

L'ORÉAL

倫理綱領

行動基準

2007

目次

ロレアルスピリット	1
序文 リンゼー・オーエン＝ジョーンズ卿およびジャン・ポール・アゴンより	2
序文 マネージメント コミッティより	3
この規約の使い方	4
個人の尊重、法の尊重、地域慣習の尊重	5
オープントーク	6
ビジネスにおいて	7
製品の安全と品質	8
財務および事業記録の正確性	9
会社資産の利用	10
機密情報	11
会社を代表して	12
贈り物および接待	13
贈賄および利益供与	15
雇用主として	16
安全衛生管理	17
多様性	18
ハラスメントおよびいじめ	20
セクシャルハラスメント	21
プライバシー	22
利害の対立	23
責任ある企業市民として	25
政治的活動	26
地域社会への貢献	27
環境への責務	28
マネージャーのための情報	29
マネージャーの役割	30
広告およびマーケティング	31
インサイダー取引	32
サプライヤーの選定および公正な対応	33
公正な競争	35
税金	36

ロレアルスピリット

ロレアルでは、人は皆、美を求めていると信じています。私たちの使命は、世界中の人々の美への願いを叶え、誰もが個性を最大限に表現できるようお手伝いすることです。それこそが、私たちのビジネスおよび社員として働く一日一日に重要な意味と価値を与えているのです。私達は自分の仕事に誇りを持っています。

ビジネスにおいて

私たちのリーダーシップ戦略は、厳密な科学的な研究開発に対する継続的な投資の上に成り立っています。これにより、私たちのブランドは、品質と安全性についての最も厳しい基準に準拠して製造された、革新的、高機能、実用的かつ使い心地のよい製品を提供することができるのです。私たちは、常に優秀であることを目指し、自分自身および自らの方法の向上に挑み続けています。公正さと明確さに重きを置き、消費者向け広告は、必ず実証された効果効果と科学的なデータに基づいています。顧客およびサプライヤーに対しては、信頼と相互利益に基づいた、継続的で堅固な関係を築き上げるよう努力しています。誠実を旨として業務を遂行し、事業を営む各国の法律を尊重し順守して、健全なコーポレートガバナンスを実践しています。財務報告において高い水準を維持し、不正への闘いを支援しています。会社資産を守り、最も有効に活用することによって、長期的かつ持続性のある株主価値を実現しています。

雇用主として

私たちはロレアルを働きやすい会社にするを目指しています。社員は会社にとって最大の資産です。社員には、安全かつ健全な職場環境、つまり、個々の才能や長所が認められ、多様性が評価され、プライバシーが尊重され、仕事と私生活のバランスへの配慮がなされている職場を与えられる権利があります。私たちは、社員に対し、良い刺激のある環境、興味をかきたてる機会、そして人生にプラスになるチャンスを提供していると信じています。そして、全社員が疑問、アイデア、懸念について自由に発言できるような、オープンで寛容、そして互いに尊重し合える雰囲気奨励しています。

責任ある企業市民として

私たちは、美しく公正な世界を創造する役割を担っています。今日の利益のために明日を危険にさらすことは避けようと決意し、生態系を含む自然環境に与える負荷に配慮して、常にその軽減に努めています。事業を営む国々および地域社会への積極的な貢献を行い、地域の文化および感性を尊重しています。私たちは、人権の尊重に最大限の努力を払います。年少労働および強制労働の撲滅に向けて助力したいと考えています。業界から動物実験をなくしたいと願い、代替方法の開発および導入に貢献しています。わが社の価値観と倫理的なコミットメントを共有するビジネスパートナーを積極的に探し求め、支持しています。

これが、私たちが業務を遂行する精神、ロレアルスピリットです。

序文

リンゼー・オーエン＝ジョーンズ卿
およびジャン・ポール・アゴンより



ロレアルがその企業文化を育み、現在の繁栄と名声を築いてこられたのは、長年にわたり社員一人ひとりが確固たる価値観をもって行動してきたからに他なりません。

こうした価値観は、これまで主に口頭で継承されてきましたが、事業を展開する国や地域、そして社員の数が年々増え続けている今日のロレアルにおいては、それが全世界の社員に共有され、同時に社員の絆をさらに強めるものとなるよう、一冊の文書にまとめるべき時がきたといえます。

