

# L'ORÉAL

## ETIKK

---

## MÅTEN VI JOBBER PÅ

2007

# INNHOOLD

<b>THE L'ORÉAL SPIRIT</b>	<b>1</b>
<b>FORORD</b>	<b>2</b>
Av Sir Lindsay OWEN-JONES og Jean-Paul AGON	
<b>FORORD</b>	<b>3</b>
Av styret	
<b>HVORDAN DU BRUKER DENNE KODEKSEN</b>	<b>4</b>
<b>RESPEKT FOR INDIVIDER, RESPEKT FOR LOVEN OG RESPEKT FOR LOKALE SKIKKER</b>	<b>5</b>
<b>ÅPEN DIALOG</b>	<b>6</b>
<b>SOM FIRMA</b>	<b>7</b>
Produktsikkerhet og kvalitet	8
Nøyaktighet i finans- og firmaregister	9
Bruk av firmaressurser	10
Fortrolig informasjon	11
Representerer firmaet	12
Gaver og underholdning	13
Bestiktelser og tilrettelagte betalinger	15
<b>SOM ANSATT</b>	<b>16</b>
Helse, miljø og sikkerhet	17
Mangfoldighet	18
Trakassering og mobbing	20
Seksuell trakassering	21
Personvern	22
Interessekonflikter	23
<b>SOM ANSVARLIG MEDBORGER</b>	<b>25</b>
Politiske aktiviteter	26
Bidrag til fellesskapet	27
Miljømessig forvaltning	28
<b>YTTERLIGERE RETNINGSLINJER FOR LEDERE</b>	<b>29</b>
Lederens rolle	30
Reklame og markedsføring	31
Innsidehandel	32
Leverandørvalg og rettferdig behandling av leverandører	33
Rettferdig konkurranse	35
Skatt	36

# THE L'ORÉAL SPIRIT

**Vi i L'ORÉAL tror at alle ønsker seg velvære & skjønnhet. Vårt mål er å bidra til å oppfylle dette ønsket for menn og kvinner rundt om i verden, og uttrykke deres individuelle personligheter. Det er dette som gir mening og verdi til vårt firma, og arbeidsliv til våre ansatte. Vi er stolte av vårt arbeid.**

## SOM FIRMA

Vår lederstrategi er basert på kontinuerlig investering i strengt vitenskapelig forskning og utvikling. Dette fører til at våre merker er nyskapende, høyst effektive, praktiske og behagelige å bruke, og som oppfyller de mest krevende standarder for kvalitet og sikkerhet. Vi etterstreber utmerkethet og utfordrer oss selv og våre metoder hele tiden. Vi verdsetter ærlighet og klarhet: Vår forbrukerannonsering er basert på bevist effekt og vitenskapelig data. Vi er forpliktet til å bygge sterke og varige forhold med våre kunder og våre leverandører, bygget på tillit og gjensidig gagn. Vi handler med integritet: Vi respekterer loven i de land hvor vi driver virksomhet og holder oss til god bedriftspraksis. Vi opprettholder høye standarder i regnskap og rapportering, og støtter kampen mot korrupsjon. Vi leverer langsiktige, vedvarende børsverdi ved å beskytte firmaets eiendeler og bruke dem på best mulig vis.

## SOM ANSATT

Vårt mål er å gjøre L'ORÉAL til en god arbeidsplass. Vi vet at våre ansatte er vårt største aktiva. De fortjener et sikkert og sunt arbeidsmiljø der personlig talent og kvalifikasjoner er anerkjent, flerfoldighet er verdsatt, personvern er respektert, og balansen mellom profesjonelt og personlig liv er tatt i betraktning. Vi går inn for å tilby våre ansatte et stimulerende miljø, spennende personlige muligheter og en sjanse til å sette sitt særpreg på arbeidet. Vi oppfordrer til en atmosfære med åpenhet, mot, gavmildhet og respekt, slik at våre ansatte føler at de kan komme til oss med sine spørsmål, ideer og bekymringer.

## SOM ANSVARLIG MEDBORGER

Vi spiller en viktig rolle i utformingen av en vakker og rettferdig verden. Vi vet at vi påvirker miljøet, også det biologiske mangfoldet, og forsøker konstant å sikre at miljøhensyn ivaretas: Vi vil unngå at vi ved å tilfredsstille våre behov i dag ødelegger fremtidige generasjoners muligheter. Vi gir et positivt bidrag til land og fellesskap hvor vi er virksomme, og respekterer lokale kulturer og skikker. Vi fremmer respekt for menneskerettigheter. Vi ønsker å bidra til at utnyttelse av barn og bruken av tvangsarbeid på arbeidsplassen opphører. Vi er motstandere av dyreforsøk i vår industri, og bidrar til utviklingen og godkjenningen av alternative metoder. Vi søker aktivt etter og understøtter forretningspartnere som deler våre verdier og vårt etiske engasjement.

**Dette er måten vi jobber på THE L'ORÉAL SPIRIT.**

# FORORD

AV SIR LINDSAY OWEN-JONES  
OG JEAN-PAUL AGON



L'ORÉAL er bygget på grunnleggende verdier som har fulgt selskapet i hele dets levetid, og som fortsatt gjør det i dag. Våre verdier har formet vår kultur, og de danner grunnlaget for omdømmet vårt.

I mange år har vi sørget for at de er blitt overlevert muntlig. Men ettersom vi nå vokser raskere enn før, samtidig som vi er representert i stadig flere land, tror vi det er riktig å nedfelle verdiene våre i ett dokument, et dokument som både vil kunne inspirere oss og bringe oss nærmere.

Vi lever i en tid der ting forandres raskt. Det er ikke lenger nok å ha en felles overbevisning. Vi må i tillegg, ved hjelp av dette nye dokumentet, uttrykke hvordan vi skal leve opp til vårt ansvar i praksis.

Dette dokumentet levendegjør våre verdier og viser oss hvordan de inspirerer og påvirker valgene vi tar i dagliglivet.

Vi har alle et ansvar for å følge disse felles reglene som bygger på L'ORÉALs integritet og etiske standarder. Vi regner med at hver enkelt av dere vil respektere dem og formidle dem videre.

Vi tror at vårt engasjement for å leve opp til disse verdiene, og å vise vår høye etiske standard i alt vi gjør, vil sikre at L'ORÉAL anses som en forbilledlig organisasjon: En organisasjon som inngir tillit og respekt.

**SIR LINDSAY OWEN-JONES**

Chairman

**JEAN-PAUL AGON**

Chief Executive Officer

# FORORD

## AV STYRET



Vi går inn for å bringe L'ORÉALS ånd til vårt daglige arbeid. Dette er avgjørende for firmaets fortsatte suksess.

Det er derfor vi har produsert denne adferdskodeksen. Hensikten er å hjelpe alle med å forstå hva som forventes av dem som ansatte i L'ORÉAL. Den gjelder oss alle, hvor vi enn er og uansett hva vår rolle er—om vi er blant de nyansatte eller direktører.

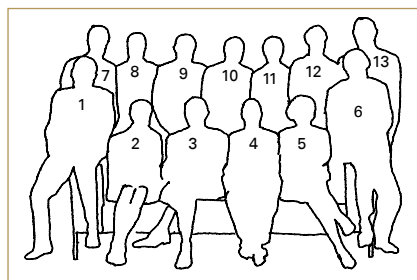
Som ambassadører for L'ORÉAL og som medlem av vårt fellesskap, har hver og en av oss i firmaet en personlig forpliktelse til å følge denne kodeksen—både i bokstavelig og billedlig forstand.

Du skal alltid huske at:

- Verdien og de ledende prinsippene fremstilt i dette dokumentet er ikke valgfrie: Du må respektere dem.
- Du setter et eksempel: L'ORÉALS omdømme avhenger av din opptreden.
- Du vil ikke bare bli bedømt for hva du gjør, men måten du gjør det på.
- Etiske spørsmål er sjeldent enkle, men må takles.

Vi råder deg til å ikke holde slike spørsmål for deg selv: Del dem og oppsøk råd.

Integritet og respekt er ytterst viktig for måten vi jobber på.



**1 JEAN-JACQUES LABEL**  
President  
L'Oréal Professional Products

**2 BRIGITTE LIBERMAN**  
Managing Director  
Active Cosmetics International

**3 JEAN-PAUL AGON**  
Chief Executive Officer

**4 GEOFF SKINGSLEY**  
Executive Vice-President  
Human Resources

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

**6 PATRICK RABAIN**  
President  
L'Oréal Consumer Products

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

**8 JOCHEN ZAUMSEIL**  
Managing Director of  
the Asia Zone

**9 JOSEPH BITTON**  
Managing Director of the  
Latin America Zone

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

**11 MARC MENESGUEN**  
President  
L'Oréal Luxury Products

**12 CHRISTIAN MULLIEZ**  
Executive Vice-President  
Administration & Finance

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

# HVORDAN DU BRUKER DENNE KODEKSEN

MÅTEN VI JOBBER PÅ erstatter ikke vår eksisterende politikk, og du bør fortsette med å henvise til de reglene og standardene som gjelder på arbeidsplassen din. Denne kodeksen tar snarere sikte på å danne et grunnlag for denne politikken, slik at det blir enklere for deg å forstå logikken bak den.

Samtidig og kanskje fremfor alt er dette dokumentet et verktøy som skal hjelpe deg med å avklare spørsmål eller dilemmaer som du har angående måten vi jobber på.

Selvfølgerlig kan ingen dokumenter forutse eller ta for seg enhver situasjon som kan oppstå, spesielt siden mange etiske dilemmaer ligger i gråsoner, hvor løsningen ikke er lett synlig. Så når du sliter med det som for deg er en vanskelig etisk avgjørelse, spør deg selv følgende spørsmål:

1. Er det i tråd THE L'ORÉAL SPIRIT og MÅTEN VI JOBBER PÅ?
2. Er det lovlig?
3. Hvordan påvirker mine handlinger våre aksjeeiere og hvordan ville de reagere om de fikk høre om mine handlinger?
4. Hvis jeg er usikker, har jeg spurt om hjelp?

Vi innser at enkelte situasjoner er vanskelige. Hvis du er i tvil om hva du bør gjøre, er den **gyldne regelen** å **gjøre andre oppmerksomme på problemet og diskutere det åpent**.

Det er lurt å henvise tekniske tema til interne eksperter, som finans, personalavdelingen, helse og sikkerhet, lov og skatt, innkjøp, og andre.

**Sp: Gjelder dette dokumentet meg?**

Sv: Alle i L'ORÉAL kan støte på et etisk problem i løpet av vårt daglige arbeid: Hvordan vi oppfører oss mot kollegaer og reagerer på deres oppførsel; hvordan vi håndterer vanskelige eller besværlige forespørsler fra kunder eller leverandører; hvordan vi løser spørsmål om bruken av bedriftens eiendom. Hver av disse situasjonene har en etisk dimensjon. Denne kodeksen gir deg nyttig, praktisk rettleiding på disse og mange andre vanlige dilemmaer som vi alle står overfor fra tid til annen.

THE L'ORÉAL SPIRIT og MÅTEN VI JOBBER PÅ henvender seg til samtlige ansatte i L'ORÉAL-konsernet og dets datterselskaper over hele verden. De gjelder også styremedlemmer og direktører i L'ORÉAL-konsernet og dets datterselskap.

