuves sistēmas nedrīkst lietot tādu materiālu piekļuvei, glabāšanai, sūtīšanai vai publicēšanai, kas neatbilst L'ORÉAL GARAM – jo īpaši attiecībā uz cieņu pret individu. Tas, protams, ietver pornogrāfiskus vai nepārprotami seksuālus attēlus, politiska vai reliģiska satura materiālus vai jebko citu, kas popularizē vardarbību, naidu vai neiecietību.

Jautājums: Darbā mēs uzņēmuma veikalā varam iegādāties produktus par cenām ar atlaidi. Dažkārt man draugi no mārketinga nodaļas ir iedevuši arī bezmaksas produktus. Dažus no tiem esmu uzdāvinājusi savai krustmātei, un viņa ierosināja, ka mēs varētu tos internetā pārdot. Vai tā drīkst?

Atbilde: Nē, Jūs šos produktus nedrīkstat pārdot. Darbinieki var saņemt bezmaksas produktus vai produktus par pazeminātām cenām, jo uzskatām, ka visiem L'ORÉAL darbiniekiem neatkarīgi no viņu amata ir jāpārzina mūsu produkcija un jāgūst no tās prieks. Tā ir daļa no lepnuma par savu darbu. Tas nozīmē, ka šie produkti ir paredzēti personiskai lietošanai. Jūs varat tos dāvināt savai ģimenei un draugiem, tomēr tam jābūt izņēmumam.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar uzņēmuma resursiem, neturiet šo jautājumu pie sevis. Apspriežot to ar savu vadību vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”), Jūs saņemsiet nepieciešamo palīdzību un atbalstu.

KONFIDENCIĀLĀ INFORMĀCIJA

Neatļauta konfidenciālas informācijas izpaušana var kaitēt L'ORÉAL. Mums visiem jānodrošina, lai visa informācija, kas nav zināma plašākai sabiedrībai, tiktu turēta stingrā slepenībā. Tiem no mums, kuriem ir piekļuve darījumu partneru konfidencialajai informācijai, ir līdzīgs pienākums nepieļaut viņu informācijas izpaušanu.

No mums visiem tiek sagaidīts, ka mēs:

- konfidenciālu informāciju izpaudīsim tikai cilvēkiem ar pamatotu „vajadzību zināt”, kas kalpo L'ORÉAL interesēm
- droši uzglabāsim visus konfidencialos klientu un piegādātāju oficiālos dokumentus (gan papīra, gan elektroniskā formā);
- novērsīsim konfidenciālas informācijas izpaušanu trešajām personām ārpus L'ORÉAL (tostarp darbinieku ģimenes locekļiem);
- izvairīsimies no konfidenciālas informācijas apspriešanas vai darba ar to publiskajā telpā, kur ir iespējams noklausīties vai apdraudēt datus
- nodrošināsim, lai mēs neizpaustu iepriekšējā darba devēja konfidencialo informāciju;
- aizejot no darba L'ORÉAL, atgriezīsim visu konfidencialo informāciju (tostarp visas oriģinālo materiālu kopijas).

Jautājums: Mani draugi bieži mani iztaujā par darbu L'ORÉAL: viņi, teiksim, vēlas zināt, kādas sastāvdaļas mēs izmantojam savos produktos vai kādus jaunus produktus gatavojamies laist pārdošanā. Neapšaubāmi, es sava darba dēļ zinu visai daudz atbilžu uz šiem jautājumiem – cik daudz es drikstu viņiem stāstīt?

Atbilde: Jebkura informācija (rakstiska, elektroniska vai jebkādā citā formā), kas nav publiski pieejama un kurai Jums ir piekļuve kā L'ORÉAL darbiniekam, ir uzskatāma par konfidencialu. Šādas informācijas atklāšana pat uzticamiem draugiem nav pieļaujama. Tas var kaitēt L'ORÉAL interesēm.

Jautājums: Kādu dienu es vedu uz tikšanos potenciālu klientu. Pa ceļam uz apspriežu zāli mēs gājām garām kolēģa darba kabinetam. Durvis bija vaļā, un viņš pa skaļruņtālruni runāja ar citu klientu par mūsu cenu veidošanas nosacījumiem. Brīdī, kad gājām garām, mēs varējām dzirdēt viņu piedāvājam dažus īpašus darījumus – un to visu varēja dzirdēt arī mans klients! Kolēģim taču bija jābūt uzmanīgākam?

Atbilde: Mums visiem ir jāveic nepieciešamie pasākumi, lai aizsargātu informācijas konfidencialitāti pat darba vietā: piemēram, ievērojot “tīra darba galda” politiku, ieslēdzot lietu failus, regulāri mainot paroles un ievērojot piesardzību, kad runājam pa skaļruņtālruniem. Nekad nevar zināt, kas iet garām, un pat L'ORÉAL darbinieku starpā komerciāli jutīga informācija ir jāizplata tikai tiem, kuriem to „vajag zināt”.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar konfidencialitāti, pieņemiet situācijai atbilstošus lēmumus. Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, apspriežot šo jautājumu ar savu vadību, juridiskās nodaļas vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).

UZŅĒMUMA PĀRSTĀVĒŠANA

L'ORÉAL reputācija ir atkarīga no mūsu visu uzvedības.

No mums visiem tiek sagaidīts, ka mēs:

- rīkosimies, paturot prātā L'ORÉAL labākās intereses
- demonstrēsim L'ORÉAL vērtības mūsu profesionālajā rīcībā
- izvairīsimies runāt vai rakstīt L'ORÉAL vārdā bez attiecīga pilnvarojuma
- izvairīsimies runāt un rakstīt par tēmām, kas ir ārpus mūsu personiskās kompetences
- nodrošināsim, lai mūsu personiskie uzskati netiktu jaukti ar uzņēmuma viedokli (piemēram, Jums jāizvairās no L'ORÉAL iespiedveidlapu vai e-pastu lietošanas, izsakot personisko viedokli vai kārtējot personiskās lietas).

Jautājums: Es ieskatījos kolēģa emuāros un redzēju, ka viņš izteicis savus personiskos uzskatus par L'ORÉAL vadību. Viņš nav rakstījis, ka ir L'ORÉAL darbinieks, taču to ir visai viegli noprast pēc pārējās informācijas, kādu viņš sniedzis, piemēram, „es strādāju kosmētikas uzņēmumā Nr. 1!” Vai man par to nebūtu ar viņu jāaprunājas?

Atbilde: Timekļa emuāri (emuāri) kļūst arvien populārāks pašizteikšanās veids. Piedaloties emuāru rakstīšanā, darbiniekiem ir nepārprotami jādara zināms, ka viņi izsaka savus personiskos uzskatus, un jāveic visi nepieciešamie piesardzības pasākumi, lai nodrošinātu to, ka šie uzskati nekādā veidā netiktu uztverti kā L'ORÉAL viedoklis. Vairumā gadījumu šādos emuāros būtu nevietā iepazīstināt ar sevi kā ar L'ORÉAL darbinieku. Jums vispirms būtu jāpārrunā šis jautājums ar savu kolēģi, jo, iespējams, viņš nav sapratis, ka viņa darbība varētu būt pretrunā ar L'ORÉAL interesēm. Nepieciešamības gadījumā Jūs varat izšķirties par šī jautājuma apspriešanu ar savu vadītāju.

Jautājums: Mūsu darba grupa piedalījās konferencē, kas nozīmēja arī pārnakšņošanu un vakariņas konferences viesnīcā. Viens no manas darba grupas locekļiem vakariņu laikā iedzēra vairāk nekā vajadzētu un sāka nelāgi uzvesties, stāstīja mulķīgus jokus un kļuva agresīvs pret viesnīcas personālu. Kas man viņam būtu jāsaka par šādu uzvedību?

Atbilde: Lai gan incidents notika vakarā, Jūsu darba grupas loceklis joprojām bija uzņēmuma darba uzdevumā. Attiecībā pret pārējiem, kas bija ap viņu, viņš pārstāvēja L'ORÉAL. Saprotams, ka viņa uzvedība nebija pieņemama.

Jautājums: Dažreiz internets šķiet pārpilns ar kļūdainu informāciju par L'ORÉAL. Vai mans pienākums būtu to labot?

Atbilde: Nē. Ja sabiedrībā cirkulē kļūdaina informācija, Jums par to jāinformē savs vadītājs vai kāds darbinieks sabiedrisko attiecību nodaļā, un nepieciešamības gadījumā viņi rīkosies. Taču neviens attiecīgi nepilnvarots darbinieks nedrīkst ne internetā, ne kur citur izvietot uzņēmuma informāciju vai paust uzņēmuma nostāju.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar uzņēmuma pārstāvēšanu, neklusējiet. Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, šo jautājumu apspriežot ar savu vadību, sabiedrisko attiecību vadītāju vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).

DĀVANAS UN IZKLAIDE

Apmainīšanās ar dāvanām un izklaide var palīdzēt izpratnes veidošanā un darba attiecību uzlabošanā, taču var radīt arī interešu konfliktu starp personiskajām interesēm un profesionālo pienākumu.

Saņemot dāvanas vai piedaloties izklaidē, „zelta” likums ir pilnīga atklātība.

Sniedzot dāvanas vai piedāvājot izklaidi, „zelta” likums ir saprāts un tas, kā to uztvers plašāka sabiedrība.

No mums visiem tiek sagaidīts, ka mēs:

- nekad nepieņemsim dāvanas vai izklaidi ne no viena piegādātāja, ja vien piedāvājuma vērtība nav nepārprotami simboliska
- nekad nesniegsim vai nepieņemsim skaidras naudas dāvinājumus
- nodrošināsim, lai visas dāvanas un piedāvātā izklaide būtu atbilstīga un saskaņā ar L'ORÉAL vērtībām
- nodrošināsim to, lai, dibinot jaunas darījumu attiecības, visas puses jau no paša sākuma būtu informētas par L'ORÉAL priekšrakstiem attiecībā uz dāvanām un izklaidi. No mūsu puses ir jānoskaidro, kāda ir mūsu darījumu partnera politika šajos jautājumos. Tas var efektīvi nodrošināt izvairīšanos no jebkādiem pārpratumiem
- nekavējoties informēsim vadību par visām saņemtajām dāvanām vai ielūgumiem

Jautājums: Vai es drīkstu piedāvāt L'ORÉAL klientam biļetes uz koncertu, ko nevaru apmeklēt?