また、変革の時代に生きる私たちには、もはや単に共通の信念を持つだけでは不十分であり、新たな規約によって、自らの責務をどのように実践すべきかを具体的に明示する必要があると考えます。

この規約は、日常のあらゆる業務において、ロレアルの価値観に沿った行動と判断ができるよう、私たちを導いてくれるはずです。

ここに記された「行動基準」は、ロレアルの倫理規範を推進するためのものであり、これに従うことは全社員の義務です。社員一人ひとりが必ずこれを尊重し、また全社員に浸透させていくよう努めてください。

確固たる価値観を守り、高い倫理規範を尊重することで、ロレアルは、これまで以上に模範とされる、そして世界中の誰もが信頼と尊敬を寄せる企業になれると確信しています。

SIR LINDSAY OWEN-JONES
Chairman

JEAN-PAUL AGON
Chief Executive Officer

序文

マネージメント コミッティーより



私たちは、「ロレアルスピリット」を日常業務に適用することを約束します。これは会社の継続的な成功のために極めて重要です。

そのために私たちはこの規約を作成しました。ロレアルの社員として成すべきことを全員に理解してもらうことが目的です。勤務地や職種に関わらず、若手社員あるいは取締役であるかに関わらず、全ての社員及び役員に適用します。

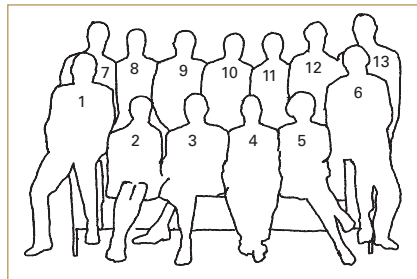
私たちの各々そして全員が、ロレアルの代表として、そして地域社会の一員として、書面のみならず心構えの上でも、この規約に従うことを誓約します。

常に以下のことを忘れずに行動します：

- この書面に定められた価値観および指針に例外はないということ：必ず従ってください
- 模範を示すこと：ロレアルの世評は私たち一人ひとりが作るのです
- 何を行ったかだけでなく、どのように行ったかによっても判断されるということ
- 倫理的な問題に対しては、容易ではないことにも必ず向き合うこと

問題は一人で抱え込まないようにしてください：開示してアドバイスを仰ぎましょう。

誠実さと尊重こそが、「行動基準」の頂点に立つものです。



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

この規約の使い方

「行動基準」は、既存の方針に取って代わるものではありません。今まで職場で適用されてきた規則や基準を引き続き参照してください。その代わりに、この規約は、それらの方針の骨組みを提供することを目的とし、その結果、背後にある理論的根拠の理解を容易にします。

また、この規約は、職場での疑問やジレンマへの対処に役立つツールでもあります。

但し、この書面上で全ての起こりうる状況を予測し、対処することができないのは言うまでもないでしょう。特に、倫理的なジレンマの多くは、「白黒つかない」部分で発生するものであり、解決策は容易には明らかにならないからです。ですから、あなたが扱いにくいと感じる倫理的な問題と直面した時は、常に以下の質問を自問するようにして下さい。

1. 当該事項は、「ロリアルスピリット」および「行動基準」に沿っていますか？
2. それは合法ですか？
3. 私の行動は、様々な利害関係者にどのような影響を与え、その行動を知ったら、彼らはどう反応するでしょうか？
4. どのようにしたらいいかわからない場合、誰かに協力を求めましたか？

私たちは、容易ではない状況も多々あると理解しています。疑問や迷いがある場合の**鉄則**は、**問題を開示してオープンに検討**することです。

財務、人事、安全衛生、法務および税金、購買、あるいはその他の技術的案件については、社内の専門家に相談するのが最良の方法です。

Q: この規約は私に適用されますか？

A: ロリアルの社員全員が、日常業務において倫理的なジレンマに直面する可能性があります：例えば、同僚に対してどのように振舞うかあるいは同僚の態度にどう接するか；顧客およびサプライヤーからの困難なまたは厄介な要求に対してどのように対処するか；会社の所有物の利用に関する問題をどう解決するかなどです。それらは各々倫理的な側面を備えています。この規約は、こういった誰もが折にふれて直面するジレンマについて、有用で実践的なガイダンスを提供しています。

「ロリアルスピリット」と「行動基準」は、世界中のロリアルグループとその子会社の全社員にあてて書かれたものです。ロリアルグループとその子会社の全ての役員および取締役も対象になります。