Kodeksen for etiske prinsipper for forretningsvirksomhet er tilgjengelig på 41 språk. Den engelske utgaven av denne kodeksen er referansedokumentet.

# RESPEKT FOR INDIVIDER

Det forventes av alle ansatte og forretningsenheter at de jobber sammen på en respektfull og åpen måte. På denne måten vil vi ivareta en kultur med utgangspunkt i lojalitet, tillit og solidaritet gjennom vårt firma. Vårt mål er at vi verdsetter andre personers ideer, og anerkjenner andres bidrag.

Vi oppfordrer til lagarbeid, og at suksess, så vel som nederlag, skal deles av alle. Vi skal lytte tålmodig til andre og dele informasjon ved behov, med forbehold om gruppens regler for konfidensialitet. Til slutt; nedvurdering av kollegaer er i strid med L'ORÉALs verdier.

# RESPEKT FOR LOVEN

L'ORÉAL har virksomhet i mange land- og det gjør at vi kommer i kontakt med mange forskjellige kulturer, lover og politiske systemer.

En grunnleggende regel er at vi som konsern og individer alltid må rette oss etter loven i det landet hvor L'ORÉAL opererer.

L'ORÉAL er spesielt opptatt av ånden og de juridiske dokumentene som gjelder for:

- Menneskerettigheter; forbud av barnearbeid og tvangsarbeid; diskriminering; arbeidstid og lønn; kollektiv representasjon
- Kvalitets-, helse og sikkerhetsstandarder
- Miljøet
- Korrupsjon og bestikkelser
- Beskatning og nøyaktig kommunikasjon av finansiell informasjon
- Rettferdig konkurranse

L'ORÉAL tar sikte på å dele disse prinsippene med sine forretningspartnere og i størst mulig grad forvise seg om at de også respekterer disse lovene og reguleringene.

# RESPEKT FOR LOKALE SKIKKER

MÅTEN VI JOBBER PÅ har blitt utarbeidet ved hjelp av L'ORÉAL-ansatte over hele verden. Vi tror at dens kjernebudskap vil gjøre seg gjeldende gjennom våre forretninger.

Når det er mulig, bør vi alltid vise respekt for kulturen og de sosiale tradisjonene som vi kommer i kontakt med i utførelsen av våre aktiviteter.

Det kan oppstå situasjoner der anbefalingene i denne kodeksen avviker fra lokale lover eller skikker i et land. Hvis det er tilfellet, så skal den lokale loven alltid gjelde dersom den stiller høyere krav til standarder enn de som er fremstilt i denne kodeksen. Hvis derimot kodeksen krever en høyere standard, skal denne overgå den lokale loven—såfremt det ikke er lovstridig.

# ÅPEN DIALOG

## **L'ORÉAL oppfordrer til en kultur med åpenhet hvor de ansatte kan fremme eventuelle bekymringer.**

Det forventes av alle ansatte at de tar personlig ansvar for å sikre at vår oppførsel er i samsvar med THE L'ORÉAL SPIRIT og MÅTEN VI JOBBER PÅ.

Vi oppfordrer alle ansatte til å gi uttrykk for sine synspunkter, forsvare sine meninger og melde fra om uakseptabel oppførsel eller krav.

Vi anerkjenner at ansatte kan ha bekymringer om spesielle forhold og behøver råd og veiledning for å løse dem.

Det er vår politikk å undersøke enhver bekymringsmelding som er fremlagt i god tro om uriktig oppførsel fra firmaets side eller noen av dets ansatte eller forretningspartnere, og at de nødvendige tiltak iverksettes for å håndtere resultatet av undersøkelsen. "God tro" betyr at du har gitt informasjon som du tror er ærlig og nøyaktig til alle tider, selv om det senere er bevist at du har tatt feil.

Vi vil gi tilbakemelding til personen som har fremlagt problemet, i den utstrekning det er passende og kan bli gitt uten krenkelse av juridiske krav eller andre oppgaver hva som gjelder konfidensialitet.

Ved undersøkelsen vil vi sikre en rettfærdig prosess, og respektere de grunnleggende prinsippene om rettssikkerhet.

All informasjon gitt i løpet av en undersøkelse vil formidles ved behov og enhver ansatt som fremlegger en slik bekymring i god tro vil vernes mot hevneaksjoner. Det forventes av vedkommende at han/hun samarbeider ved slike undersøkelser.

Normal praksis er at en arbeidstaker fremlegger slike saker for linjeledelsen. Dersom du av en eller annen grunn føler deg ubekvem med denne prosessen kan du ta opp problemet med personalsjefen. Det kan også være ytterligere ressurser tilgjengelig i ditt land, som tillitsvalgte, klageprosedyrer eller en hjelpetelefon.

## **I ditt land, er det Country Manager som er ansvarlig for å forsikre respekten ovenfor THE L'ORÉAL SPIRIT og MÅTEN VI JOBBER PÅ.**

Om du har fremlagt problemet lokalt og du fremdeles ikke er fornøyd med svaret du har fått av den lokale ledelsen, eller i sjeldne tilfeller hvor det ikke passer seg å fremlegge problemet lokalt, kan du kontakte gruppedirektøren for Etsiske prinsipper for L'ORÉAL som følger:

**websiteside:** [www.loreaethics.com](http://www.loreaethics.com)

**brev:** **Gruppedirektør for Etsiske Prinsipper, L'ORÉAL,**  
41, rue Martre, 92117 CLICHY, FRANKRIKE

**Vennligst merk at selv om vi ikke forbyr anonyme rapporter, oppfordrer vi ikke til slike. Vi føler at vi tilbyr tilstrekkelige garantier til at det skal være unødvendig for en ansatt som rapporterer et problem i god tro, å skjule sin identitet. Det er også vanskelig å undersøke et problem nøye om det er rapportert anonymt.**

# MÅTEN VI JOBBER PÅ SOM FIRMA

“Vi streber mot utmerkethet, og utfordrer oss selv og våre metoder konstant”

The L'ORÉAL SPIRIT



# PRODUKTSIKKERHET OG KVALITET

**Produktsikkerhet og kvalitet er meget viktig til enhver tid.**

**Det er den fremragende effekten, kvaliteten og sikkerheten av våre produkter som viser vår hengivenhet og respekt for våre kunder, gir oss deres tillit, støtter vårt merkes omdømme og forsikrer at L'ORÉAL forblir lederen i vår bransje.**

**Vi skal markedsføre produkter som har bevist effektivitet og sikkerhet, garantert gjennom streng testing.**

**Hver L'ORÉAL-ansatt i hele verden skal forplikte seg til å oppnå total produktkvalitet fra idé til distribusjon, også etter at produktet er på markedet.**

**Det forventes av alle som deltar i utvikling, produksjon, markedsføring, distribusjon og salg av våre produkter at de:**

- Etterkommer alle lovgivningsmessige og reguleringsmessige krav om produktutvikling og merking
- Har en fri og åpen utveksling av synspunkter om produktsikkerhet slik at ingen sikkerhetsproblemer er oversett
- Sørger for at høyeste mulige standarder for hygiene og strenge kvalitetskontroller brukes i alle stadier av produksjonsprosessen
- Påser at alle ugunstige reaksjoner fra forbrukere er rapportert til avdelingen for overvåking av ettermarkedsføring
- Svarer omgående på alle bekymringer om mulige problemer med produktsikkerhet, toleranse og kvalitetskontroll

Sp: Jeg jobber i produksjonslinjen og har oppdaget noen defekte ferdigvarer, noe som tyder på at en maskin kanskje forårsaker noen kvalitetsproblemer. Jeg vet at vi skal stoppe produksjonen når dette skjer, men min overordnede har ikke gjort noe. Jeg vet at produksjonsplanen er streng. Skal jeg stole på at hun vet hva hun gjør ved å overse dette?

Sv: L'ORÉAL har satt på plass kvalitetskontroller ved alle stadier av produksjonsprosessen for å garantere at våre kunder får produkter av høyeste kvalitet. Kvalitet har prioritet, uansett produksjonsplan. Du bør stoppe linjen uten å nøle, legg frem problemet for din overordnede og jobb med henne og resten av teamet for å rette på problemet før dere gjenopptar produksjonen.

Sp: Vi har mottatt en rapport fra en leverandør som sier at en forsendelse som vi mottok nylig kan ha inneholdt kontaminerte ingredienser. Disse ingrediensene ble brukt i produkter som allerede har blitt sendt til vår kunde og det er ikke noe konkret bevis på kontaminering av våre produkter. Er vi forpliktet til å tilbakekalle hele produksjonsserien?

Sv: Ved L'ORÉAL reagerer vi omgående på alle mistanker om mulig produktsikkerhet. Du bør diskutere problemet med din sjef eller kvalitetssjef øyeblikkelig.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder produktsikkerhet, skal du ikke holde det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, din kvalitetssjef eller din personalsjef (se også kapittelet "Åpen dialog").

# GOD REGNSKAPSSKIKK

**Nøyaktighet er avgjørende for et fremgangsrikt firma. Det er av vesentlig betydning hvis vi skal drive vårt firma lovlig, ærlig og effektivt. Vi er alle forpliktet til å påse at alle våre arkiv, finansielle og andre, er nøyaktige. Det er spesielt viktig å kunne fremlegge transparent, regelmessig og pålitelig informasjon til aksjeeierne.**

**Det forventes av oss at vi:**

- Gjør vårt for å sikre at selskapet fører nøyaktig finans- og regnskapsregister til enhver tid
- Oppbevarer arkivet sikkert og følge alle retningslinjer som gjelder arkivering
- Samarbeider med våre interne og eksterne revisorer
- Avslår alle transaksjoner med kontanter. Om det ikke finnes noen andre muligheter, må kontantransaksjoner være uttrykkelig autorisert, registrert og dokumentert
- Påse at vi ikke selger, overfører eller gir fra oss noen L'ORÉAL-eiendeler uten behørig tillatelse og dokumentasjon

---

Sp: Jeg har blitt bedt om å sjekke salgsrapporten redigert av sjefen min for årsslutt. Når jeg gjorde dette, oppdaget jeg noe som lignet en feil, som ingen andre har merket. Jeg er nokså redd for å si noe om det, for jeg vil ikke sette på spill det gode forholdet jeg har med sjefen min. Hva skal jeg gjøre?

Sv: Årsaken til at du ble spurt om å sjekke salgsrapporten er nettopp for å påse at det ikke finnes noen feil. Dersom du ikke sier noe om dette, gjør du ikke jobben din riktig og du ivaretar ikke selskapets interesser. Du bør nevne det du har funnet for sjefen din. Han eller hun har ingen grunn til å være sint på deg; tvert i mot, du gjør rett i å unngå formidling av unøyaktig informasjon.

Sp: Livet er meget hektisk noen ganger og jeg finner ikke alltid alle kvitteringene jeg trenger for å sende inn søknad om refusjon av utgiftene mine. Kan jeg oppføre falske utgifter som er lavere enn beløpet som krever en kvittering, bare for å få den riktige totalen? Det ville ikke være uærlig, i og med at jeg ikke tjener noe på det. Jeg vil bare forsikre meg om at jeg får dekket utgiftene mine.