Atbilde: Kādam no L'ORÉAL jābūt šajā koncertā un jāvar pārstāvēt uzņēmums saskarsmē ar klientu kā jebkurā šādā ārpusdarba pasākumā. Tas pats attiecas uz izklaides piedāvājuma pieņemšanu no piegādātāja. Tas ir pieļaujams vienīgi tādā gadījumā, ja izklaide ir saprātīga, parasta un ierasta Jūsu darba attiecībās un piedalās arī tas, kurš izklaidi piedāvājis.

Jautājums: Mēs esam tikko kā noslēguši svarīgu darījumu ar jaunu klientu. Mans realizācijas daļas vadītājs ir ierosinājis, ka mēs varētu šo klientu uzaicināt uz klubu, lai nosvinētu šo gadījumu. Nopriecājos, ka tā ir laba doma, līdz brīdim, kad uzzināju, ka tas ir striptizdeju klubs! Jūtos patiešām neērti, piedāvājot šāda veida izklaidi. Vai esmu pārmērīgi jutīgs(-a)?

Atbilde: Klientiem piedāvātājam izklaidi ir jābūt ne tikai saprātīgai, bet arī pieņemamai. Šāda veida klubs ir ne tikai pretrunā ar L'ORÉAL GARU, bet var likt arī klientam justies ļoti neērti, nemaz nerunājot par tiem Jūsu realizācijas daļas darbiniekiem, kas atzīs šāda veida „izklaidi” par nepatīkamu. Jums jārosina savs realizācijas daļas vadītājs meklēt piemērotāku iespēju. Ilgtermiņā tas labi atsauksies uz visu uzņēmumu.

Jautājums: Lai izpārdotu novecojušus produktus, piegādātājs man nesēn piedāvāja 15 % individuālo atlaidi. Vai es drīkstu to pieņemt?

Atbilde: Nē, Jūs nevarat pieņemt atlaidi, ja vien tāda netiek piedāvāta visiem L'ORÉAL darbiniekiem.

Jautājums: Manos darba pienākumos ietilpst neskaitāmu darījumu tikšanos, komandējumu un sanāksmju organizēšana. Šobrīd viesnīca, kurā es bieži rezervēju istabas L'ORÉAL darbiniekiem, ir piedāvājusi man bezmaksas nedēļas nogali manu vecāku kāzu jubilejas svinībām. Tas ir ļoti sirsnīgs žests no viņu puses. Vai es drīkstu to pieņemt?

Atbilde: Nē. Pat ja Jūs personīgi negūsiet labumu no šīs dāvanas, piedāvājuma pieņemšana apgrūtina objektivitātes saglabāšanu, organizējot nākamo apmeklējumu L'ORÉAL. Tikai šāda interešu konflikta parādīšanās vien ir nepieņemama, un piedāvājums ir pieklājīgi jānoraida, paskaidrojot, kādēļ Jūs tā darāt.

Jautājums: Piegādātājs man tikko piedāvāja lielu daudzumu savu produktu. Es zinu, ka tie viņam nav izmaksājuši daudz, tādēļ vai es drīkstu to pieņemt un vai man tas ir jāpieņem?

Atbilde: Jūs varat pieņemt tikai tādas dāvanas un ielūgumus, kuru vērtība ir simboliska. Šādas dāvanas var būt, piemēram, produkti ar piegādātāja uzņēmuma logotipu vai šokolādes konfekšu kārba. Jūsu minētajā gadījumā Jums jāpateicas piegādātājam par viņa dāsnumu un pieklājīgi jānoraida dāvana. Ja Jūs uzskatāt, ka atteikums pieņemt dāvanu var kaitēt biznesa attiecībām, konsultējieties ar savu vadību un atrodiat piemērotu veidu, kā rīkoties ar šo dāvanu.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar dāvanām un izklaidi, noskaidrojiet, kāda šajā jomā ir Jūsu valsts politika, un neklusējiet. Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, šo jautājumu apspriežot ar savu vadību, iepirkumu vadītāju vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).

KUKUĻDOŠANA UN MAKSĀJUMI UZŅĒMUMA DARBĪBAS SEKMĒŠANAI

Mēs uzskatām, ka korupcija ir nepieņemama. Šāda rīcība nav saskaņā ar L'ORÉAL GARU, nedod nekādu labumu sabiedrībai, kurā mēs darbojamies, un nozīmē izmaksas uzņēmumam. Kukuļdošana ir korupcijas veids un vairumā valstu ir nelikumīga, jo īpaši situācijās, kas saistītas ar amatpersonām. Dažās valstīs ir aizliegti pat „maksājumi uzņēmuma darbības sekmēšanai”. Tie ir maksājumi, ko izmanto, lai nodrošinātu vai paātrinātu valdības likumīgās, parastajā kārtībā paredzētās darbības, tādās kā atļauju izsniegšana vai muitā turēto preču izlaišana. Būtībā lielākā daļa šādu maksājumu ir kukuļdošanas paveids.

No mums visiem tiek sagaidīts, ka mēs:

- nekad neveiksim, nepiedāvāsim un nesolīsim skaidru naudu vai pakalpojumus (tostarp dāvanas un izklaidi) valsts varas pārstāvjiem, citām amatpersonām un tiem, kuri tās var ietekmēt
- nekad apzināti neveiksim šādus maksājumus ar trešo personu starpniecību – kas nozīmē rūpīgu līgumslēdzēju, pārstāvju un darījumu partneru izvēli un uzraudzību
- nodrošināsim to, lai gadījumā, ja nonākam situācijā, kad no šāda maksājuma nav iespējams izvairīties, mēs nekavējoties informētu savu reģionālo vadītāju un pilnībā dokumentētu pieprasījumu

Jautājums: Man ir teikts, ka man būtu jānolīgst vietējais „konsultants”, kurš man palīdzētu saņemt visas nepieciešamās atļaujas, kādas mums vajadzīgas no ārvalsts varas iestādēm. Konsultants pieprasīja lielu iepriekšēju honorāru un teica, ka izmantos naudu, lai „palīdzētu virzīt procesu uz priekšu”. Tā kā mēs patiešām nezinām, kur šī nauda tiks izlietota, vai mums par to būtu jāuztraucas?

Atbilde: Jā. Ja Jums ir aizdomas par kādu pārstāvi, ka viņš/ viņa rīkojas nepienācīgi, Jūs nedrīkstat maksāt nekādu šādu iepriekšēju honorāru, iekams nav noskaidrots, ka nav veikti nekādi neatbilstīgi maksājumi vai tos nav paredzēts veikt. Dažās valstīs šādu jautājumu noskaidrošana var būt kulturāli sarežģīta, tomēr visiem pārstāvjiem, kuri strādā ar starptautiskiem uzņēmumiem, ir jāsaprot šādu pasākumu nepieciešamība

Jautājums: Es veidoju jaunu biroju, un vietējās varas iestādes pieprasīja samaksāt nelielu naudas summu, pirms viņi ievieļ mūsu tālrunu līnijas. Vai drīkst veikt šo maksājumu?

Atbilde: Uzņēmums neizmaksā nekādas naudas summas amatpersonām, lai nodrošinātu to oficiālo pienākumu izpildi. Ja maksājums nav oficiāla samaksa par tālrunu līniju ievilkšanu, Jūs tādu nedrīkstat maksāt.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar kukuļdošanu un maksājumiem uzņēmuma darbības sekmēšanai, neklusējiet. Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, šo jautājumu apspriežot ar savu vadību, iepirkumu vadītāju vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).

KĀ MĒS STRĀDĀJAM KĀ DARBA DEVĒJS

„Mūsu mērķis ir izveidot L'ORÉAL par lielisku darba vietu. Mēs zinām, ka mūsu darbinieki ir mūsu lielākā vērtība”

L'ORÉAL GARS



VESELĪBA, NEKAITĪGUMS UN DROŠĪBA

Visiem no mums, kuri strādājam L'ORÉAL un L'ORÉAL uzdevumā, ir tiesības uz veselīgu, nekaitīgu un drošu darba vidi.

No mums visiem tiek sagaidīts, ka mēs:

- ievērosim uzņēmuma noteikumus par veselību un drošību darbā
- veiksīm visus saprātīgos piesardzības pasākumus, lai uzturētu drošu un veselīgu darba vidi
- nodrošināsim, lai mūsu darbība nepakļautu riskam nedz mūs, nedz pārējos
- nodrošināsim, lai mēs zinātu, ko darīt, ja mūsu darba vietā ir ārkārtas situācija
- ziņosim vadībai par jebkādu rīcību, iekārtām vai priekšmetiem, kas iespējami apdraud mūsu darba vides drošību, kā arī par visiem negadījumiem, lai cik niecīgi tie būtu

Jautājums: Mana vadītāja ir teikusi, ka viņu uztrauc tas, ka nepietiekami izguļos, un ir mudinājusi, lai pēc darba tik bieži neeju izklaidēties. Viņa saka, ka ir norūpējusies par to, ka es darba laikā varētu iesnausties un iekļūt nelaimes gadījumā. Labi, ir tā, ka reizi vai divas esmu bijis nedaudz miegains(-a) – taču joprojām spēju darīt savu darbu. Tā nepavisam nav viņas darīšana, ko es daru ārpus laika! Vai man nav tiesības uz privāto dzīvi? Manuprāt, viņa ir sīkmanīga. Ko man darīt?

Atbilde: Kā Jūs pavadāt vakarus, ir Jūsu darīšana. Taču, ja Jūsu nogurums apdraud Jūs vai pārējos, Jūsu vadītājai ir tiesības šo jautājumu ar Jums pārrunāt, lai gan viņai tas būtu jādara iekļūtīgi un cienot Jūsu privātumu. Kaut arī mēs cienām savu darbinieku privāto dzīvi, rīcība, kas varētu radīt drošības apdraudējumu Jums vai Jūsu kolēģiem, nevar būt pieņemama. Drošību apdraudēt nedrīkst.