この「倫理綱領」は、現在四十一の言語で作成されています。同規約のイギリス英語版が原本となっています。

個人の尊重

私たちは、全ての社員および部署が、礼儀正しくオープンな態度で共に働くことを期待します。これにより、あらゆる業務において忠誠、信頼、連帯感を備えた社風を守っていきます。私たちは皆、他人のアイデアを褒め、他人の貢献を認めるよう心がけるべきです。チームワークを奨励して、失敗はもとより、成功も皆で分かち合うべきです。私たちは寛容な態度で互いの意見を聞き、機密保持に関するグループの規定に従って、必要に応じて情報を共有すべきです。最後に、同僚を誹謗することは、ロレアルの価値観に反する行為です。

法の尊重

ロレアルは多くの国々で事業を展開しており、そこには様々な文化、法律、政治体制があります。

基本的なルールとして、企業そして責務を遂行する個人として、私たちはロレアルが事業を営む国の法規を常に尊重しなくてはなりません。

ロレアルは、特に、以下に関する法とその精神を順守します。

- 人権、年少労働および強制労働の禁止、人種差別、労働時間および報酬、社員の組合活動
- 品質、安全衛生基準
- 環境
- 汚職および贈賄
- 課税および正確な財務報告
- 公正競争

ロレアルは、これらの原則をビジネスパートナーと分かち合い、パートナー企業にもこれらの法律や規則を尊重してもらうことを徹底するべく努めています。

地域慣習の尊重

「行動基準」は、世界中のロレアル社員の協力により草稿されました。私たちは、その核心にあるメッセージは全ての事業所において適応し得ると確信しています。

私たちが接する地域社会の文化的なおよび社会的な伝統に対しては、できる限り慎重を期し、配慮に満ちた行動をとるよう徹底すべきです。

例えば、この規約内のガイダンスは、ある特定の国の法律または習慣とは異なるかもしれません。そのような場合、地域の法律が規約内に設定されているものより厳しい基準を要求している際には、常に地域の法律を適用してください。逆に、規約内の基準の方が厳しい場合には、結果として活動が非合法とならない限り、規約の方を優先させるべきです。

オープントーク

ロレアルは、社員が本音で語り合えるオープンな社風を推進します。

全ての社員は、自己責任のもと、「ロレアルスピリット」と「行動基準」に沿った業務に徹することを求められています。

私たちは、全社員が個々の見解を述べ、意見を主張し、容認できない行為や要求について報告するよう奨励します。

私たちは、社員が特定の実務に関して懸念を抱いたり、それらを解決するのに役立つアドバイスやガイダンスを必要とする場合があることを認識しています。

誠意を持って提起された、自社、自社の社員、あるいはビジネスパートナーの不正行為に関する懸念事項については十分に調査し、そしてその調査結果を適切に処理することを、わが社の方針としています。ここで言う「誠意」の意味は、後にそれが誤りであることが証明されたとしても、当時は偽りがなく正確であると信じていた情報を提供した、ということを指します。

私たちは、懸念事項を提起した個人に対して、適切に、かつ法的要件またはその他の守秘義務を侵害しない範囲内でフィードバックをします。

調査を行う場合には、公正なプロセスを明示し、特にデュープロセス（適正手続き）および推定無罪の原則を尊重します。

調査中に得られた全ての情報は、「知る必要がある」人のみに知らされ、また、誠意を持って当該懸念事項を提起した社員は報復行為から保護されます。こうした調査中には、全社的な協力が求められます。

通常、そのような問題の提起は、所属上長経由で行われます。何らかの理由でこのルートを使用することに不都合がある場合は、人事マネージャーを経由して問題を提起してください。社員代表、苦情処理制度、ヘルプラインなど、その他の利用できる手段が国によってはあるかもしれません。

あなたの国において、「ロレアルスピリット」と「行動基準」の尊重を徹底させるための最高責任者は、カントリーマネージャー（社長）です。

各国内で問題を提起し、各国の責任者からの答えに納得できない場合、あるいは特殊なケースで国内で問題を提起するのが不適當である場合には、以下にコンタクトしてください。