Sv: Nei, det kan du ikke, for da blir utgiftsrapportene unøyaktige, og det gir seg utslag i unøyaktige regnskapsbøker. Du må ta vare på samtlige kvitteringer hvis du vil være sikker på å få den refusjonen du har krav på.

Sp: En av våre kunder har spurt om de kan betale gjennom flere forskjellige kontoer, ved å bruke en kombinasjon av kontakter og sjekker. Er dette akseptabelt? Hva skal jeg gjøre?

Sv: Du bør være forsiktig med slike transaksjoner. Det kan dreie seg om hvitvasking av penger, en prosess der utbytte som er tjent på straffbare handlinger (f. eks. narkotika, bestikkelse, prostitusjon) blir behandlet slik at det ser ut som om det tilsynelatende er lovlige midler. Du bør alltid informere din overordnede før du mottar betaling, og ta alle nødvendige forhåndsregler for å forvise deg om at det dreier seg om en transaksjon med ærlig hensikt. Ting du skal vokte deg for: Betalinger gjort i andre valutaer enn de spesifisert på fakturaen; forsøk på å betale i kontanter; betalinger gjort av en annen person enn den på kontrakten; betalinger til og fra en annen konto enn den brukt i normal forretningsvirksomhet; og forespørsler om å betale for mye.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder god regnskapsskikk, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, din kvalitetsjef eller din personalsjef (se også kapittelet "Åpen dialog").

# BRUK AV BEDRIFTSRESSURSER

**Bedriftsressurser er ment å hjelpe ansatte å oppnå L'ORÉALs forretningsmål. Misbruk eller sløsing av bedriftsressurser, deriblant ansattes arbeidstid, skader oss alle og ødelegger L'ORÉALs økonomiske og driftsmessige prestasjon.**

## Det vi skal gjøre:

- En allmenn regel er at selskapets eiendeler ikke skal anvendes til personlige formål. Begrenset bruk av kommunikasjonsutstyr som f. eks. e-post, telefon og Internett kan være akseptabelt såfremt det ikke fører til urimelige kostnader og ikke går ut over dine arbeidsoppgaver
- Respekter og beskytt selskapets eiendeler for å unngå at de går tapt, skades, misbrukes eller kastest, eller blir lånt ut til andre, overført, solgt eller gitt bort uten tillatelse
- Unngå unødvendig bruk av datasystemer, konsernets e-postkontoer og Internett
- Anerkjenn at selskapets eiendeler og dokumenter tilhører L'ORÉAL

---

Sp: Jeg mistenker en av mine teammedlemmer for å ha drevet et eksternt konsulentfirma i arbeidstiden, og at vedkommende brukte firmaets bærbare pc og e-post i forbindelse med dette. Jeg nevnte det for en venn som jobber i informasjonstjenesten. Han kan få tilgang til vedkommendes e-post, og har tilbydd seg å hjelpe meg med å gjøre litt snoking for å finne ut hva som foregår. Er dette akseptabelt?

Sv: Nei. Dersom du har slike mistanker, bør du ta det opp med sjefen din direkte. Firmaet har spesifikke prosedyrer for tilgang til e-post kontoer for ansatte i samband med en etterforskning som gjelder mislighold eller andre lovlige årsaker. Selv om din venn i informasjonstjenesten har tilgang til disse kontoene, bør han ikke bruke det til dette formålet uten behørig tillatelse gjennom selskapets tjenesteveier.

Sp: Vår skriver hjemme er ødelagt, og min kone trenger å sende sin CV for en mulig jobb. Er det OK om jeg skriver den ut på arbeid?

Sv: Generelt sett kan du bruke datamaskinen utenfor arbeidstiden for å skrive personlige dokumenter, så lenge det ikke skjer regelmessig, er rimelig og ikke kolliderer med ditt jobbanvar.

Sp: Jeg mottar "dagens spøk" fra en venn i en annen avdeling hele tiden, og noen av dem er meget morsomme. Jeg vil gjerne sende dem til mine kollegaer og gi dem en god latter på en mandagsmorgen, men jeg er ikke sikker på om min sjef vil sette pris på det. Hva skal jeg gjøre? Ta henne av listen?

Sv: Bruk sunn fornuft når det gjelder dette. Husk at ikke alle har samme humoristisk sans, og du bør tenke deg om før du videresender slike "spøker". Spesielt bør du huske at firmaets e-post og Internett tilgangssystem ikke må brukes til å åpne, lagre, sende eller offentliggjøre noe materiale som strider i mot L'ORÉALs ånd – kanskje spesielt det som gjelder respekt for enkeltpersoner. Dette gjelder selvsagt, pornografiske eller seksuelle bilder, politisk eller religiøst innhold, eller noe som fremmer vold, hat eller intoleranse.

Sp: På arbeid kan vi kjøpe produkter fra firmabutikken til rabattpriser. Jeg får også noen ganger gratisprodukter fra mine venner i markedsføringsavdelingen. Jeg har gitt noen av disse produktene til min tante og hun foreslo at vi kunne selge dem på Internett. Er dette akseptabelt?

Sv: Nei, du kan ikke selge produktene. Ansatte har tilgang til gratis eller rabatterte produkter fordi vi føler at det er viktig for alle L'ORÉAL-ansatte, uansett stilling, å kunne kjenne og nyte våre produkter. Det er en del av det å være stolt av vårt arbeid. Dette betyr at produktene er kun til personlig bruk. Du kan også gi dem som gaver til familie og venner, men kun ved spesielle anledninger.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder bruk av bedriftsressurser, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, din kvalitetssjef eller din personalsjef (se også kapitlet "Åpen dialog").

# FORTROLIG INFORMASJON

**Uautorisert offentliggjøring av fortrolig informasjon kan være skadelig for L'ORÉAL. Vi må passe på at alle opplysninger som ikke er offentlig holdes konfidensielt. De av oss som har tilgang til fortrolig informasjon som tilhører forretningspartnere er under en lignende forpliktelse til å beskytte den fra offentliggjøring.**

**Det vi skal gjøre:**

- Begrens offentliggjøring av fortrolig informasjon til personer og virkelig "må vite" og tjener L'ORÉALs interesser
- Sikre alle fortrolige kunde- og leverandørregister, både papir- og elektroniske utgaver
- Forhindre offentliggjøring av fortrolig informasjon til tredjeparter utenfor L'ORÉAL (inkludert ansattes familiemedlemmer)
- Unngå å diskutere eller jobbe med fortrolig informasjon på offentlige steder der samtaler kan overhøres eller data kompromitteres
- Forsikre at vi ikke offentliggjør fortrolige informasjon om en tidligere arbeidstaker
- Levere tilbake samtlige fortrolige informasjon (inkludert alle kopier av originale dokumenter) når du forlater L'ORÉAL

Sp: Mine venner spør meg ofte om mitt arbeid ved L'ORÉAL: De er nyskjerrige på hva det er vi bruker i produktene våre, og hvilke nylanseringer vi har i vente. Selvfølgelig vet jeg mange av svarene gjennom jobben min – hvor mye kan jeg fortelle dem?

Sv: Enhver informasjon (skriftlig, elektronisk eller annen form) som ikke er offentlig tilgjengelig og som du har hatt tilgang til som en L'ORÉAL-ansatt, skal betraktes som fortrolig. Åpenbaring av slik informasjon, selv til pålitelige venner, er ikke passende. Det kan skade L'ORÉALs interesser.

Sp: Forleden tok jeg med en potensiell kunde til et møte. På vei til møterommet gikk vi forbi kontoret til en tidligere kollega. Døra hans var åpen, og han snakket på høytaletelefon med en annen kunde om våre priser. Idet vi gikk forbi, hørte jeg at han tilbød kunden noen spesielle vilkår – innenfor min kundes hørevidde! Skulle han ikke ha vært mer forsiktig?

Sv: Vi må alle treffe de nødvendige tiltak for å verne om informasjonens konfidensielle karakter, selv på arbeidsplassen. For eksempel, ved å følge politen om "ren pult", låse inn filer, endre passord regelmessig og utøve varsomhet når man snakker på telefonen. Du vet ikke hvem som tilfeldigvis går forbi, og selv blant L'ORÉALs ansatte bør kommersielt følsom informasjon kun deles på begrenset basis.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder fortrolig informasjon, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, din kvalitetssjef eller din personalsjef (se også kapitlet "Åpen dialog").

# REPRESENTERE FIRMAET

**L'ORÉALS omdømme er avhengig av vår opptreden.**

**Det vi skal gjøre:**

- Handle med L'ORÉALS beste interesser i mente
- Demonstrere L'ORÉALS verdier gjennom vår profesjonelle oppførsel
- Unngå å snakke eller skrive på vegne av L'ORÉAL med mindre du har tillatelse til det
- Unngå å snakke eller skrive om tema som faller utenfor vår personlige ekspertise
- Påse at det ikke oppstår forvirring mellom våre personlige meninger og firmaets. (Du bør for eksempel unngå å bruke L'ORÉALS brevpapir eller e-poster for å uttrykke personlige meninger eller personlige saker)

---

Sp: Jeg besøkte en kollegas blog og så han uttrykte noen personlige meninger om L'ORÉALS ledelse. Han sa ikke at han var en L'ORÉAL-ansatt, men det var rimelig enkelt å gjette fra annen informasjon han hadde gitt slik som "Jeg jobber for det ledende kosmetikkfirmaet" ! Bør jeg snakke med ham om dette?

Sv: Weblogger (blogs) er blitt et populært redskap å uttrykke meninger på. Når man deltar i en blog, må ansatte gjøre det klart at de uttrykker deres egne personlige meninger og ta alle nødvendige forhåndsregler for å forvise seg om at disse ikke på noen måte oppfattes som L'ORÉALS synspunkter. I de fleste tilfeller vil det ikke være behørig å identifisere seg selv som L'ORÉAL-ansatt på en slik blog. Du bør ta saken opp med din kollega først, da han kanskje ikke har innsett hvordan hans handlinger kan motvirke L'ORÉALS interesser. Om nødvendig, kan du kanskje diskutere dette med sjefen din.

Sp: Vårt team deltok i en konferanse som involverte overnatting og middag på konferansehotellet. En av mine teammedlemmer drakk mer enn han burde ha gjort i løpet av middagen og begynte å oppføre seg dårlig, fortalte dumme vitser og var aggressiv med hotellstaben. Hva skal jeg si til ham om hans oppførsel?

Sv: Selv om episoden fant sted på kvelden, opptrådte ditt teammedlem fremdeles på vegne av selskapet. For de andre rundt ham, representerte han L'ORÉAL. Det er klart at hans oppførsel ikke var akseptabel.

Sp: Noen ganger synes Internett å være full av feilinformasjon om L'ORÉAL. Er det ikke mitt ansvar å rette på det?

Sv: Nei. Om det er feilaktig informasjon som sirkulerer offentlig, bør du fortelle din sjef eller noen i PR om dette, så kan de gripe inn hvis de føler det er nødvendig. Ansatte skal ikke sette ut informasjon om selskapet eller selskapets synspunkter på nettet eller andre steder uten å ha tillatelse til det.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder representasjon, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, din kvalitetssjef eller din personalsjef (se også kapittelet "Åpen dialog").