Jautājums: Mans ražošanas vadītājs ir devis rīkojumu, lai es deaktivēju drošības ierīci, kas palēnina ražošanas līniju. Ko man darīt?

Atbilde: Jūs nedrīkstat apiet, atvienot vai deaktivēt nevienu drošības ierīci vai pārraudzības iekārtu bez pienācīgas iepriekšējas darba drošības pārstāvja atļaujas. Drošība ir absolūta nepieciešamība, ko nedrīkst iespaidot ne ražošanas grafiki, ne kāds cits iemesls.

Jautājums: Kā realizācijas daļas pārstāvis es bieži, tumsai iestājoties, vadu automašīnu ar produktu paraugiem gan lielpilsētās, gan lauku apvidos. Dažkārt es neļūtos droši. Esmu runājis par drošības jautājumu ar savu vadītāju, taču viņš nekādi nav reaģējis uz manām bažām. Vai man to apspriest ar kādu citu uzņēmumā?

Atbilde: Jums jāvēlās izvairīties no iekļūšanas šādā situācijā, taču ir gadījumi, kad tas var būt neizbēgami. Ja uzskatāt, ka Jūsu drošība ir apdraudēta, Jums jāsaņemas ar personāla daļas vadītāju, lai pārrunātu iespējamās risinājumus.

Jautājums: Esmu nesen uzzinājis, ka viens no mūsu apakšuzņēmējiem mūsu telpās ir dzēris. Tā kā viņš teorētiski nav L'ORÉAL darbinieks, vai mums par to jāuztraucas?

Atbilde: Informējiet vadību par jebkuru rīcību, kas var kaitēt mūsu darba vides drošībai vai apdraudēt jebkuru cilvēku.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar jautājumu, kas saistīts ar veselību un drošību, neklusējiet. Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, šo jautājumu apspriežot ar veselības un drošības vadītāju, personāla daļas vadītāju vai vietējo vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).

DAUDZVEIDĪBA

Mēs, L'ORÉAL, ticam dažādības vērtībai un saskatām tajā varenu mūsu darba pamatlīdzekli. Mūsu darbaspēka atšķirīgā izcelsme rosina jaunradi un sniedz mums labāku izpratni par mūsu klientiem.

L'ORÉAL ir apņēmis veicināt to cilvēku profesionālo integrāciju, kuriem nepieciešama īpaša uzmanība: jaunieši, personas no nelabvēlīgām ģimenēm un personas ar īpašām fiziskajām vajadzībām.

No mums visiem tiek sagaidīts, ka mēs:

- nodrošināsim, ka mēs nediskriminējam šādu faktoru dēļ:
 - dzimums
 - invaliditāte
 - ģimenes statuss
 - seksuālā orientācija
 - vecums
 - politiskie un filozofiskie uzskati
 - reliģiskā pārliecība
 - darbība apvienībās
 - rase, sociālā, kultūras vai nacionālā izcelsme

Tas attiecas ne tikai uz pieņemšanu darbā, bet arī uz visiem lēmumiem, kas saistīti ar apmācību, izvirzīšanu, darba attiecību turpināšanu un darba apstākļiem kopumā

- atbalstīsim un sekmēsīm L'ORÉAL apņemšanos attiecībā uz darbaspēka dažādību
- nodrošināsim, lai mūsu piegādātāji, klienti un darījumu partneri būtu lietas kursā par L'ORÉAL daudzveidības politiku

Jautājums: Ko tieši L'ORÉAL domā ar „diskrimināciju”? Vai to pašu, kas manas valsts likumā formulētajā definīcijā, vai kaut ko atšķirīgu?

Atbilde: Pirmais noteikums ir tāds, ka L'ORÉAL ievēro vietējos likumus, un tādēļ ikviens darbinieks, kurš pārkāpj pretdiskriminācijas likumus savā valstī, var tikt sodīts. Taču var būt valstis, kurās L'ORÉAL uzskata, ka likums par diskrimināciju neaizliedz noteiktu rīcību, kuru uzņēmums atzīst par nepieņemamu. Piemēram, L'ORÉAL iestājas ne tikai pret tiešu, bet arī pret netiešu diskrimināciju.

Tieša diskriminācija nozīmē jebkādu darbību, kas tiek veikta saistībā ar darba vietām, apmācību, paaugstināšanu, darba attiecību turpināšanu vai kādu citu darba dzīves aspektu, kas nozīmē, ka tie, kurus šāda darbība skar, nebauda vienādu attieksmi vai iespējas.

Netieša diskriminācija ir jebkāda darbība, kas, ārēji izskatoties neitrāla, cilvēkus noteikta dzimuma, vecuma, invaliditātes vai citas pazīmes dēļ nostāda neizdevīgākā situācijā salīdzinājumā ar citiem.

Jautājums: Kolēģis manā nodaļā bieži joko par cilvēku etnisko izcelsmi un reliģisko pārliecību. Viņš aizbildinās, ka tikai joko, taču man viņa komentāri liekas aizskaroši un pazemojoši. Es tomēr nevēlos, lai mani uzlūkotu kā īgņu vai tādu, kurš ir pārlieku jūtīgs un bez humora izjūtas, tādēļ baidos viņam iebilst. Ko man darīt?

Atbilde: Joki vai nomelnošana, kas vērsta pret cilvēkiem viņu ādas krāsas, viņu dzimtenes, viņu reliģijas vai pat viņu akcenta dēļ mums, L'ORÉAL strādājošajiem, nav pieņemami. Tie liedz cieņu, kādu ikviens no mums ir pelnījis. Sakiet savam kolēģim, ka uzskatāt viņa „jokus” par aizvainojošiem. Ja tie turpinās, Jums jāpārrunā šis jautājums ar savu tiešo vadību vai personāla daļas vadītāju.

Jautājums: Man patīk beigt darba nedēļu ar darba grupas sanākumi piektdienas vakarā, lai mēs varētu apspriest visus jautājumus, kas parādījušies nedēļas laikā. Es zinu, ka diviem manas darba grupas locekļiem tas rada grūtības, jo reliģisku iemeslu dēļ viņi piektdienās vēlas aiziet no darba ātrāk, ja vien, protams, nav jāpabeidz iesāktais darbs. Vai tā ir netieša diskriminācija?

Atbilde: Tā varētu būt netieša diskriminācija, ja Jums nav pamatotas vajadzības sasaukt sanākumi piektdienas vakarā vai ja pastāv piemērotāki veidi, kā īstenot šīs vajadzības. Domājams, ka sanāksei ir pamatots iemesls (darba grupas progresu uzraudzība un iespēja uzdot jautājumus un saņemt uz tiem atbildes), taču vai Jums tiešām tas jādara piektdienu vakaros? Vai Jūs šādu pašu rezultātu nevarētu iegūt, sanākumi organizējot agrāk, dienas laikā, vai arī kā pirmo darbu pirmdienas rītā?

Jautājums: Es nepārtraukti dzirdu, ka Grupai ir svarīga daudzveidība. Vai tas nozīmē, ka man jāpieņem darbā vai jāizvirza sievietes vai etnisko minoritāšu pārstāvji?

Atbilde: Nē, tā tas nav. Uzņēmumā L'ORÉAL mēs pieņemam darbā cilvēkus, pamatojoties uz spējām, un tādēļ Jums darbam jāizvēlas labākais kandidāts. Ja divi kandidāti ir vienādi talantīgi, tad tādas personas izvēli, kura vislielākajā mērā piešķirs dažādību Jūsu darba grupai, var uzlūkot kā plusu. Tomēr atcerieties, ka daudzveidība neaprobežojas ar etniskajām minoritātēm un sievietēm. Tā ietver citas grupas, kas bieži tiek diskriminētas, tādas kā cilvēki ar īpašām vajadzībām, vecāka gadagājuma cilvēki un tamlīdzīgi.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar daudzveidību, neklusējiet. Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, šo jautājumu apspriežot ar savu vadību vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).

PAZEMOJOŠA ATTIEKSME UN ĀRPUSREGLAMENTA ATTIECĪBAS

Ikvienam no mums ir tiesības uz cieņu un savu pašlepnumu. L'ORÉAL šis princips ir noteicošais attiecībā uz veidu, kā mēs strādājam. Jebkāda rīcība vai darbība, kas, visticamāk, pārkāpj šīs tiesības, un jo īpaši jebkāda veida mocīšana vai ārpusreglamenta attiecības nav pieņemamas. Mums, L'ORÉAL, izaicinājums ir fakti un idejas, nevis indivīdi.

No mums visiem tiek sagaidīts, ka mēs:

- atturēsimies no jebkādas pazemojošas attieksmes un ārpusreglamenta attiecībām
- atbalstīsim un sekmēsīm L'ORÉAL apņemšanos nodrošināt darbavietu, kurā nepastāvētu ārpusreglamenta attiecības un pazemojoša attieksme
- būsim pieklājīgi: izturēsimies pret kolēģiem tā, kā mēs gribētu, lai viņi izturētos pret mums

Jautājums: Ko tieši L'ORÉAL domā ar „pazemojošu attieksmi” un „ārpusreglamenta attiecībām”? Manuprāt, manā valstī šāda likuma nav.

Atbilde: Pirmais noteikums ir tāds, ka L'ORÉAL ievēro vietējos likumus, un tādēļ ikviens darbinieks, kurš pārkāpj likumus attiecībā uz pazemojošu attieksmi savā valstī, var tikt sodīts. Taču var būt valstis, kurās L'ORÉAL uzskata, ka likums par pazemojošu attieksmi neaizliedz noteiktu rīcību, kādu uzņēmums atzīst par nepieņemamu. Atkarībā no apstākļiem noteiktu uzvedību var uzskatīt par neatbilstošu, piemēram:

- darbības ar mērķi aizvainot vai sarūgtināt
- tīša personas darba ievirzīšana tā, lai tiktu izdarīta kļūda
- pazemošana vai iebiedēšana
- fiziska vai sociāla izolēšana (tā sauktā „nesarunāšanās politika”).

Jūsu valstī var nebūt likuma par šo konkrēto jautājumu. Tomēr, domājams, Jūs atzīsiet, ka šāda veida uzvedība ir juridiski aizliegta, pat ja to nesauc par pazemojošu attieksmi vai ārpusreglamenta attiecībām.