# GAVER OG UNDERHOLDNING

**Utteksling av gaver og underholdning kan bidra til å bygge forståelse og forbedre arbeidsforhold, men kan også føre til interessekonflikter mellom personlige interesser og profesjonell plikt.**

**Når du mottar gaver eller underholdning, er den "gylne regelen" full offentliggjøring.**

**Når man gir gaver eller underholdning, er den "gylne regelen" rimelighet og hvordan dette oppfattes av det brede publikum.**

**Det vi skal gjøre:**

- Aldri å ta imot gaver eller underholdning fra leverandører med mindre de uten tvil er av symbolsk verdi
- Aldri gi eller ta imot pengegaver
- Påse at alle gaver og underholdning tilbydd er passende og på linje med L'ORÉALs verdier
- Påse idet man oppretter en ny forretningsforbindelse at alle parter er innforstått med L'ORÉALs retningslinjer angående gaver og underholdning. Gjør deg også kjent med forretningspartnerens regler om dette. Dette kan bidra til å unngå misforståelser
- Avlegg øyeblikkelig en redegjørelse om enhver gave eller invitasjon vi har mottatt til ledelsen

Sp: Kan jeg tilby en L'ORÉAL-kunde en billett til en konsert som jeg ikke har anledning til å gå på?

Sv: Noen fra L'ORÉAL må være tilstede for å snakke fag med kunden som en del av en slik begivenhet. Den samme regelen gjelder når man aksepterer underholdning fra en leverandør. Det er kun tillatelig om underholdningen er rimelig, vanlig for denne forretningsforbindelsen, og leverandøren er tilstede.

Sp: Vi har akkurat skrevet under på en viktig avtale med en ny kunde. Salgssjefen min har foreslått at vi tar ham med til en klubb for å feire. Jeg syntes det var en god ide – inntil jeg oppdaget at det dreide seg om en strippeklubb! Jeg føler meg temmelig ubekvem med å tilby denne typen underholdning. Er jeg overfølsom?

Sv: Underholdning som tilbys til kunder skal ikke bare være rimelig men også sømmelig. Det er sannsynlig at denne typen klubb ikke kun er i strid med THE L'ORÉAL SPIRIT, men også kan gjøre kunden meget ille til mote, for ikke å snakke om et medlem av ditt salgsteam som kanskje synes at denne typen "underholdning" er usmakelig. Du bør oppfordre din salgssjef til å finne et mer passende alternativ. På lang sikt vil det reflektere positivt på firmaet.

Sp: For å selge ut utgåtte produkter, har en leverandør tilbydd meg en personlig rabatt på 15%. Kan jeg akseptere det?

Sv: Nei, du kan ikke akseptere rabatten om ikke den er tilbudt til alle L'ORÉALansatte.

**Sp:** Som en del av jobben min, organiserer jeg flere firmamøter, turer og kongresser. Et hotell som jeg ofte reserverer rom på for L'ORÉAL ansatte har nå tilbudt meg en gratis helg på mine foreldres bryllupsdag. Det er et flott tilbud. Kan jeg akseptere det?

**Sv:** Nei. Selv om du ikke drar nytte av gaven personlig, vil det å akseptere gaven gjøre det vanskelig å forbli nøytral når du arrangerer fremtidige hotellreservasjoner for L'ORÉAL. En slik interessekonflikt er upassende og bør unngås ved å høflig takk nei til tilbudet, og ved å gjøre det klart hvorfor du gjør det.

**Sp:** En leverandør har akkurat tilbudt meg en stor kurv med sine produkter. Jeg vet det ikke har kostet ham mye, så kan – og bør – jeg akseptere den?

**Sv:** Du kan kun akseptere gaver og invitasjoner med symbolsk verdi. Produkter med leverandørens firmalogo eller en sjokoladeeske for eksempel er vanligvis ikke et problem. I dette tilfellet bør du takke leverandøren for hans gavmildhet, men høflig avslå gaven. Hvis du tror at det vil skade forholdet om du takker nei, kan du oppsøke råd fra ledelsen for å finne ut hva som er en passende måte å håndtere situasjonen på.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder gaver og underholdning, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, din innkjøpssjef eller din personalsjef (se også kapittelet "Åpen dialog").

# BESTIKKELSE OG SMØRING

**Vi mener at korrupsjon er uakseptabelt. Slik oppførsel er ikke i tråd med THE L'ORÉAL SPIRIT, gir ingen fordeler til samfunnet som vi driver vår virksomhet i, og representerer en utgift for bedriften. Bestikkelse er en form for korrupsjon, og er ulovlig i de fleste land, spesielt når offentlige tjenestemenn er involvert. Noen land forbyr "betaling under bordet". Disse er definert som betalinger brukt for å sikre eller påskynde rutinemessige administrative handlinger, slik som utstedelse av tillatelser eller løslatelse av varer i toll. De fleste er i praksis en form for bestikkelse.**

## **Det vi skal gjøre:**

- Aldri tilby eller love penger eller tjenester (inkludert gaver og underholdning) til statlig personell, andre tjenestemenn og de som påvirker dem
- Aldri foreta slike betalinger gjennom tredjeparter - noe som betyr nøye valg og overvåking av entreprenører, representanter og forretningspartnere
- Påse at vi, dersom vi befinner oss i en situasjon hvor en slik betaling er uunngåelig, underretter vår landssjef om det øyeblikkelig, og fullstendig dokumenterer forespørselen

Sp: Jeg har fått beskjed om at jeg bør ansette en lokal "konsulent" for å hjelpe til med å få alle de nødvendige tillatelsene som vi trenger fra en utenlandsk regjering. Konsulenten forlangte et nokså heftig honorar og sa at han ville bruke beløpet til å "påskynde prosessen". Siden vi ikke riktig vet hva pengene skal brukes på, trenger vi å bekymre oss om det?

Sv: Ja. Om du mistenker at en representant oppfører seg på upassende vis bør du ikke betale et slikt honorar til du fastslår at ingen upassende betalinger har blitt gjort eller skal gjøres. Etterforskning av slike problemer kan by på kulturelle utfordringer i enkelte land, men enhver representant som driver forretninger med multinasjonale bedrifter bør forstå behovet for disse tiltakene.

Sp: Jeg er i ferd med å opprette et nytt kontor og de lokale myndighetene har bedt om en liten dusør før de vil installere våre telefonlinjer. Kan jeg foreta denne betalingen?

Sv: Firmaet gir ikke dusør til tjenestemenn for å forsikre utførelse av offisielle plikter. Hvis det ikke dreier seg om en rettmessig installasjonsavgift, bør du ikke betale den.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder bestikkelse og smøring, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, din innkjøpsjef eller din personalsjef (se også kapittelet "Åpen dialog").

# MÅTEN VI JOBBER PÅ SOM ANSATT

“Vårt mål er å gjøre L'ORÉAL til en god arbeidsplass. Vi vet at våre ansatte er vårt største aktiva”

The L'ORÉAL SPIRIT



# HELSE, MILJØ OG SIKKERHET

**Vi som jobber med og for L'ORÉAL har krav på et godt arbeidsmiljø.**

**Det vi skal gjøre:**

- Rette oss etter bedriftens HMS-regler
- Ta rimelige forhåndsregler for å ivareta et sikkert og sunt arbeidsmiljø
- Påse at vi ikke utsetter oss selv eller andre for farer gjennom våre handlinger
- Forvisse oss om at vi vet hva vi skal gjøre hvis en ulykke skjer på arbeidsplassen vår
- Rapportere til ledelsen all oppførsel, installasjoner eller artikler som sannsynligvis vil kompromittere sikkerheten av vårt arbeidsmiljø, samt alle ulykker, uansett hvor ubetydelige de er

---

Sp: Sjefen min sier at hun er bekymret for at jeg ikke får nok søvn, og har foreslått at jeg ikke bør gå ut så mye på kveldene etter jobb. Hun sier hun er bekymret for at jeg kan komme til å sovne og ha en ulykke. Jeg har riktignok vært trøtt et par ganger- men jeg kan fremdeles gjøre jobben min. Hun skal vel ikke blande seg oppi hva jeg gjør etter jobb? Har jeg ikke rett til privatliv? Jeg synes hun er litt smålig. Hva skal jeg gjøre?

Sv: Hvordan du tilbringer kvelden din er opp til deg. Men dersom din tretthet utsetter deg eller andre for farer, har sjefen din rett til å fremlegge problemet for deg- selv om dette bør gjøres med følsomhet og respekt for ditt privatliv. Selv om vi respekterer arbeidstakernes privatliv, kan vi ikke akseptere oppførsel som kan skape en sikkerhetsfare for deg eller dine kollegaer. Det finnes ingen kompromiss når det gjelder sikkerhet.

Sp: Produksjonssjefen min har gitt meg beskjed om å deaktivere en sikkerhetsanordning som sakker ned hastigheten til produksjonslinjen. Hva skal jeg gjøre?

Sv: Du skal aldri avkople, frakople eller deaktivere sikkerhetsutstyr eller overvåkingsutstyr uten at det på forhånd er innhentet godkjenning fra en sikkerhetsrepresentant. Sikkerhet er en absolutt forpliktelse som ikke skal kompromitteres av produksjonsplaner eller andre årsaker.

Sp: Som salgsrepresentant kjører jeg ofte når det er mørkt med vareprøver i store byer og landlige områder. Noen ganger føler jeg meg ikke trygg. Jeg har tatt opp sikkerhetsproblemet med sjefen min, men han har ikke gjort noe med det. Bør jeg ta opp dette med noen andre i firmaet?

Sv: Du bør unngå å komme i denne situasjonen, men enkelte ganger er det umulig. Føler du at din sikkerhet står på spill, bør du ta kontakt med en personalsjef for å drøfte mulige løsninger.

Sp: Jeg har nettopp hørt at en av våre underleverandører har drukket alkohol på vår eiendom. Siden han ikke teknisk sett er en L'ORÉAL-ansatt, trenger vi å bekymre oss?

Sv: Ledelsen skal underrettes om enhver adferd som kan forringe sikkerheten på vår arbeidsplass eller utsette noen for fare.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder arbeidsmiljø, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din HMS-sjef, din personalsjef eller arbeidsplassens ansvarlige (se også kapittelet "Åpen dialog").

# MANGFOLD

**I L'ORÉAL tror vi på verdien av mangfold, og vi ser det som et stort aktiva i vårt arbeid. Den mangfoldige bakgrunnen i vår arbeidskraft fostrer kreativitet, og gir oss en bedre forståelse av våre kunder.**

**L'ORÉAL går også inn for å muliggjøre faglig inkludering av de som krever spesiell oppmerksomhet: Ungdom, personer med vanskelig bakgrunn og funksjonshemmede.**

## **Det vi skal gjøre:**

- Unngå at vi diskriminerer på basis av:
  - Kjønn
  - Handicap
  - Familiesituasjon
  - Seksuell legning
  - Alder
  - Politiske eller filosofiske meninger
  - Trosoppfatning
  - Fagforeningsaktivitet
  - Rase, sosialt, kulturelt eller nasjonalt opphav

Dette er ikke bare relevant for rekruttering, men også for alle avgjørelser i forbindelse med opplæring, forfremmelser, fortsatt ansettelse og generelle arbeidsvilkår

- Støtte og fremme L'ORÉALs engasjement om å ha en mangfoldig arbeidsstokk
- Forvise oss om at våre leverandører, kunder og forretningspartnere er kjent med L'ORÉALs mangfoldighetspolitikk

Sp: Hva mener egentlig L'ORÉAL med "diskriminering"? Er det den samme definisjonen som vi har i loven i mitt land, eller er det noe annet?

Sv: Den første regelen er at L'ORÉAL retter seg etter lokale lover og derfor kan enhver ansatt som krenker diskrimineringslovene i deres land straffes. Men i enkelte land anser L'ORÉAL at loven om diskriminering ikke forbyr spesifikk oppførsel som bedriften betrakter som uakseptabelt. For eksempel motsetter L'ORÉAL seg ikke bare direkte diskriminering, men også indirekte diskriminering.

Direkte diskriminering beskriver enhver handling tatt med hensyn til jobber, trening, forfremmelser, fortsatt ansettelse eller andre sider ved arbeidslivet som innebærer at de som berøres av handlingen ikke mottar lik behandling eller muligheter.

Indirekte diskriminering er enhver handling som gjør at noen med spesielt kjønn, alder, handicap eller annen egenskap er dårligere stilt enn andre.

Sp: En kollega i min avdeling spørker ofte om personers etniske bakgrunn og religion. Han sier han bare har litt moro, men jeg synes hans kommentarer er fornærmende og krenkende. Jeg vil ikke betraktes som en gledesdreper, eller noen som mangler humor eller er overfølsom, og jeg er redd for å konfrontere ham. Hva bør jeg gjøre?

Sv: Spøk eller nedsettende ord om personer på grunn av deres hudfarge, deres fødested, deres religion eller til og med deres aksent er ikke akseptabelt for oss ved L'ORÉAL. De nekter å gi den respekten som hver av oss fortjener. Fortell din kollega at du synes at "vitsene" hans er fornærmende. Hvis han ikke slutter, bør du ta opp saken med din overordnede eller med personalsjefen.

**Sp:** Jeg liker å avrunde arbeidsuken med et fredagsmøte slik at vi kan diskutere problemer som oppstod i løpet av uka. Jeg vet at dette skaper vanskeligheter for to medlemmer i mitt lag, som av religiøse årsaker foretrekker å dra tidlig på fredager hvis vi ikke har arbeid som skal fullføres. Er dette indirekte diskriminering?

**Sv:** Det kan dreie seg om indirekte diskriminering hvis du ikke har en god grunn til å holde møtene på fredag kveld, eller om det finnes andre måter å møte dine behov på. Det virker som om du har en god grunn til å avholde møtet (overvåking av teamets fremgang og være tilgjengelig for å besvare evt. spørsmål de har- men trenger du virkelig å holde møtet på fredag kveld? Kan du oppnå samme resultat ved å ha møtet tidligere på dagen eller på mandag morgen?

**Sp:** Jeg hører hele tiden at mangfoldighet er viktig for konsernet. Betyr det at jeg kun bør ansette eller forfremme kvinner eller personer fra etniske minoriteter?

**Sv:** Nei, det er ikke det som forventes av deg. I L'ORÉAL ansetter vi med utgangspunkt i dyktighet, og derfor bør du ansette den beste kandidaten for jobben. Men husk at mangfoldighet ikke bare begrenser seg til etniske minoriteter og kvinner. Det omfatter også andre grupper som det ofte diskrimineres mot, slik som handikappede, eldre personer, og så videre.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder mangfoldighet, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse eller din personalsjef (se også kapittelet "Åpen dialog").

# TRAKASSERING OG MOBBING

**Enhver av oss har krav på respekt og menneskelig verdighet. I L'ORÉAL er dette prinsippet grunnleggende for måten vi jobber på. All adferd eller handling som sannsynligvis vil krenke denne rettigheten og spesielt, enhver form for trakassering eller mobbing, kan ikke aksepteres. I L'ORÉAL utfordrer vi fakta og ideer, ikke enkeltpersoner.**

## **Det vi skal gjøre:**

- Frstå fra trakassering eller mobbing
- Støtte og fremme L'ORÉALs engasjement om å skape en arbeidsplass fri for mobbing og trakassering
- Vær høflig: Behandle våre medarbeidere slik du selv vil behandles

**Sp:** Hva mener L'ORÉAL egentlig med "trakassering" og "mobbing"? Jeg tror ikke vi har en lov om dette i mitt land.

**Sv:** Den første regelen er at L'ORÉAL respekterer lokale lover. Følgelig kan enhver ansatt som krenker trakasseringslovene i deres land bli sanksjonert. Men, i enkelte land kan det være at L'ORÉAL anser at loven om trakassering ikke forbyr visse typer oppførsel som bedriften betrakter som uakseptable. Avhengig av situasjonen kan en viss adferd ansees for å være upassende, som for eksempel:

- Handlinger som er beregnet til å forårsake skade eller urolighet
- At man bevisst lurer noen til å begå en feil
- Ydmykelse eller skremming
- Fysisk eller sosial isolering (såkalt "tie noen ihjel")

Det er mulig det ikke finnes en lov om dette i ditt land. Du vil imidlertid sannsynligvis oppdage at denne typen oppførsel er forbudt, selv om det ikke kalles trakassering eller mobbing.

**Sp:** Min sjef kan være meget skremmende. Jeg vet hun driver oss hardt for å levere kvalitetsarbeid, men noen ganger kan hun virkelig ydmyke folk, og det påvirker moralen i hele laget. Er det noe jeg kan gjøre med det?

**Sv:** Det forventes av sjefen din at hun utfordrer og driver sitt team slik at det leverer den kvaliteten som vi forventer oss i L'ORÉAL. Det kan innebære at hun vil kritisere eller kommentere teammedlemmers ytelse. Imidlertid forventes det også av en sjef at han/hun behandler teammedlemmer med respekt og følsomhet. Hvis du føler at du ikke behandles på en profesjonell måte, bør du prøve å snakke med sjefen din. Du kan også rådføre deg med personalsjefen din. Vi kan kun skape et godt arbeidsmiljø hvis vi alle - både sjef og medarbeidere - deltar og tilbyr støtte.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder trakassering eller mobbing, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, eller din personalsjef (se også kapittelet "Åpen dialog").

# SEKSUELL TRAKASSERING

**Enhver av oss har krav på respekt og menneskelig verdighet. I L'ORÉAL er dette prinsippet grunnleggende for måten vi jobber på. All adferd eller handling som sannsynligvis vil krenke denne rettigheten og spesielt, enhver form for seksuell trakassering, kan ikke aksepteres.**

## **Det vi skal gjøre:**

- Frstå fra seksuell trakassering
- Øyeblikkelig holde opp med å oppføre oss på en måte som vi har fått vite er ubehagelig
- Støtte og fremme L'ORÉALs engasjement om å skape en arbeidsplass fri for seksuell trakassering

Sp: Hva mener egentlig L'ORÉAL med "seksuell trakassering"? Er det den samme definisjonen som vi har i loven i mitt land, eller en annen?

Sv: Den første regelen er at L'ORÉAL respekterer lokale lover og derfor kan enhver ansatt som krenker lovene for seksuell trakassering i deres land bli sanksjonert. Men i enkelte land kan det være at L'ORÉAL anser at loven om seksuell trakassering ikke forbyr visse typer oppførsel som bedriften betrakter som uakseptabel. Avhengig av omstendighetene kan en viss adferd, på grunn av deres alvorlighet eller frekvens, betraktes som upassende, som for eksempel:

- Uønsket fysisk kontakt, blick og andre tegn, kommentarer, invitasjoner eller forespørsler
- Distribuering eller visning av krenkende materiale, inkludert upassende bilder eller tegninger

Sp: En kollega jobber med flere menn som regelmessig kommer med seksuelle bemerkninger om kvinner. Kommentarene er ofte grove, frekke og nedverdige. Hun tror ikke de innser hva de gjør, men hun synes oppførselen er irriterende og nedverdige. Hun tør ikke si noe, siden hun ikke vil at de skal synes hun er snerpete eller tiltrekke seg lignende bemerkninger rettet mot henne personlig. Hva bør jeg gjøre med det?

Sv: Du bør oppfordre din kollega til å snakke med mennene direkte dersom hun føler at hun kan gjøre det. Hun kan også ta opp problemet med sjefen sin eller med personalsjefen. Hvis dine kollegaer ikke gjør noe, bør du melde fra om det hun har sagt til deg, selv om du ikke har alle fakta eller du ikke har observert trakasseringen selv. Det er avgjørende å sette en stopper for slik krenkende oppførsel før det blir for alvorlig.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder seksuell trakassering, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, eller din personalsjef (se også kapittelet "Åpen dialog").

# PERSONVERN

Vi har alle krav på personvern.

**L'ORÉAL går inn for å respektere konfidensialiteten av ansattes personlige opplysninger (som deres personlige informasjon, bilder og hjemmeadresse). Kun data som er nødvendig for effektiv drift av L'ORÉAL er anskaffet og bevart av firmaet.**

**Hvis vi får tillatelse til å ha tilgang til de ansattes personlige data, skal vi:**

- Passe på at vi kun gir denne informasjonen til autoriserte personer, og kun om det er nødvendig
- Passe på at vi aldri gir slik informasjon til noen utenfor L'ORÉAL med mindre det er juridisk påkrevd- eller med uttrykkelig tillatelse fra den ansatte
- Påse at slik informasjon er lagret sikkert
- Frstå fra å oppbevare denne informasjonen lengre enn nødvendig for å tilfredsstill den juridiske eller forretningsmessige årsaken til at den ble anskaffet
- Søk råd før du overfører slik personlig data utenfor dets opprinnelsesland

**Det vi skal gjøre:**

- Frstå fra å innhente og lagre personlig data for ansatte, om ikke vi har behørig tillatelse og et klart behov for den informasjonen
- Respektere våre kollegaers rett til personvern

Sp: Jeg vil gjerne sende en av mine kollegaer en overraskende fødselsdagsgave til hennes hjemmeadresse. Jeg spurte personalavdelingen om hennes personlige adresse, men de sa de kan ikke gi den til meg, fordi det ville være "en krenkelse av hennes personvern"! Er ikke dette litt ekstremt?

Sv: Nei. Personalavdelingens svar er fullstendig passende- all personlig data for ansatte må forbli strengt konfidensielt. De kan ikke begynne med unntak.

Sp: Jeg overhørte nettopp en samtale mellom min sjef og personalavdelingen om at en av mine kollegaer er meget syk. I min fritid jobber jeg som frivillig for en veldedighet som hjelper personer med alvorlige sykdommer og jeg vil gjerne vite om det er noe jeg kan gjøre for å hjelpe. Kan jeg gå til min kollega direkte eller snakke med sjefen min først?

Sv: Du bør ikke gå til din kollega direkte. I stedet bør du informere din sjef og/eller personalavdelingen om at du overhørte denne samtalen. For å respektere din kollegas personvern, bør du selvsagt ikke dele informasjonen med andre.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder personvern, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, din datavernssjef eller din personalsjef (se også kapittelet "Åpen dialog").