Jautājums: Mana vadītāja lielā mērā nodarbojas ar iebiedēšanu. Es zinu, ka viņai ir augstas prasības, lai darbs būtu kvalitatīvs, taču reizēm viņa var patiesi pazemot cilvēkus, un tas ietekmē visas darba grupas morāli. Vai ir kas tāds, ko es šajā sakarā varu darīt?

Atbilde: No Jūsu vadītājas tiek sagaidīts, ka viņa izvirzīs savai darba grupai uzdevumus un vadīs to tā, lai darbs būtu kvalitatīvs, kādu mēs, L'ORÉAL, sagaidām. Tas var nozīmēt, ka viņa kritizēs vai izteiks komentārus par darba grupas locekļu veikumu. Tomēr no vadītājas gaida arī to, lai viņa izturētos pret darba grupas locekļiem ar cieņu un rīkotos pienācīgi jutīgi. Ja jūtat, ka pret Jums neizturas profesionāli, Jums jāmēģina runāt ar savu vadītāju. Jūs varat konsultēties arī ar savu personāla daļas vadītāju. Laba darba vide var veidoties tikai ar mūsu visu – gan vadītāju, gan personāla – atbalstu un līdzdalību.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar pazemojošu attieksmi vai ārpusreglamenta attiecībām, neklausējiet. Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, šo jautājumu apspriežot ar savu vadību vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).

SEKSUĀLĀ UZMĀKŠANĀS

Ikvienam no mums ir tiesības uz cieņu un savu pašlepnumu. Uzņēmumā L'ORÉAL šis princips ir noteicošais attiecībā uz veidu, kā mēs strādājam. Jebkāda rīcība vai darbība, kas, visticamāk, pārkāpj šīs tiesības, un jo īpaši jebkāda veida seksuālā uzmākšanās nav pieņemama.

No mums visiem tiek sagaidīts, ka mēs:

- atturēsimies no jebkādas seksuālās uzmākšanās
- nekavējoties pārtrauksim jebkādu rīcību, par kuru mums teikts, ka tā ir nevēlama
- atbalstīsim un sekmēsīm L'ORÉAL apņemšanos attiecībā uz darbavietu, kurā nepastāv seksuāla uzmākšanās

Jautājums: Ko tieši L'ORÉAL domā ar „seksuālu uzmākšanos”? Vai to pašu, kas ietverts manas valsts likumā formulētajā definīcijā, vai kaut ko atšķirīgu?

Atbilde: Pirmais noteikums ir tāds, ka L'ORÉAL ievēro vietējos likumus, un tādēļ ikviens darbinieks, kurš pārkāpj likumus pret seksuālu uzmākšanos savā valstī, var tikt sodīts. Taču var būt valstis, kurās L'ORÉAL uzskata, ka likums par seksuālo uzmākšanos neaizliedz noteiktu rīcību, kādu uzņēmums atzīst par nepieņemamu. Atkarībā no apstākļiem noteiktu uzvedību tās smaguma vai biežuma pakāpes dēļ var uzskatīt par neatbilstošu, piemēram:

- nevēlama fiziska saskare, skatieni un citi žesti, komentāri, uzaicinājumi vai pieprasījumi
- aizskarošu materiālu, tostarp nepiedienīgu attēlu vai karikatūru, izplatīšana vai izstādīšana

Jautājums: Mana kolēģe strādā kopā ar vairākiem vīriešiem, kuri regulāri izsaka seksuāla rakstura piezīmes par sievietēm. Komentāri bieži ir vulgāri, rupji un noniecinoši. Viņa domā, ka viņi neapzinās, ko dara, tomēr viņa atzīst viņu rīcību par sarūgtinošu un pazemojošu. Neraugoties uz to, viņa baidās par to runāt, jo negrib izrādīties klīrīga vai saņemt līdzīgas piezīmes, vērstas pret sevi personīgi. Kā man būtu jārikojas?

Atbilde: Jums jāiedrošina sava kolēģe runāt ar šiem vīriešiem tieši, ja viņai ir ērti to darīt. Viņa var izvirzīt šo jautājumu arī savai tiešajai vadībai vai personāla daļas vadītājam. Ja Jūsu kolēģe nerīkojas, tad Jums jāziņo par to, ko viņa Jums stāstījusi, pat ja Jūsu rīcībā nav visu faktu vai arī Jūs pats/pati neesat pamanījis/-usi uzmākšanos. Ir ļoti svarīgi pārtraukt aizskarošu rīcību, pirms tā saasinās.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar seksuālo uzmākšanos, neklusējiet. Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, šo jautājumu apspriežot ar savu vadību vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).

PRIVĀTUMS

Mums visiem ir tiesības uz privātumu.

Uzņēmums L'ORÉAL ir apņēmis respektēt darbinieku personisko informāciju (tādu kā viņu personas lieta, fotogrāfijas un mājas adrese). Uzņēmums iegūst un patur tikai tādus datus, kas ir nepieciešami L'ORÉAL produktīvai darbībai.

Ja mums ir pilnvaras piekļūt darbinieka personiskajiem datiem, no mums tiek sagaidīts, ka mēs:

- nodrošināsim, ka mēs sniedzam šādu informāciju tikai pilnvarotām personām, pamatojoties uz „vajadzību zināt”
- nodrošināsim, ka mēs nekad nesniegsim šādu informāciju nevienam ārpus L'ORÉAL, ja vien tas netiks likumīgi pieprasīts vai nenotiks ar darbinieka īpašu atļauju
- nodrošināsim, lai šāda informācija tiktu droši uzglabāta
- atturēsimies no šādas informācijas glabāšanas ilgāk nekā tas ir nepieciešams, ievērojot juridisko vai lietišķo pamatojumu, kādēļ šī informācija tika iegūta
- konsultēsimies pirms šādu personas datu nosūtīšanas ārpus izcelsmes valsts

No mums visiem tiek sagaidīts, ka mēs:

- atturēsimies no piekļuves darbinieku personiskajiem datiem un to uzglabāšanas, ja mums nav attiecīga pilnvarojuma un nepārprotamas darba vajadzības pēc šādas informācijas
- cienīsim mūsu kolēģu tiesības uz privātumu

Jautājums: Es vēlējos vienai savai kolēģei kā pārsteigumu nosūtīt uz mājām dzimšanas dienas dāvanu. Es lūdzu personāla daļai, lai viņi man iedod viņas personisko adresi, taču viņi atbildēja, ka nevar man to dot, jo tas būtu „viņas tiesību uz privātumu pārkāpums”! Vai tas nav nedaudz pārspīlēti?

Atbilde: Nē. Personāla daļas reakcija ir absolūti pareiza – visiem darbinieku personiskajiem datiem jāpaliek stingri konfidencialiem. Viņi nevar sākt izdarīt izņēmumus.

Jautājums: Es nesen noklausijos savu vadītāju runājam ar personāla daļu par vienu no savām kolēģēm un uzzināju faktu, ka viņa ir smagi slima. Savā brīvajā laikā es brīvprātīgi piedalos labdarības darbā, kas saistīts ar palīdzību smagi slimiem cilvēkiem, un es gribētu zināt, vai ir kas tāds, ko es varētu darīt, lai palīdzētu. Vai es varu runāt tieši ar savu kolēģi vai man vispirms runāt ar savu vadītāju?

Atbilde: Jums nevajag runāt ar savu kolēģi. Tā vietā Jums jādara zināms savam vadītājam un/vai personāla daļai, ka dzirdējāt šo sarunu. Cienot savas kolēģes privātumu, Jums, protams, nevajag šo informāciju izplatīt nevienam tālāk.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar privātumu, pieņemiet situācijai atbilstošus lēmumus. Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, šo jautājumu apspriežot ar savu vadību, datu aizsardzības vadītāju vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).

INTEREŠU KONFLIKTI

Mums visiem jāizvairās no situācijām, kurās mūsu personiskās intereses varētu nonākt pretrunā ar L'ORÉAL interesēm.

Pat konflikta parādīšanās vien var aptumšot L'ORÉAL, kā arī mūsu pašu reputāciju.

Veids, kā atrisināt jebkuru iespējamo konfliktu, ir pilnīga atklātība. Tas ļauj visas lietas pienācīgi izmeklēt. Tā rezultātā tikpat labi var būt, ka tas, kas pirmajā mirklī likās problemātisks, uzņēmumam nepavisam nekaitē. Taču, tikai pilnībā atklājot visus faktus, visas ieinteresētās puses par to var patiešām pārliecināties un spēt to pārliecinoši darīt zināmu pārējiem.

No mums visiem tiek sagaidīts, ka mēs:

- atklāsim tiešajai vadībai, ja veidojas iespējams interešu konflikts, kas varētu ietekmēt vai, liekas, ietekmē mūsu spriedumus un rīcību (piemēram, gadījumos, kad ģimenes loceklis nodarbina piegādātājs
- atturēsimies no kāda amata ieņemšanas, līdzdalības vai finansiālas ieinteresētības jebkādā organizācijā, kas ir L'ORÉAL konkurents, piegādātājs vai kāda cita veida darījumu partneris, ja mūsu amats L'ORÉAL ļauj mums ietekmēt biznesa attiecības

Jautājums: Vienam no maniem kolēģiem ir māsiņa/brālēns, kurš(-a) sācis(-usi) pie mums strādāt, un sena mana skolas laika paziņa ir tikko kā sākusi strādāt kopā ar mani. Mani nedaudz satrauc tas, vai cilvēki nevar padomāt, ka šajā apstākļi ir interešu konflikts. Vai šī politika attiecas tikai uz tiešo ģimeni vai tāpat arī uz šādu paziņanos?

Atbilde: Atbilde ir vienkārša – ja attiecības ir tādas, kas varētu ietekmēt Jūsu objektivitāti, tad Jums jāpiemēro šī politika un jālūdz padoms. Faktam, ka kāda ģimenes loceklis vai draugs jau strādā uzņēmumā L'ORÉAL, nav ietekmes uz cilvēka personisko atbilstību kā kandidātam uz darba vietu uzņēmumā. Taču tiek pieliktas visas pūles, lai algas un veikuma izvērtējumu izdarītu neatkarīga persona un lai šīs situācijas tiktu nepārtraukti uzraudzītas, nodrošinot objektivitāti un taisnīgumu visiem.