# INTERESSEKONFLIKTER

**Vi bør alle unngå situasjoner der våre personlige interesser kan komme i konflikt med L'ORÉALs interesser.**

**Selv inntrykket av en konflikt kan skade L'ORÉALs omdømme- så vel som vårt eget.**

**Nøkkelen til å håndtere en potensiell konflikt er full åpenhet. På denne måten kan alt bli riktig undersøkt. Som et resultat kan det godt være noe som i utgangspunktet ble oppfattet som et problem, ikke er skadelig for firmaet i hele tatt. Men det er kun gjennom fullstendig åpen redegjørelse av alle fakta at alle berørte parter kan vite dette med sikkerhet – og kunne si det med sikkerhet til andre.**

**Det vi skal gjøre:**

- Opplyse ledelsen om det er noen potensielle interessekonflikter som kan påvirke eller synes å påvirke vår evalueringsevne og handlinger (for eksempel, hvis et familiemedlem er ansatt av en leverandør)
- Frstå fra å holde enhver stilling, involvering eller finansiell eierandel i enhver organisasjon som er en konkurrent, kunde, leverandør eller annen forretningspartner av L'ORÉAL, hvis vår stilling i L'ORÉAL lar oss påvirke forretningsforholdet

Sp: En av mine kollegaer har et søskenbarn som ble ansatt i vår bedrift, og en gammel skolevenn av meg har nettopp begynt å jobbe sammen med meg. Jeg er litt bekymret over at folk kan tro at det er en interessekonflikt her. Gjelder denne politikken kun nærmeste familie, eller dekker det dette også?

Sv: Svaret er enkelt: Om forholdet er slik at det kan påvirke din nøytralitet, bør du resepktere denne politikken og be om hjelp. Det at en av de ansattes familiemedlem eller en venn allerede jobber for L'ORÉAL påvirker ikke hvorvidt de er kvalifisert som kandidat for jobben i bedriften. Men vi går inn for å forsikre at lønning og ytelseevalueringer håndteres av en uavhengig person, og at disse situasjonene er overvåket hele tiden for å garantere objektivitet og rettferdighet for alle.

Sp: Jeg er virkelig imponert over kvaliteten på arbeidet fra en spesiell L'ORÉAL-leverandør og som et resultat av dette vil jeg gjerne investere i dette selskapet. Er det noen interessekonflikt her?

Sv: Selv om din deltakelse kun kan være finansiell, kan det være en interessekonflikt avhengig av din stilling i L'ORÉAL, hvor stor innflytelse du har på avgjørelser om innkjøp, hvor mye du har tenkt å investere og hvor viktig L'ORÉAL er som kunde for dette selskapet. Den eneste måten å finne ut av det på er å opplyse ledelsen din eller personalsjefen om det og diskutere saken åpent.

**Sp:** Min sønn eier et bra lokalt hotell og mange firmaer i området bruker det for lunsj og konferanser. Det ville være et klart valg for vår begivenhet. Tatt i betraktning at det er konkurransedyktige både på pris og kvalitet med andre alternativ; er det noe som forhindrer meg i å foreta reservasjonen?

**Sv:** Det at det sammenlignes i pris og popularitet kan godt gjøre det akseptabelt for firmaet å arrangere funksjoner der. Imidlertid vil det ikke være riktig for deg å si at du har en mening om saken, siden er en tydelig interessekonflikt her. Som i alle tilfeller hvor et nært familiemedlem jobber for en nåværende eller potensiell leverandør, eller en annen forretningspartner, bør du si fra om dette til sjefen din. Deretter kan han eller hun treffe de nødvendige foranstaltninger for å unngå at du befinner deg i en ubehagelig situasjon.

**Sp:** I min fritid er jeg visepresident for den nasjonale forbrukerforeningen. Jeg har hatt denne stillingen i flere år. Nå har jeg funnet ut at foreningen har planer om å drive lobbyvirksomhet for å oppnå en lovendring, noe som kan skape problemer for L'ORÉAL. Hva bør jeg gjøre?

**Sv:** L'ORÉAL respekterer de ansattes personvern og ser positivt på ansattes bidrag til samfunnet gjennom foreninger og veldedigheter. Du bør imidlertid gjøre ditt medlemskap i eller involvering med en slik organisasjon kjent for din ledelse når du føler at det er eller kan være i strid med L'ORÉALS interesser. Din sjef eller personalsjefen kan lede deg til den mest behørlige løsningen. I dette tilfellet, vil det også være smart å si fra om dette til dine kollegaer i foreningen, og å forklare interessekonfliktene for dem også, og å trekke deg fra en involvering med den spesielle lobbyvirksomhetskampanjen.

**Sp:** Min kone jobber for en av L'ORÉALS konkurrenter. Vi snakker ikke om jobb hjemme og jeg kan ikke se hvorfor det er firmaets anliggende hva min kone gjør i hennes profesjonelle liv. Men likevel har noen av mine kollegaer foreslått at jeg er i en kompromitterende situasjon. Hva bør jeg gjøre?

**Sv:** Dette kan skape en interessekonflikt. For å beskytte deg selv og firmaet, bør du gjøre sjefen din eller personalsjefen kjent med situasjonen. Videre bør du og din kone fortsatt unngå å diskutere jobben og ta de nødvendige skritt for å sikre at konfidensiell eller fortrolig informasjon tilhørende begge firmaene er beskyttet.

**Sp:** Et medlem av mitt team har fått fast følge med sin sekretær i løpet av de siste par månedene. De var temmelig diskret om det på arbeid, men folk fant ut av det likevel. Jeg skal liksom ikke vite noe om det offisielt. Det har startet all slags rykter, og det er rettferdig å si at noen av de andre sekretærene ikke er begeistret over dette. Selvsagt holder jeg et øye med ting for å påse at det ikke er noen tegn på favorisering, men hva om de skiller lag og ting blir helt forferdelig? Bør jeg gjøre noe med det og om så, hva da?

**Sv:** Dette er en meget følsom situasjon. Ved L'ORÉAL respekterer vi de ansattes privatliv og derfor trenger vi ikke og vi vil ikke vite noe om deres romantiske forhold. Imidlertid er vi interessert i deres profesjonelle forhold. Situasjonen du beskriver er ikke passende fordi det skaper en interessekonflikt. En sjef kan ikke forventes å dømme sine underordnede nøytralt om han er romantisk involvert. Du bør rådføre deg med personalsjefen for å vurdere hvordan dette kan håndteres. Ideelt sett bør en av de ansatte skifte jobber, og vi ville forsøke å forsikre at dette kan gjøres effektivt men med følsomhet. Avhengig av fakta og omstendighetene, kan det også være et problem med seksuell trakassering.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder interessekonflikter, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, eller din personalsjef (se også kapittelet "Åpen dialog").

MÅTEN VI JOBBER PÅ  
**SOM ANSVARLIG  
MEDBORGER**

“Vi bidrar alle i å skape en verden med  
skjønnhet og rettferdighet”

The L'ORÉAL SPIRIT



# POLITISKE AKTIVITETER

**L'ORÉAL respekterer de ansattes rett til å delta som individer i den politiske prosessen såfremt de forvisser seg om at de ikke representerer bedriftens ansikt utad ved å gjøre dette.**

**De av oss som deltar i politiske aktiviteter skal:**

- Gjøre det klart at vi ikke representerer L'ORÉAL på noen måte
- Unngå all bruk av bedriftens ressurser (inkludert firmatid, telefoner, papir, e-post og andre eiendeler) for å utføre eller støtte sine personlige politiske aktiviteter

Sp: Jeg driver med noe veldedighetsarbeid for en lokal kandidat hvis politikk er i tråd med L'ORÉALs verdier. Kan jeg bruke kopimaskinen til å lage noen brosjyrer?

Sv: Nei. Ikke bruk firmatid eller ressurser av noe slag for å støtte politiske aktiviteter.

Sp: Sjefen min har spurt meg om jeg vil gi en pengegave til hans datters borgermesterkampanje. Er dette passende?

Sv: Nei. Ikke en gang om din sjef ikke presser deg; alle slike forespørsler er upassende og kan være tvingende.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder politiske aktiviteter, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, din PR-sjef eller din personalsjef (se også kapittelet "Åpen dialog").

# BIDRAG TIL FELLESKAPET

**L'ORÉAL er en ansvarlig aktør i samfunnet, en god nabo og en interessert borger som satser på fellesskapene hvor vi opererer. Vi oppfordrer ansatte til å spille en aktiv rolle i fellesskapet.**

## **Det vi skal gjøre:**

- Støtte filantropiske prosjekter som fremmes av L'ORÉAL-konsernet, delta i de som er av interesse for oss, og der vår profil kan tilføre prosjektet verdi
- Sikre at vi kun engasjerer L'ORÉAL i handlinger som reflekterer konsernets filantropiske strategi, og konsernets verdier
- Forstå at filantropi er en langsiktig forpliktelse, og at alle tiltak – over tid, uansett størrelse, må være nedfelt i en tydelig plan for videre samarbeid

Sp: Et filantropisk program som jeg er involvert i i mitt lokalmiljø har spurt meg om L'ORÉAL kan forsyne dem med gratis produkter for å støtte deres sak. Jeg er oppmerksom på at det finnes en stor mengde med shampooer og badegeleer som blir ødelagt fordi innpakningen er gammel. Jeg kan få noen til å hente det uten at noen vet noe om det. Kan jeg gi det til dem?

Sv: L'ORÉAL vil støtte deg i dine filantropiske anstrengelser, såfremt det er på linje med firmaets strategi. Du bør informere din sjef om det, så kan han undersøke om denne veldedighetsaken er i tråd med L'ORÉALS strategi, og foreslå det til personen som er ansvarlig for filantropi i ditt land.

Sp: Sykehuset der jeg jobber som frivillig hver uke spør alle om å hjelpe til med å rekruttere nye frivillige, og jeg vil gjerne få L'ORÉAL mer involvert. Jeg vet at flere av mine kollegaer kan være interessert. Bør jeg snakke direkte med dem?

Sv: Om dette sykehuset er en mulighet på linje med L'ORÉALS overordnede strategi, bør du ta det opp med sjefen din for å se om det vil være mulig å opprette et partnerskap mellom selskapet og sykehuset. L'ORÉAL streber etter å "gå utover sjekken," og utvikle partnerskap som kombinerer penger og donasjoner, bidrag fra ansatte, og spesielt deling av ekspertisen som vi har på så mange områder for å hjelpe andre. Du kunne være konsernets sponsor for dette prosjektet, og utvikle et meningsfylt langsiktig program.

**Husk:** Om du står overfor et problem som gjelder bidrag til fellesskapet, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, din kvalitetskontrollsjef eller din personalavdelingssjef (se også kapittelet "Åpen dialog").