Jautājums: Uz mani patiesu iespaidu ir atstājusi konkrēta L'ORÉAL piegādātāja darba kvalitāte, un tā rezultātā es gribētu investēt šajā uzņēmumā. Vai šajā apstākļi ir kāds interešu konflikts?

Atbilde: Pat ja Jūsu līdzdalība varētu būt tikai finansiāla rakstura, šajā gadījumā var būt interešu konflikts atkarībā no Jūsu ieņemamā amata L'ORÉAL, Jūsu ietekmes uz lēmumiem par iepirkumiem, Jūsu investīcijas apjoma un L'ORÉAL kā klienta svarīgums minētajam uzņēmumam. Vienīgais veids, kā uzzināt, vai tas ir pieņemami, ir atklāt to Jūsu vadībai vai personāla daļas vadītājam un atklāti apspriest šo jautājumu.

Jautājums: Manam dēlam pieder patiešām laba vietējā viesnīca, un daudzi uzņēmumi šajā apvidū to izmanto pusdienām un citiem pasākumiem. Tā būtu pati par sevi saprotama izvēle mūsu pasākumam. Ņemot vērā, ka arī cenas un kvalitātes ziņā salīdzinājums runā par labu šai, nevis citām iespējām, vai ir kāds šķērslis tam, ka es rezervēju šīs telpas?

Atbilde: Ņemot vērā konkurētspējīgo cenu un vietas popularitāti, uzņēmumam būtu ļoti pieņemami pasākumus rīkot šeit. Tomēr nebūtu labi, ja šajā jautājumā noteicošais vārds piederētu Jums, jo tas ir nepārprotams interešu konflikts. Kā visos šādos gadījumos, kad tuvi ģimenes locekļi strādā kā esoši vai iespējami piegādātāji vai cita veida darījumu partneri, Jums šis fakts jāatklāj savai tiešajai vadībai. Pēc tam viņš vai viņa var veikt visus nepieciešamos pasākumus, lai izvairītos no tā, ka Jūs nokļūstat neveiklā situācijā.

Jautājums: savā brīvajā laikā es esmu Valsts Patērētāju apvienības viceprezidents. Esmu šajā amatā jau daudzus gadus. Tagad es esmu uzinājis, ka apvienība plāno lobēt izmaiņš likumā, kas varētu radīt problēmas L'ORÉAL. Kā man rīkoties?

Atbilde: L'ORÉAL ciena darbinieku privātumu, un uzņēmumam ir pozitīva attieksme par darbinieku ieguldījumu sabiedriskajā darbā ar apvienību vai labdarības organizāciju starpniecību. Tomēr Jums jāatklāj sava līdzdalība vai saistības ar jebkādu šādu organizāciju savai tiešajai vadībai, ja jūtat, ka ir izveidojusies vai ir iespējama sadursme ar L'ORÉAL interesēm. Jūsu vadītājs vai personāla daļas vadītājs varēs Jums dot padomu, kā pareizi rīkoties. Šajā gadījumā būtu saprātīgi ievērot pilnīgu atklātību arī pret saviem kolēģiem apvienībā, izskaidrot arī viņiem interešu konfliktu un atteikties no jebkādas līdzdalības šajā konkrētajā lobēšana kampaņā.

Jautājums: Mana sieva strādā kādā L'ORÉAL konkurējošā uzņēmumā. Mēs mājās par darbu nerunājam, un es nevaru saprast, kāpēc lai uzņēmumam būtu kāda darišana attiecībā uz to, ko mana sieva dara savā profesionālajā dzīvē. Tomēr daži mani kolēģi ir runājuši par to, ka esmu pretrunīgā situācijā. Un ko tad man vajadzētu darīt?

Atbilde: Tas var radīt interešu konfliktu. Lai pasargātu gan sevi, gan uzņēmumu, Jums jāatklāj šie fakti savai vadībai vai personāla daļas vadītājam. Turklāt Jums un Jūsu sievai jāturpina izvairīties no darba jautājumu apspriešanas, kā arī jāveic pasākumi, lai nodrošinātu abu uzņēmumu konfidencialās vai patentētās informācijas aizsardzību.

Jautājums: Manas darba grupas loceklis jau kādus pāris mēnešus satiekas ar savu sekretāri. Darbā viņi ir bijuši visai diskrēti šajā jautājumā, taču cilvēki tomēr to atklājuši. Oficiāli es par to nekā nezinu. Tas viss ir aizsācis visāda veida baumas, un būs godīgi, ja teikšu, ka dažas pārējās sekretāres par to nemaz nepriecājas. Protams, es sekoju notikumu attīstībai, lai būtu drošs, ka nesākas favorītisms – bet ko tad, ja viņi pašķiras, un sākas kaut kas pavisam nelāgs? Vai man būtu kaut kas jādara – un, ja jā, tad kas?

Atbilde: Tā ir ļoti jūtīga situācija. Uzņēmumā L'ORÉAL mēs respektējam darbinieku privāto dzīvi, un tādēļ mums nav vajadzības vai vēlēšanās izzināt darbinieku romantiskās attiecības. Toties mēs interesējamies par darbinieku profesionālajām attiecībām. Jūsu raksturotā situācija nav kodeksa noteikumiem atbilstoša, tāpēc ka tajā vērojams interešu konflikts. No vadītāja nevar gaidīt objektīvu padotās darbinieces vērtējumu, ja viņam pret šo darbinieci ir romantiskas jūtas. Jums jākonsultējas ar savu personāla daļas vadītāju un jāapspiež, kā šajā gadījumā rīkoties. Ideālā gadījumā vienam no darbiniekiem jāmaina darbs, un mēs pūlētos nodrošināt, lai to varētu panākt efektīvi un vienlaikus iejutīgi. Atkarībā no faktiem un apstākļiem, iespējams, ka ir darišana ar seksuālas uzmākšanās jautājumu.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar interešu konfliktu, neklusējiet. Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, šo jautājumu apspriežot ar savu vadību vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).

KĀ MĒS STRĀDĀJAM

KĀ ATBILDĪGS LOJĀLS PILSONIS

„Mums ir sava loma skaistas un taisnīgas
pasaules radīšanā”

L'ORÉAL GARS



POLITISKĀS AKTIVITĀTES

L'ORÉAL respektē savu darbinieku tiesības kā indivīdiem piedalīties politiskajā procesā – ja vien viņi nodrošina to, ka, to darot, viņi nepārstāv uzņēmumu.

No ikviena no mums, kurš piedalās politiskajā darbībā, tiek sagaidīts, ka mēs:

- nepārprotami izskaidrosim, ka mēs nekādā veidā nepārstāvam L'ORÉAL
- izvairīsimies no jebkādas uzņēmuma resursu lietošanas (ieskaitot darba laiku, tālruņus, papīru, e-pastu un citus pamatlīdzekļus), veicot vai atbalstot savu personisko politisko darbību

Jautājums: Es veicu brīvprātīgā darbu saistībā ar vietējo kandidātu, kura politika ļoti lielā mērā atbilst L'ORÉAL vērtībām. Vai es drīkstu izmantot kopētāju, lai pavairotu dažas skrejlapas?

Atbilde: Nē. Nelietojiet darba laiku vai jebkāda veida resursus politiskās darbības atbalstīšanā.

Jautājums: Mans tiešais vadītājs ir man jautājis, vai es nevēlētos ziedot viņa meitas pilsētas mēra kampaņai. Vai tas ir pareizi?

Atbilde: Nē. Pat ja Jūsu vadītājs Jūs nespiež to darīt, jebkurš šāds lūgums, lai cik nevainīgs arī būtu, ir neadekvāts un var būt piespiedu pasākums.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar politisko darbību, neklusējiet. Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, šo jautājumu apspriežot ar savu vadību, sabiedrisko attiecību vadītāju vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).

IEGULDĪJUMS SABIEDRĪBĀ

L'ORÉAL ir atbildīgs sabiedrības loceklis, labs kaimiņš un ieinteresēts pilsonis, kas darbojas tās sabiedrības labā, kurā uzņēmums veic darbību. Mēs mudinām darbiniekus aktīvi piedalīties sabiedriskajā dzīvē.

No mums visiem tiek sagaidīts, ka mēs:

- atbalstīsim filantropiskus projektus, ko veicina L'ORÉAL grupa, piedaloties projektos, kuros mēs esam ieinteresēti un kuriem mūsu īpašais profils sniedz pievienoto vērtību
- nodrošināsim L'ORÉAL iesaistīšanu tikai tādā darbībā, kas atspoguļo mūsu kopējo filantropisko stratēģiju un mūsu kopējās vērtības
- apzināsimies, ka filantropija ir ilgtermiņa saistības un ka visas darbības neatkarīgi no to apmēra ir jāorganizē saskaņā ar skaidru plānu par to, kā ar laiku attīstīt partnerību

Jautājums: Filantropiska programma, kurā esmu iesaistījies savā vietējā sabiedrībā, ir lūgusi, vai L'ORÉAL varētu nodrošināt bezmaksas produktus šīs programmas darbības atbalstam. Esmu lietas kursā, ka uzņēmumā ir liels daudzums šampūna un vannas želejas, ko gatavoja iznīcināt, jo tas ir vecajos iepakojumos. Es varētu noorganizēt tā savākšanu, nevienam par to nekā nezinot. Vai es drīkstu viņiem to atdot?

Atbilde: L'ORÉAL vēlas Jūs atbalstīt šajos filantropiskajos centienos, ja tie atbilst uzņēmuma stratēģijai. Jums jāinformē savs vadītājs, kurš var novērtēt, vai šis konkrētais labdarības pasākums ir saskaņā ar L'ORÉAL stratēģiju, un attiecīgi iesniegt šādu priekšlikumu par filantropiju atbildīgajai personai Jūsu valstī

Jautājums: Slimnīca, kurā es brīvprātīgi strādāju katru nedēļu, lūdz visiem palīdzēt jaunu brīvprātīgo iesaistīšanā un vēlas, lai es panāktu lielāku L'ORÉAL līdzdalību. Es zinu, ka vairākus manus kolēģus tas varētu interesēt. Vai man runāt ar viņiem tieši?