# MILJØMESSIG FORVALTNING

**L'ORÉAL respekterer miljøet, og søker å minimere dets miljømessige påvirkning. Vi har som mål å kommunisere åpent om våre prestasjoner på dette området, så vel som våre utfordringer.**

**Mange av aktivitetene involvert i å bringe våre produkter til markedet har en direkte påvirkning på miljøet. Det er alles ansvar å søke å redusere den påvirkningen hvor dette er mulig. Alle små steg teller.**

## **Det vi skal gjøre:**

- Implementere L'ORÉALs forpliktelse til miljøvennlige prosesser
- Favorisere bruken av fornybare råmaterialer og utviklingen av miljøvennlig innpakning
- Overveie hvordan vår oppførsel i alle aspekter av vårt arbeid påvirker miljøet, slik at vi kan redusere den når overhodet mulig. For eksempel, ved å kutte ned på unødvendig reise, spare vann og energi og unngå produksjon av avfall. Hvor avfall er unngåelig, må vi påse at materialer er resirkulert eller avhendet på en ansvarlig måte. Selv små ting, slik som separering av matavfall i firmaets spiseområder kan gjøre forskjell
- Foreta alle de nødvendige handlinger for å forhindre og stoppe krenkelser av L'ORÉALs miljøpolitikk
- Øyeblikkelig rapportere alle søl eller uvanlige utslipp i luft eller vann til ledelsen eller vår helse og sikkerhetsleder (HMS ansvarlig)

Sp: Forurensningskontrollutstyr på en kritisk del av produksjonsutstyr svikter. Jeg har akkurat funnet ut at det vil ta tre dager å få deler og foreta reparasjonen. Kan vi ta oss råd til å stoppe produksjonen når vi har en stor mengde med ordrer som venter på å bli fullført?

Sv: Vi har ikke noe valg. Vår forpliktelse til miljømessige gode praksiser tar prioritering over kortsiktige profitter eller produksjonsskjema. Maskinen må ikke kjøres uten de påkrevde forurensningskontrollene. Du bør informere din sjef som kan hjelpe deg med å finne en løsning.

Sp: Så lenge vi er i samsvar med lokale lover, hvorfor må vi følge L'ORÉALs miljøstandarder om det plasserer oss på konkurransemessig dårlig plass?

Sv: L'ORÉALs forpliktelse til miljøet går utover det lovpålagte minimum. Om du føler at det er konkurransemessige firmaproblemer tilstede, bør du diskutere dette med din sjef.

**Husk:** Om du står overfor et problem som gjelder miljøforhold, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, din kvalitetskontrollsjef eller din personalavdelingssjef (se også kapittelet "Åpen dialog").

MÅTEN VI JOBBER PÅ  
YTTERLIGERE  
RETNINGSLINJER  
FOR LEDERE

“Vi handler med integritet”

The L'ORÉAL SPIRIT



# LEDERENS ROLLE

## **Som leder har du et ytterligere ansvar, fordi:**

- Du setter eksempelet og fremmer etisk oppførsel
- Du fattet beslutninger når du står overfor komplekse og vanskelige utfordringer
- Ditt team vil henvende seg til deg for å be om råd og hjelp

## **Og som leder, vil du også behandle saker som vanligvis kun oppstår på et ledernivå, nemlig:**

- Reklame og markedsføring
- Innsidehandel
- Valg av leverandører og rettferdig behandling av disse
- Rettferdig konkurranse
- Skatt

Sp: Hva er viktigst for meg som leder: Møte mine forpliktelser i forbindelse med finansielle eller forretningsmessige mål, eller de i THE L'ORÉAL SPIRIT og MÅTEN VI JOBBER PÅ?

Sv: De to er fullstendig forenelige og har direkte sammenheng med hverandre. Det å gjøre det rette for de rette årsakene er alltid god praksis. Bedriftens interesser er aldri tjent med ulovlig eller uetisk bedriftspraksis.

# REKLAME OG MARKEDSFØRING

**L'ORÉALS reklame og markedsføring er basert på våre produkters reelle egenskaper og yteevne. Dette prinsippet er essensielt for å vinne og beholde forbrukernes lojalitet.**

**De av oss som er involvert i markedsføringen av våre produkter er forventet å:**

- Påse at all markedsføring og reklame materiale er basert på påvist yteevne og vitenskapelig data
- Gi en rettferdig og sann beskrivelse og optisk presentasjon av våre produkter og deres virkninger
- Forsøke å påse at hensikten med og riktig bruk av våre produkter er lett forståelige for forbrukerne
- Være følsomme for mulige reaksjoner på vår reklame fra religiøse, etniske, kulturelle eller sosiale grupper
- Påse at vi ikke går i gang med produktplassering med noen kanaler (TV eller radioprogrammer, blader eller digital media) som bruker ekstrem vold, pornografi eller oppfordrer til motbydelig oppførsel eller hat mot andre for å trekke til seg et spesielt publikum. Slike strategier er i strid med L'ORÉALS prinsipper
- Utøve varsomhet for å forsikre at våre handlinger er i tråd med L'ORÉALS spirit dersom vi vurderer å reklamere til barn eller unge

Sp: Min kollega har vist meg et markedsføringforslag for en kroppskrem som bruker en ekstremt tynn model. Jeg synes det er usmakelig, og tror at det kan føre til anklagelser om at vi oppfordrer jenter til å sulte seg selv for å oppnå en usunn tynn kropp. Hun sa jeg var overfølsom og det allerede var sendt for godkjenning. Hva kan jeg gjøre med det?

Sv: Vår reklame og markedsføring er designet for å ha maksimal innvirkning på vårt målsatte publikum, så vi må ta ansvar for alle budskap vi formidler eller tilsynelatende kommuniserer. Det er en tiltagende bekymring angående spisevegring blant unge jenter, og helse- og risikoforbundet med dette. Dette må tas i betraktning når vi tar avgjørelser for våre reklamekampanjer. Dette betyr ikke at du ikke kan være kreativ, men du må forvisse deg om at reklamens budskap ikke vil feiltolkes, og oppfattes som en oppfordring til usunn eller skadelig oppførsel.

Sp: Jeg jobber for tiden med et markedsføringsprogram for et nytt produkt. Avdelingsansvarlig for F&U har sagt at det kun "reduserer rynker" men min sjef har gitt meg beskjed om å si at det "fjerner rynker". Jeg er bekymret over at dette muligens ikke er helt ærlig. Hva er det rette å gjøre her?

Sv: Overselging av våre produkter ved å oppgi oppblåste eller overdrevne påstander om dem er uærlig, og skaper mistillit blant vår kundebase. Hvis produktet ikke fjerner rynker, skal du ikke påstå at det gjør det.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder reklame og markedsføring, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, din vitenskapssjef, din teknologisjef eller din personalsjef (se også kapittelet "Åpen dialog").

# INNSIDEHANDEL

**Selv om L'ORÉAL ikke ønsker å innskrenke friheten til de ansatte i forbindelse med gunstige personlige investeringer, må hver av oss alltid huske risikoen for å bli sett på som noen som driver med "innsidehandel" når vi treffer investeringsavgjørelser.**

## **Det vi skal gjøre:**

- Være oppmerksom på at bruken av konfidensiell informasjon til å foreta investeringer kan falle innenfor virkeområdet til lovene for innsidehandel
- Frastå fra å kjøpe eller selge aksjer i L'ORÉAL eller andre firma hvis vi har innsideinformasjon på det tidspunktet
- Unngå å avsløre slik innsideinformasjon til noen utenfor firmaet, inkludert familiemedlemmer
- Unngå å avsløre slik innsideinformasjon til noen innad i firmaet, unntatt hvis det er behov for det
- Beskytt innsideinformasjon fra tilfeldig avsløring

Sp: Jeg er ikke en juridisk ekspert. Hva er egentlig "innsideinformasjon"?

Sv: "Innsideinformasjon" er et lovdefinert begrep. På alminnelig språk gjelder det opplysninger som ikke er tilgjengelig for det brede publikum og som en investor kan anse som viktig ved en investeringsavgjørelse. Slik informasjon kan gjelde L'ORÉAL men kan også gjelde en av våre kunder eller leverandører, eller andre firma som L'ORÉAL har kontakt med. Du finner ytterligere informasjon i vårt dokument om etiske prinsipper for aksjemarkedet.

Sp: Jeg har nettopp hørt at L'ORÉAL skal erverve et annet selskap. Dette høres ut som om det er et gunstig tidspunkt å kjøpe aksjer i det ene eller det andre selskapet eller begge, i og med at aksjeverdien vil stige etter avtalen er annonsert. Kan jeg gjøre dette?

Sv: Nei. Som L'ORÉAL-ansatt er det sannsynlig at du vil bli ansett som en "insider" og derfor kan du ikke kjøpe eller selge aksjer i L'ORÉAL eller det andre firmaet før avtalen offentliggjøres.

Sp: Jeg innser at jeg ikke kan kjøpe L'ORÉAL-aksjer basert på innsideinformasjon selv. Men enn om jeg bare "nevnte" for min kjæreste at det kan være en bra tid å kjøpe. Er det OK?

Sv: Nei. Det ville være som om du kjøpte dem selv. Selv om du bare har hørt rykter, ville du tilskynde spredningen av ryktet, og det er også uetisk.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder innsidehandel, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, din juridiske avdeling eller din personalsjef (se også kapitlet "Åpen dialog").

# VALG AV LEVERANDØR OG RETTFERDIG BEHANDLING AV LEVERANDØRER

**L'ORÉALS forhold til sine leverandører begrenser seg ikke bare til kjøp av varer og tjenester. Dette forholdet er uatskillelig forbundet til foretakets langsiktige suksess. Vi vil bedømmes på bakgrunn av kvaliteten på forholdene som vi har med våre leverandører. Vi vil især vurderes for hvordan vi velger våre leverandører, og hvordan de anskueliggjør at de bestreber seg på å utføre sin virksomhet på forsvarlig vis.**

**De av oss som omgås med leverandører skal:**

- Velge leverandører med utgangspunkt i offentlig anbudskonkurranse basert på objektive kriterier for evaluering av prestasjoner og kvaliteten på tjenestene; påse at samtlige leverandørtilbud sammenlignes og vurderes på rettferdig vis og uten favorisering
- Være åpen med hensyn til anbudsprosessen og gi en ærlig og oppriktig tilbakemelding til tilbud som ble forkastet
- Påse at firmaets almenne vilkår for innkjøp og betaling, som inkluderer L'ORÉALS etiske forventninger, er forstått og godkjent av alle leverandører, uansett hvor enn driver virksomhet
- Gi tilbakemelding til leverandører basert på objektive, transparente og konsekvente faktorer
- Hjelp leverandører med å møte L'ORÉALS forventninger – men ha mot til å avslutte forholdet med de leverandørene som ikke klarer å møte dem
- Betale leverandører i tide og i henhold til avtalte vilkår (forutsatt at leverandøren yter i henhold til kontraktens vilkår)
- Påse at leverandøren ikke er for avhengig av sin forretningsvirksomhet med L'ORÉAL

- Frastå fra å spørre leverandører om å gi urimelige rabatter for å vinne eller beholde forretningspartnerskapet med L'ORÉAL. Det er spesielt viktig å unngå gjensidig handel. (Med dette mener vi at man antyder eller påstår at en avgjørelse om kjøp av varer eller tjenester er basert på en gjensidig avtale der leverandøren forplikter seg til å kjøpe våre produkter eller tjenester)
- Beskytte leverandørens konfidensielle informasjon som om det var vår egen, spesielt påse at vi respekterer deres opphavsrett og intellektuell eiendom

**Vi er stolte over vårt omdømme for åpen handel med våre leverandører på en måte som er til beste for alle parter. Disse forholdene har utgangspunkt i prinsipper for nøytralitet, rettferdighet og lojalitet og vi respekterer deres selvstendighet og identitet. L'ORÉAL vil ikke misbruke sin markedsposisjon for å vinne tjenester.**

---

Sp: Jeg prøver å finne en ny leverandør for kontorutstyr. Den første jeg kontaktet tilbyr gode tjenester men til en høy pris. Den andre er ikke like god, men billigere (hovedsakelig fordi han gav en betydelig rabatt i et forsøk på å vinne L'ORÉAL som kunde). Kan jeg fortelle den første leverandøren hva den andre leverandøren tilbød meg, for å prøve å få ham til å gå ned i pris?