Atbilde: Ja šī slimnīca pārstāv iespēju, kas ir saskaņā ar L'ORÉAL vispārējo filantropijas stratēģiju, Jums jārunā ar savu vadītāju, lai noskaidrotu, vai ir iespējams iesaistīt uzņēmumu kā slimnīcas partneri. L'ORÉAL cenšas „dot ko vairāk par čeku” un veidot partnerattiecības, kas sevī apvieno skaidras naudas un mantiskus ziedojumus, darbinieku ieguldījumus un jo īpaši dalīšanos pieredzē kā palīdzēt citiem, kāda mums ir tik daudzās jomās. Jūs šajā projektā varētu būt uzņēmuma sponsors un kopīgi izstrādāt nozīmīgu ilgtermiņa programmu.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar jautājumu, kas saistīts ar sabiedrību, neklusējiet. Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, šo jautājumu apspriežot ar savu vadību vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).

VIDES PĀRVALDĪBA

L'ORÉAL ciena apkārtējo vidi un cenšas samazināt savu ietekmi uz to. Mūsu mērķis ir atklāti paziņot par saviem panākumiem, kā arī par problēmām šajā jomā.

Daudzas no mūsu darbībām, kas saistītas ar produktu piegādi tirgum, tiešā veidā ietekmē vidi. Ikviens pienākums ir censties pēc iespējas samazināt šo ietekmi. Nozīme ir ikvienam, pat visnelielākajam, ieguldījumam.

No mums visiem tiek sagaidīts, ka mēs:

- īstenosim L'ORÉAL saistības attiecībā uz videi nekaitīgiem procesiem
- atbalstīsim atjaunojamo izejvielu lietošanu un videi nekaitīga iepakojuma izveidi
- izvērtēsime, kā mūsu izturēšanās visos darba aspektos ietekmē vidi, lai mēs šo ietekmi pēc iespējas varētu samazināt, piemēram, samazinot nevajadzīgu komandējumu skaitu, taupot ūdeni un enerģiju, kā arī izvairoties no atkritumu radīšanas. Gadījumos, kad atkritumu radīšana ir neizbēgama, mums jānodrošina, lai materiāli tiktu otrreizēji pārstrādāti vai atbilstošā veidā likvidēti. Pat tādi nelieli centieni kā pārtikas atkritumu šķirošana uzņēmuma ēdināšanas vietās, var daudz ko mainīt
- rīkosimies pareizi, lai novērstu un apturētu L'ORÉAL vides politikas pārkāpumus
- nekavējoties informēsim vadību vai mūsu veselības un drošības daļas vadītāju par jebkādam noplūdēm vai neparastām gaisa vai ūdens emisijām

Jautājums: Ražošanas iekārtai ir bojāta piesārņojuma kontroles ierīce. Es tikko uzzināju, ka nepieciešamo daļu iegūšana un remonta veikšana aizņems trīs dienas. Vai mēs varam atļauties apturēt ražošanas procesu, kad mums ir jārealizē daudz pasūtījumu?

Atbilde: Mums nav citas izvēles. Mūsu saistības attiecībā uz labu praksi vides pārvaldības jomā ir svarīgākas par īstermiņa peļņu vai ražošanas grafiku. Iekārtas nedrīkst iedarbināt bez atbilstošas piesārņojuma kontroles. Jums jāinformē vadība, lai kopīgi varētu izstrādāt risinājumu.

Jautājums: Ņemot vērā, ka mēs ievērojam vietējos likumus, kādēļ mums vēl būtu jāievēro L'ORÉAL noteiktie vides aizsardzības standarti, ja tādējādi mēs zaudējumam konkurētspēju?

Atbilde: L'ORÉAL saistības vides aizsardzības jomā ir vairāk nekā juridiska atbilstība. Ja Jūs uzskatāt, ka šajā gadījumā jautājumi ir saistīti ar komercdarbību, Jums tie jāapspiež ar vadītāju.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar vidi, neklusējiet. Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, šo jautājumu apspriežot ar savu vadību, veselības un drošības daļas vadītāju vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).

KĀ MĒS STRĀDĀJAM
**PAPILDU RESURSI
VADĪTĀJIEM**

„We do business with integrity”

L'ORÉAL GARS



VADĪTĀJA LOMA

Vadītāja lomā Jums būs papildu pienākums, jo:

- Jūs rādāt piemēru un sekmējat ētisku rīcību
- Jūs pieņemat lēmumus un risināt daudzas sarežģītas situācijas
- Jūsu darba grupa vēršas pie Jums pēc padoma un palīdzības

Vadītāja lomā Jūs arī saskarsieties ar jautājumiem, kādi parasti ir sastopami tikai vadības līmenī, proti:

- reklāma un mārketinga
- iekšējās informācijas ļaunprātīga izmantošana darījumos
- piegādātāju izvēle un taisnīga izturēšanās pret piegādātājiem
- godīga konkurence
- nodokļi

Jautājums: kas man kā vadītājam ir svarīgāk: pildīt savas saistības attiecībā uz finanšu un biznesa mērķiem vai saistības attiecībā uz L'ORÉAL GARU un KĀ MĒS STRĀDĀJAM principiem?

Atbilde: Abi divi ir pilnībā savienojami un tieši saistīti. Darīt pareizas lietas pareizu iemeslu dēļ vienmēr ir laba prakse. Uzņēmuma intereses nekad nav saskaņā ar nelikumīgu vai neētisku biznesa praksi.

REKLĀMA UN MĀRKETINGŠ

L'ORÉAL reklāma un mārketingš ir balstīts uz mūsu produktu būtiskajiem raksturlielumiem un iedarbību. Šim principam ir būtiska nozīme mūsu patērētāju lojalitātes iegūšanā un paturēšanā.

No mums visiem, kas esam iesaistīti savu produktu mārketingā un popularizēšanā, tiek sagaidīts, ka:

- nodrošināsim, lai visi reklāmas un popularizēšanas materiāli būtu balstīti uz pierādītu iedarbību un zinātniskajiem datiem
- sniegsim godīgu un patiesu mūsu produktu un to iedarbības raksturojumu un vizuālo reprezentāciju;
- centīsimies nodrošināt, lai mūsu produktu mērķis un pareiza lietošana patērētājiem būtu uzreiz saprotama
- būsim iekļūstīgi attiecībā uz iespējamo reliģisko, etnisko, kulturālo vai sociālo grupu reakciju uz mūsu reklāmu
- nodrošināsim, lai mēs nepieņemtu produktu reklāmas izvietošanu tādās vietās (TV vai radio programmās, žurnālos vai digitālajos plašsaziņas līdzekļos), kuru auditorijas piesaistīšanas stratēģija balstās uz ārkārtējas vardarbības, pornogrāfijas izmantošanu vai rosina aizskarošu uzvedību vai naidu pret citiem. Šādas stratēģijas ir pretrunā ar L'ORÉAL principiem
- ievērosim lielu piesardzību, nodrošinot, lai mūsu darbība atbilstu L'ORÉAL GARAM, kad mēs adresējam reklāmu bērnu un jauniešu auditorijai

Jautājums: Mana kolēģe ir man rādījusi ķermeņa losjona mārketinga priekšlikumu, kurā izmantota ārkārtēji slaida jauna modele. Man tas izskatījās vismaz nepatīkami, taču mūs varētu vainot arī tajā, ka mudinām meitenes badoties, lai panāktu neveselīgi slaidu ķermeņa uzbūvi. Viņa teica, ka esmu pārāk jutīga un ka mākslas darbs ir jau nosūtīts apstiprināšanai. Ko es varu šajā sakarā darīt?

Atbilde: Mūsu reklāmas un popularizēšanas pasākumi ir izstrādāti tā, lai tiem būtu maksimāla iedarbība uz vēlamo auditoriju, tādēļ mums jāuzņemas atbildība par visiem vēstījumiem, kādus tie raida – vai kādus iespējams uztvert. Bažas par ēšanas traucējumiem jaunu sieviešu vidū un ar to saistītajiem veselības riskiem vērsas plašumā. Tas jāņem vērā, pieņemot lēmumus par mūsu reklāmas kampaņām. Tas neizslēdz jaunrades iespēju, tomēr jābūt pārliecībai, ka reklāmas vēstījums netiks pārprasts kā tāds, kas ierosina neveselīgu vai kaitīgu rīcību.

Jautājums: Es šobrīd veidoju jauna produkta mārketinga programmu. Izpētes un attīstības nodaļas atbildīgais darbinieks ir sacījis, ka šis produkts tikai „mazina grumbas”, taču mans vadītājs ir man pateicis, ka jābūt minētam „likvidē grumbas”. Mani māc bažas, ka tas nebūs pilnībā patiesi. Kā būtu pareizi rīkoties?

Atbilde: Censties par katru cenu pārdot mūsu produktus, piedāvējot tiem pompozas vai pārspīlētas īpašības, ir negodīgi, un tas rada neuzticību mūsu pastāvīgajos klientos. Ja produkts nelikvidē grumbas, tad Jūs nedrīkstat apgalvot, ka tā ir.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar reklāmu un mārketingu, neklusējiet. Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, šo jautājumu apspriežot ar savu vadību, nodaļas vadītāju vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).

IEKŠĒJĀS INFORMĀCIJAS ĻAUNPRĀTĪGA IZMANTOŠANA DARĪJUMOS

Lai gan L'ORÉAL nevēlas ierobežot darbinieku brīvību veikt atbilstošas personiskās investīcijas, katram no mums vienmēr jāpatur prātā risks, kas saistīts ar iekšējās informācijas ļaunprātīgu izmantošanu darījumos.

No mums visiem tiek sagaidīts, ka mēs:

- apzināsimies, ka konfidencialās informācijas izmantošana, veicot ieguldījumus, var tikt uzskatīta par likuma pārkāpumu attiecībā uz iekšējās informācijas ļaunprātīgu izmantošanu
- atturēsimies no akciju pārdošanas vai pirkšanas L'ORÉAL uzņēmumā vai kādā citā uzņēmumā, ja tajā brīdī mūsu rīcībā ir iekšējā informācija
- izvairīsimies no iekšējās informācijas atklāšanas jebkuram cilvēkam ārpus uzņēmuma, ieskaitot ģimenes locekļus
- izvairīsimies no iekšējās informācijas atklāšanas jebkuram cilvēkam uzņēmumā, izņemot gadījumus, kad tas ir nepieciešams
- sargāsim iekšējo informāciju no nejaušas atklāšanas

Jautājums: Es neesmu tieslietu eksperts. Ko tieši nozīmē frāze „iekšējā informācija”?

Atbilde: „Iekšējās informācijas ļaunprātīga izmantošana darījumos” ir likumā noteikts jēdziens. Citiem vārdiem sakot, tas ir saistīts ar informāciju, kas paredzēta izmantošanai iekšējos nolūkos un ko saprātīgs investors varētu uzskatīt par svarīgu, pieņemot ar ieguldījumu saistītu lēmumu. Šāda informācija var būt saistīta ar L'ORÉAL, kā arī ar kādu no uzņēmuma klientiem vai piegādātājiem vai kādu citu uzņēmumu, ar kuru sadarbojas L'ORÉAL. Papildu informāciju atradīsiet dokumentā „Akciju tirgus ētika”.

Jautājums: Es nesē dzirdēju, ka drīzumā L'ORÉAL izpirks vēl vienu uzņēmumu. Tas izklausās pēc istā laika akciju pirkšanai vienā vai otrā uzņēmumā, vai abos, jo vērtība noteikti palielināsies, tiklīdz par šo darījumu tiks paziņots oficiāli. Vai drīkstu tā rīkoties?

Atbilde: Nē. Kā L'ORÉAL darbinieku Jūs noteikti uzskatīs par cilvēku, kurš ļaunprātīgi izmanto iekšējo informāciju. Tādējādi Jūs nedrīkstat pārdot vai pirkt akcijas nedz L'ORÉAL, nedz citā uzņēmumā, iekams šis darījums nav publiski paziņots.

Jautājums: Es zinu, ka pats varu pirkt L'ORÉAL akcijas, izmantojot iekšējo informāciju. Bet vai tas būtu likumīgi, ja es nejauši pateiktu savai draudzenei, ka tagad varētu būt labs laiks akciju pirkšanai?

Atbilde: Nē. Tas būtu tāpat it kā Jūs pats tās izpirktu. Pat ja tās, ko Jūs dzirdējāt, ir bijušas tenkas, Jūs turpinātu tenku izplatīšanu, un arī tas tiek uzskatīts par neētisku rīcību.

Atcerieties: Ja Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, šo jautājumu apspriežot ar savu vadību, finanšu vadītāju, juridiskās daļas pārstāvi vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).

PIEGĀDĀTĀJU IZVĒLE UN TAISNĪGA IZTURĒŠANĀS PRET PIEGĀDĀTĀJIEM

L'ORÉAL attiecības ar saviem piegādātājiem sniedzas tālāk par preču un pakalpojumu iegādi un piegādi. Tās ir neatņemama mūsu darba ilgtermiņa sekmju sastāvdaļa. Par mums spriedis pēc to attiecību kvalitātes, kādas valda mūsu un mūsu piegādātāju starpā. Jo īpaši rūpīgi tiks aplūkots tas, kā mēs izvēlamies savus piegādātājus un kā viņi pilda savas saistības, veidojot savu biznesu atbildīgi.

No mums visiem, kuriem ir saskarsme ar piegādātājiem, tiek sagaidīts, ka mēs:

- izvēlēsimies piegādātājus, balstoties uz atklātu, konkurējošu piedāvājumu, ko izskata, pamatojoties uz objektīviem pakalpojuma izpildes un kvalitātes vērtēšanas kritērijiem; nodrošināsim, lai visi piegādātāju piedāvājumi tiktu salīdzināti un apsvērti godīgi un bez favoritisma
- ievērosim caurskatāmību piedāvājumu izskatīšanas procesā un nodrošināsim godīgu un iejūtīgu atgriezenisko saikni attiecībā uz nepieņemtajiem priekšlikumiem
- nodrošināsim, lai visi piegādātāji neatkarīgi no tā, kur tie darbojas, izprastu un pieņemtu uzņēmuma lēmumu un maksājumu pamatnoteikumus, kuros ietverti arī L'ORÉAL ētiskie principi;
- nodrošināsim piegādātājiem atgriezenisko saiti, pamatojoties uz objektīviem, caurskatāmiem un saskaņotiem rādītājiem
- atbalstīsim piegādātājus L'ORÉAL cerību īstenošanā, taču būsim tik drosmīgiem, lai izbeigtu attiecības ar tādiem piegādātājiem, kas nemitīgi šīs cerības pieviļ
- savlaicīgi norēķināsimies ar piegādātājiem atbilstoši līguma noteikumiem (ar nosacījumu, ka piegādātājs savas saistības ir izpildījis saskaņā ar līguma noteikumiem)
- pārliecināsimies, vai piegādātājs nav pārlicu atkarīgs no L'ORÉAL darbības

- atturēsimies no prasības piegādātājiem veikt nepamatotas koncesijas, lai tikai iegūtu vai paturētu līgumus ar L'ORÉAL; jo īpaši izvairīsimies no savstarpējiem darījumiem (tas attiecas uz paziņojumiem vai netiešām norādēm par to, ka lēmums iegādāties preces vai pakalpojumus ir balstīts uz abpusēju vienošanos par to, ka piegādātājs iegādājas mūsu produktus vai pakalpojumus)
- aizsargāsim piegādātāja konfidenciālo informāciju tā, it kā tā būtu mūsu pašu konfidenciālā informācija, jo īpaši nodrošinot to, ka mēs ievērojam viņa autortiesības un intelektuālo īpašumu

Mēs lepojamies ar savu reputāciju darbā ar piegādātājiem abpusēji atbalstošā un atklātā veidā. Šīs attiecības ir balstītas uz objektivitātes, godīguma un lojalitātes principiem, un mēs cienām to neatkarību un individualitāti. L'ORÉAL ļaunprātīgi neizmantos savu pozīciju tirgū, lai gūtu labumu.

Jautājums: Es mēģinu atrast jaunu biroja materiālu piegādātāju. Pirmais, ar kuru es sazinājos, piedāvā labus pakalpojumus, taču par augstu cenu. Otrais nav gluži tik labs, toties ir lētāks (galvenokārt tāpēc, ka ir noteicis ievērojamas atlaides, lai tikai iegūtu līgumu ar L'ORÉAL). Vai es varu pirmajam piegādātājam pateikt, kādu cenu nosaucis otrs piegādātājs, mēģinot panākt viņa cenas pazeminājumu?

Atbilde: Jūs varat pirmajam piegādātājam teikt, ka esat citur saņēmis labāku cenas piedāvājumu, taču Jums jāaizsarga otrā piegādātāja identitāte. Pretējā gadījumā Jūs sniegsiet pirmajam piegādātājam „cenu jutīgu” informāciju par konkurentu, un tas nav ētiski.

GODĪGA KONKURENCE

Jautājums: Esmu atradis patiešām labu piegādātāju, bet viņš tikai tagad uzsāk savu uzņēmējdarbību, un šajā brīdī L'ORÉAL ir viņa vienīgais klients. Vai es varu izmantot viņa pakalpojumus?

Atbilde: Jā. Nav nekāda iemesla nepalīdzēt šim piegādātājam uzsākt savu uzņēmējdarbību. Tomēr līgumā Jums jāparedz, ka no viņa līdz kādam noteiktam laikam tiek gaidīts, lai viņš atrastu vēl citus klientus, un, ja tas netiek izpildīts, L'ORÉAL var apsvērt piegādātāju maiņu. Ja viņš patiešām ir labs, tā nebūs nekāda problēma.

Jautājums: kāds man sniedza konfidenciālu informāciju, ka pret vienu no mūsu ārzemju piegādātājiem ir izvirzīta apsūdzība par piespiedu darbaspēka izmantošanu un šobrīd notiek izmeklēšana. Pats piegādātājs man neko tādu nav teicis un iepriekšējie viņa ražotnes apmeklējumi nav radījuši iemeslu nekādām bažām. Vai man ignorēt šīs baumas?

Atbilde: Nē. Jums jāveic izpēte, sākot ar informācijas lūgumu piegādātājam. Ja Jums ir kādas šaubas, varbūt viņi ir jāiekļauj L'ORÉAL sociālā audita programmā, kas nozīmē ārēja auditora norīkošanu pārbaudīt faktus par nodarbinātības praksi, darba apstākļiem un citiem jautājumiem.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar piegādātāju izvēli vai izturēšanos pret piegādātājiem, nekļūstiet. Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, apspriežot šo jautājumu ar savu vadību, iepirkumu nodaļas vadītāju vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).

Mēs cienām visus spēlētājus savā nozarē, arī konkurentus. Mēs izturamies pret viņiem tā, kā mēs vēlētos, lai viņi izturas pret mums. Mūsu kā līdera pozīcija kosmētikas nozarē pastiprina mūsu pienākumu būt labam piemēram šajā jomā.

Mūsu interesēs ir strādāt nozarē, kurā darījumu prakse ir cienījama. Tas atvieglo mūsu darbu un pastiprina mūsu klientu uzticēšanos. Dalīšanās jebkāda veida informācijā, tādā kā cenu veidošana, izmaksas vai mārketinga plāni, var radīt iespaidu, īstu vai iedomātu, par cenu noteikšanu, teritoriālo dalījumu vai cita veida manipulācijām un brīvā tirgus izkropļojumiem.