Sv: Du kan fortelle den første leverandøren at du har fått et bedre tilbud fra en annen leverandør, men du bør ikke oppgi den andre leverandørens identitet. Ved å gjøre det, gir du gi den første leverandøren prisfølsom informasjon om hans konkurrent, og det er uetisk.

**Sp:** Jeg har funnet en virkelig bra leverandør, men han er fremdeles i oppstartfasen og L'ORÉAL er for tiden hans eneste kunde. Kan jeg bruke ham?

**Sv:** Ja. Det er ingen grunn til å ikke hjelpe denne leverandøren med å få i gang hans virksomhet. Imidlertid bør du ha med i kontrakten at vi forventer av ham at han finner andre kunder innen en viss tidsperiode og at L'ORÉAL kan overveie å endre leverandør dersom han ikke gjør det. Om han er virkelig bra, burde dette ikke være et problem.

**Sp:** Noen fortalte meg i fortrolighet at en av våre utenlandske leverandører er under etterforskning etter at de ble anklaget for tvangsarbeid. Leverandøren har ikke sagt noe om dette til meg, og ved tidligere anleggsbesøk har det aldri vært grunnlag for bekymring. Bør jeg overse disse ryktene?

**Sv:** Nei. Du bør undersøke saken, og du kan begynne med å be leverandøren om informasjon. Hvis du er i tvil kan du overveie å inkludere dem i L'ORÉALs sosiale revisjonsprogram, som innebærer at vi sender en ekstern revisor for å verifisere fakta om arbeidspraksis, arbeidsvilkår og andre problemer.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder valg eller behandling av leverandører, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, din innkjøpssjef eller din personalsjef (se også kapittelet "Åpen dialog").

# RETTFERDIG KONKURRANSE

**Vi respekterer alle aktører i vår faglige krets, også konkurrenter. Vi behandler dem slik vi vil de skal behandle oss. Vår ledende stilling i kosmetikkindustrien bekrefter vårt engasjement til å være et godt eksempel på dette området.**

**Vi har interesse av å jobbe i en industri med aktverdig forretningspraksis. Det gjør vårt arbeid enklere og styrker kundenes tillit. Deling av enhver type informasjon slik som pris, kostnader eller markedsføringsplaner kan føre til virkelig eller antatt prisregulering, regionale delinger eller andre typer manipuleringer eller forvrengelser av det frie markedet.**

## **Det vi skal gjøre:**

- Unngå enhver kontakt med konkurrenter hvor fortrolig informasjon diskuteres
  - Unngå å oppmuntre kunder eller leverandører til kontraktsbrudd med konkurrenter
  - Frastå fra å bevisst berøve en konkurrent for sine forsyningskilder
  - Påse at vi ikke inngår eksklusive handelsavtaler (f. eks kontrakter som krever at firmaet kun kjøper eller selger til L'ORÉAL) uten å først rådføre seg juridisk for å forvise seg om at L'ORÉAL ikke kan anses for å ha en dominerende stilling på markedet
  - Påse at vi ikke påtvinger kontrakter som er knyttet til spesifikke produkter eller tjenester (f. eks de som krever at en kjøper som vil kjøpe ett produkt også må kjøpe et annet produkt) eller tillate rabatter uten å først rådføre seg juridisk for å forvise seg om at L'ORÉAL ikke kan anses for å ha en dominerende stilling på markedet
  - Frastå fra å komme med nedsettende kommentarer om konkurrenter (inkludert falske erklæringer angående deres produkter eller tjenester)
- Øyeblikkelig opplyse ledelsen dersom vi tilfeldigvis mottar eller bruker konfidensiell informasjon om konkurrenter og som kun tilhører dem eller tredjeparter
  - Samle konkurransepreget informasjon via rettmessige midler og alltid identifisere oss som en L'ORÉAL-ansatt når vi samler slik informasjon
  - Aldri la nyansatte i L'ORÉAL dele fortrolige opplysninger om konkurrenter som de tidligere jobbet for

---

Sp: Jeg støtte på en av våre konkurrenters representanter på en messe nylig. Over en drink i baren nevnte han at hans firma skal implementere en prisøkning på flere nøkkelprodukter. Dette er svært nyttig informasjon! Hvem bør jeg snakke med om dette slik at vi kan dra nytte av det?

Sv: Vi deler ikke og utveksler ikke pris- eller anbudsinformasjoner med våre konkurrenter. Dette gjelder prispolitikk, rabatter, forfremmelser, prosenter, garantier, samt salgsvilkår og betingelser. Hvis en konkurrent oppgir slike informasjonen bør du avslutte samtalen øyeblikkelig og varsle ledelsen din. Selv om denne utvekslingen kanskje var helt uskyldig, kan det også fremgå som et forsøk på prisregulering eller budregulering som er uetisk og, i de fleste land, ulovlig.

Sp: L'ORÉAL er et medlem av den Nasjonale Profesjonelle Kosmetikkforeningen og jeg er L'ORÉALS representant for den kommersielle komiteen. Etter en av komiteens månedlige møter, foreslo en av mine kollegaer, som er representanten for en velkjent konkurrent, at komiteens medlemmer skulle møtes på en restaurant for å styrke personlige forbindelser og for å snakke "fritt". Hva bør jeg gjøre?

Sv: Ikke aksepter invitasjonen, og informer din juridiske avdeling omgående. Vi er forpliktet til å advare foreningen om slike "frie" møter. Husk at kontakter med konkurrenter må forbli eksepjonelle og begrenset til ikke-spesifikk, ikke-strategiske tema. Unngå uformell kontakt, til og med sosiale begivenheter, med konkurrenter. Dersom du i løpet av "autorisert" offisiell kontakt med konkurrenter innser at følsomme saker kan komme opp i diskusjonen, bør du forlate møtet og be om at dette protokollføres.

# SKATT

Sp: Jeg har funnet ut at en av våre hovedkonkurrenter kommer til å lansere et nytt produkt snart som kan ha alvorlige konsekvenser for våre salg og markedsføringsstrategier. Vi trenger å finne ut mer om det omgående, unansett hva det innebærer. I betraktning av hvor viktig dette er, kan vi ansette noen til å gå igjennom deres søppel i håp om at vi vil finne spor om deres lanseringsstrategi?

Sv: Nei. Dette er fullstendig uetisk oppførsel, som kan være alvorlig skadelig for vårt omdømme som et rettskaffent selskap. L'ORÉAL kan aldri delta i slike aktiviteter. Bortsett fra at spionasje er upassende, bare spør deg selv om hvordan det ville ta seg ut om det kom i avisen! Vi kan samle informasjon om våre konkurrenter på lovlig vis. Dette omfatter blant annet undersøkelse av våre konkurrenters produkter og bruk av offentlig tilgjengelige kilder, slik som salgsfremmende brosjyrer, årsrapporter, konkurrenters utstillinger på messer, og samlet industridata som ikke oppgir firmaspesifikke informasjoner.

Sp: For seks måneder siden, ansatte jeg noen som tidligere jobbet for en konkurrent. Mens hun jobbet der, fikk hun store mengder med verdifull forskningsekspertise på et av våre nøkkelområder. Selvfølgelig var den erfaringen en av grunnene til at jeg ansatte henne. Det sier seg selv at jeg har passet på å unngå at hun gir oss konfidensielle opplysninger, men det finnes vel en tidsperiode, etter hvilket hun fritt kan dele sine kunnskaper med oss? Ellers er vel alt dette med konfidensialitet tatt altfor høytidelig, eller?

Sv: Nei. Det er ingen tidsbegrensning for beskyttelse av fortrolige opplysninger. Du burde ha rekruttert vedkommende på bakgrunn av av den etterforskningen hun kan gjøre for oss, ikke på bakgrunn av hva hun gjorde for vår konkurrent. Det kan til og med være aktuelt å overføre henne til en annen avdeling, hvor hun ikke vil føle seg under press til å formidle konfidensielle ferdigheter.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder rettfærdig konkurranse, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, juridisk avdeling eller din personalsjef (se også kapittelet "Åpen dialog").

**L'ORÉAL har som mål å være en god borger hvor vi enn opererer. Avgjørende for dette er at vi respekterer alle relevante skattelover, påser at vi overholder lokale skatteforpliktelser (dokumentasjon og tidsfrister) og betaler alle lokale og nasjonale skatter i samsvar med disse lovene.**

**Det vi skal gjøre:**

- Påse at L'ORÉAL ikke med forsett undrar sine skatteforpliktelser med vilje
- Spille vår del i å føre nøyaktige og omfattende bøker og register

Sp: Jeg ble kontaktet av en leverandør som sier at han har en vanntett måte å spare penger på. Han tilbyr seg å omorganisere papirarbeidet for julebestillingen av deres varer via et tredjeland for å unngå å betale salgsskatt (MVA) som vi ellers må betale. Det høres ut som en smart plan—kan jeg prøve dette?

Nei. Ethvert forsøk på å unngå å møte vår skatteforpliktelse og det er det det dreier seg om her - er ulovlig og uetisk. L'ORÉALs budsjett inkluderer provisjoner for å betale alle lovbestemte skatter.

**Husk:** Hvis du står overfor et problem som gjelder skatter, ikke hold det for deg selv. Du får hjelp og støtte ved å diskutere det med din ledelse, finanssjefen eller din personalsjef (se også kapittelet "Åpen dialog").

L'ORÉAL reduserer alle karbonutslipp som oppstår fra opprettelsen, produksjonen og distribusjonen av kodeksen for forretningsetikk. Dette er vårt første "klimanøytrale" dokument.

Dette gjør vi via Climate Care, en av de mest pålitelige firmaer som forsyner reduksjoner.

**Utgitt av:**

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

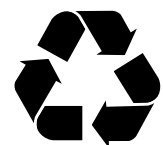
**Bilder:**

Jean-Jacques Ceccarini, Carole Bellaïche, Micheline Pelletier/Gamma, Kitty Sirichaiwat, David Arræz, L'ORÉAL Recherche, alle rettigheter forbeholdt.

**Design: futerra**

Futerra Sustainability Communications Ltd  
[www.futerra.co.uk](http://www.futerra.co.uk)

Dette dokumentet var trykt med biologisk nedbrytbare grønnsaktonere og utskriftsteknologi med lav alkohol. Det er lagd fra papir sertifisert av Forest Stewardship Council og inneholder 50% resirkulert forbrukeravfall. Vi valgte en trykker med et uavhengig sertifisert ISO 14001 miljøadministrasjonssystem.



**Mixed Sources**  
Product group from well-managed  
forests, controlled sources and  
recycled wood or fiber  
Cert no. SGS-COC-2408  
[www.fsc.org](http://www.fsc.org)  
© 1996 Forest Stewardship Council