Chacun de nous doit :

- izvairīsimies no jebkādas saziņas ar konkurentiem jautājumos, kuros tiek apspriesta konfidenciāla informācija
- izvairīsimies no klientu vai piegādātāju mudināšanas lauzt līgumus ar konkurentiem
- atturēsimies no apzinātas darbības veikšanas, atņemot konkurenta piegādes avotus
- nodrošināsim, lai mēs neslēgtu ekskluzīvas vienošanās (t. i., līgumus, kas prasa, lai uzņēmums pirktu tikai no L'ORÉAL vai pārdotu tikai L'ORÉAL) bez iepriekšējas juridiskas konsultācijas, ja L'ORÉAL varētu tikt uzskatīts par dominējošās pozīcijas tirgū īpašnieku
- nodrošināsim, lai mēs neuzspiestu līgumus, kas sasaista vai apvieno dažādus produktus vai pakalpojumus (piemēram, tādus, kuros prasīts, lai pircējs, kurš vēlas iegādāties vienu produktu, pirktu arī otru, „piesaistīto,” produktu) vai pieļauj uzticības atlaides bez iepriekšējas juridiskas konsultācijas, ja L'ORÉAL varētu tikt uzskatīts par dominējošās pozīcijas tirgū īpašnieku
- atturēsimies no jebkādam neslavu ceļošām piezīmēm attiecībā uz konkurentiem (tostarp jebkādiem nepatiesiem paziņojumiem par viņu produktiem vai pakalpojumiem);

- nekavējoties atklāsim mūsu tiešajai vadībai, ja esam netīši saņēmuši vai lietojuši patentētu vai konfidenciālu informāciju, kas attiecas uz konkurentiem un likumīgi pieder tikai viņiem vai kādai trešajai personai
- vāksim informāciju par konkurentiem, izmantojot tikai likumīgus līdzekļus un vācot šādu informāciju, vienmēr stādīsimies priekšā kā L'ORÉAL darbinieki
- nekad neļausim jaunajiem L'ORÉAL darbiniekiem izplatīt konfidenciālu informāciju par konkurentiem, pie kuriem viņi strādājuši līdz šim

Jautājums: Nesen es tirdzniecības izstādē satikos ar vienu no mūsu konkurenta pārstāvjiem. Pie dzēriena glāzes bārā viņš ieminējās, ka viņa uzņēmums drīzumā īstenos vairāku pamata produktu cenu celšanu. Tās ir patiešām noderīgas ziņas! Kuram man tas jāpastāsta, lai mēs pilnībā varētu to izmantot?

Atbilde: Mēs nedalāmies un neapmaināmies ar informāciju par cenām vai piedāvājumiem ar saviem konkurentiem. Tas sevī ietver cenu veidošanas politiku, atlaides, popularizēšanas akcijas, autoru honorārus, pārdošanas noteikumus un nosacījumus un garantijas. Ja konkurents brīvprātīgi izpauž šādu informāciju, Jums iejūtīgi, bet nekavējoties saruna par šo tēmu jāpārtrauc, un jābrīdina sava tiešā vadība. Lai gan informācijas apmaiņa var būt domāta nevainīgi, tā var radīt arī cenu noteikšanas vai piedāvājuma cenas mākslīgas paaugstināšanas iespaidu, kas ir neētiski un vairumā valstu arī nelikumīgi.

Jautājums: L'ORÉAL ir Nacionālās Profesionālās kosmētikas asociācijas biedrs, un es esmu L'ORÉAL pārstāvis Tirdzniecības komitejā. Pēc vienas no komitejas ikmēneša sanāsmēm viens no maniem kolēģiem, ļoti labi pazīstama konkurenta pārstāvis, ierosināja komitejas dalībnieku tikšanos restorānā, lai pastiprinātu personiskās saiknes un parunātos „bez protokolēšanas”. Kā man rīkoties?

Atbilde: Nepieņemiet uzaicinājumu un nekavējoties informējiet savu juridisko nodaļu. Mums ir pienākums brīdināt asociāciju par šādām „bezprotokola” tikšanās reizēm. Atcerieties, ka saziņai ar konkurentiem jāpaliek izņēmuma gadījumiem un jāaprobežojas ar tematiem, kas nav nedz konkrēti, nedz jūtīgi, nedz stratēģiski. Stingri izvairieties no neoficiālas saziņas un pat sabiedriskiem pasākumiem ar konkurentiem. Ja “atļautas” oficiālas saziņas laikā ar konkurentiem Jūs saprotat, ka tūlīt notiks jūtīgu jautājumu apspriešana, vienkārši pametiet šo tikšanos un panāciet, ka fakts par Jūsu aiziešanu tiktu ieprotokolēts.

NODOKĻI

Jautājums: esmu atklājis, ka viens no mūsu galvenajiem konkurentiem drīzumā laidīs pārdošanā jaunu produktu un tam varētu būt nopietna ietekme uz mūsu tirdzniecības un mārketinga stratēģiju. Mums steidzami jāuzzina par to kas vairāk, lai ko tas prasītu. Ņemot vērā, cik tam ir izšķiroša nozīme, varbūt mēs varam kādu noligt, kas viņu atkritumos sameklētu kādus pierādījumus/uzvedinājumus par viņu produkta tirgū laišanas stratēģiju?

Atbilde: Nē. Tā ir absolūti neētiska rīcība, kas varētu smagi iedragāt mūsu godīgo reputāciju. L'ORÉAL nekad nedrīkst iesaistīties šādā darbībā. Papildus faktnam, ka šāda spiegošana ir nepiedienīga, vienkārši pajautāji sev, kā tas izskatītos, ja parādītos laikrakstā! Mēs varam vākt informāciju par konkurentiem tikai ar likumīgiem līdzekļiem. Šādi līdzekļi sevi ietver mūsu konkurentu produktu izpēti un publiski pieejamu avotu izmantošanu, tādu kā reklāmlapiņas, gada pārskati, konkurentu stendi tirdzniecības izstādēs un apkopotī nozares dati, kas neatklāj konkrētu uzņēmuma informāciju.

Jautājums: Pirms sešiem mēnešiem es pieņēmu darbā vienu sievieti, kura pirms tam bija strādājusi pie konkurenta. Tur viņa bija guvusi milzīgi vērtīgu izpētes darba pieredzi mums ļoti svarīgā jomā. Patiešām, šī pieredze bija viens no galvenajiem iemesliem, kāpēc es viņu nolīgu. Pats par sevi saprotams, ka esmu veicis visus pasākumus, lai nodrošinātu, ka viņa neizpauž mums konfidenciālu informāciju, taču, loģiski, ir laika robeža, pēc kuras viņa var brīvi dalīties savās zināšanās? Pretējā gadījumā tas nozīmētu, ka visa šī konfidencialitātes lieta ir sakāpināta līdz galējībai, vai ne?

Atbilde: Nē. Attiecībā uz konfidenciālu informāciju laika robežas nav. Jūsu jauno darbinieci vajadzēja pieņemt darbā, pamatojoties uz izpētes darbu, kādu viņa var veikt pie mums, nevis kādu viņa veikusi iepriekš pie mūsu konkurenta. Iespējams, ka varētu būt ieteicams pārceļt viņu uz citu nodaļu, kur viņai nevajadzētu justies spiestai izpaust konfidenciālu informāciju.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar taisnīgu konkurenci, neklusējiet. Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, šo jautājumu apspriežot ar savu vadību, juridiskās daļas pārstāvi vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).

L'ORÉAL cenšas būt labs sabiedrības loceklis, lai kur mūsu uzņēmums darbotos. Galvenais nostieikums ir ievērot attiecīgos nodokļu likumus, nodrošināt, lai vietējās nodokļu saistības būtu pareizi izpildītas (dokumentācija un termiņi), kā arī pilnā apmērā nosmaksāt visus vietējos un valsts nodokļus saskaņā ar šiem likumiem.

No mums visiem tiek sagaidīts, ka mēs:

- nodrošināsim, lai L'ORÉAL apzināti neizvairītos no nodokļu maksāšanas saistībām
- darīsim visu, lai nodrošinātu precīzu grāmatvedības uzskaites un pārskatu veikšanu

Jautājums: Kāds piegādātājs vērsās pie manis ar piedāvājumu, kas ļaus mums garantēti ietaupīt naudu. Viņš piedāvā pārdresēt trešajai valstij dokumentāciju saistībā ar šā piegādātāja preču iepirkšanu Ziemassvētku pasūtījumam, lai izvairītos no pievienotās vērtības nodokļa (PVN) maksāšanas, ko pretējā gadījumā viņi pieprasītu no mums. Tas izklausās pēc gudra plāna – vai es drīkstu to apstiprināt?

Atbilde: Nē. Katrs mēģinājums izvairīties no nodokļu maksāšanas saistībām pilnā apmērā (kas attiecas arī uz šo gadījumu) ir nelikumīgs un neētisks. L'ORÉAL budžetā ir paredzēti naudas līdzekļi visu likumā noteikto nodokļu maksāšanai.

Atcerieties: Ja Jūs saskaraties ar problēmu, kas saistīta ar nodokļiem, neklusējiet. Jūs saņemsiet palīdzību un atbalstu, šo jautājumu apspriežot ar savu vadību, finanšu vadītāju, juridiskās daļas pārstāvi vai personāla daļas vadītāju (skatīt nodaļu „Atklātība”).s

L'ORÉAL kompensē visus "Biznesa ētikas kodeksa" izveides, iespēšanas un izplatīšanas rezultātā radītos oglekļa izmešus. Tas ir mūsu pirmais "klimatam nekaitīgais" dokuments.

To mēs darām ar Climate Care starpniecību, kas ir viens no cienījamākajiem kompensāciju nodrošināšanas uzņēmumiem.

Izdevējs:

Group Director of Ethics

L'ORÉAL

41, rue Martre

92117 CLICHY

FRANCE

<http://ethics.loreal.wans>

Fotogrāfi:

Jean-Jacques Ceccarini, Carole Bellaïche, Micheline Pelletier/Gamma, Kitty Sirichaiwat, David Arraez, Martin Wright/Ashden Awards, L'ORÉAL Recherche, visas tiesības aizsargātas.

Makets: futerra

Futerra Sustainability Communications Ltd

www.futerra.co.uk

Šis dokuments iespiests, izmantojot tinti uz augu bāzes, kas bioloģiski sadalās, un drukas tehnoloģiju ar pazeminātu spirta saturu. Dokumenta sagatavošanā izmantots papīrs, ko apstiprinājusi Mežu pārvaldības padome un kas 50 % apmērā sastāv no otrreizējām izejvielām. Mēs izvēlējamies izmantot printeri ar neatkarīgi sertificētu ISO 14001 vides pārvaldības sistēmu.



Mixed Sources

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

Cert no. SGS-COC-2408
www.fsc.org

© 1996 Forest Stewardship Council