ウェブサイト： www.loreal.ethics.com

連絡先： **Group Director of Ethics, L'ORÉAL,**
41, rue Martre, 92117 CLICHY, FRANCE

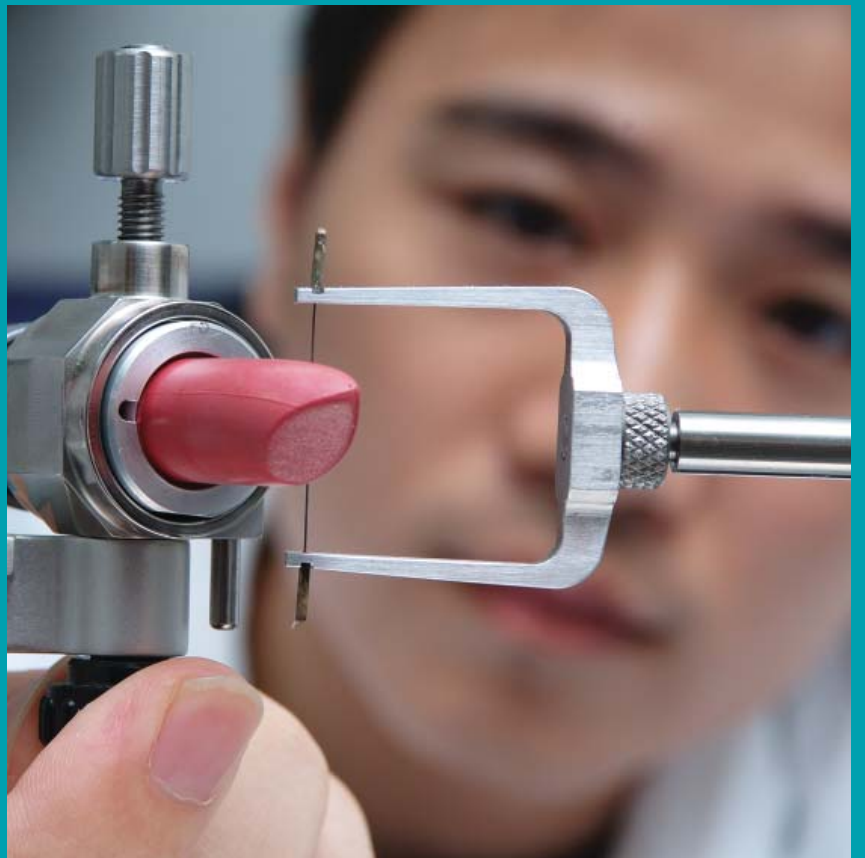
匿名の報告は禁止ではありませんが、推奨するものでもないことに留意してください。私たちは、誠意を持って懸念事項を報告する社員が名前を伏せる必要など生じないよう、十分な保証をしていると確信しています。加えて、匿名報告の場合、当該問題を徹底して調査することが困難となります。

行動基準

ビジネスにおいて

「私たちは、常に優秀であることを目指し、自分自身および自らの方法の向上に挑み続けています」

— ロレアルスピリットより



製品の安全と品質

製品の安全と品質は、常に最優先事項です。

私たちの製品の卓越したパフォーマンス、品質、および安全性こそが、消費者に対する貢献と尊重を証明するものです。これらにより、顧客の信頼を獲得し、ブランドの人气が支えられ、ロレアルの業界リーダーとしての地位が確固たるものとなっているのです。

私たちは、厳密な検査により有効性および安全性が証明された製品を市販することを確約します。

世界中の全ロレアル社員は、構想段階から流通、さらには製品が商品棚に並べられた後でさえも、完璧な品質の達成に専心しなければなりません。

商品開発、製造、マーケティング、流通、販売に関する全ての社員は、下記の事項に従ってください：

- 製品の開発および表示について、全ての法的及び規制要件を順守すること
- 安全に関するいかなる問題も見逃すことがないように、製品の安全性についての自由でオープンな意見交換を推進すること
- 最高の衛生基準と厳密な品質管理が、生産工程の各段階において適用されるよう徹底すること
- 消費者から寄せられた全ての副作用反応事象を市販後調査部へ報告するよう徹底すること
- 製品の安全性および品質管理についての懸念事項には、敏速に対応すること

Q: 私は生産ライン現場で働いていますが、一部の完成品に不良があることに気づきました。ある機械が品質問題を起こしているように思われます。そうした事態が生じた場合、生産工程を中断すべきと私は思いましたが、現場監督者は何も措置をとっていません。製造スケジュールがとてつきものであることは私も承知しています。上述のことを見逃していても、監督者として信用するべきでしょうか？

A: ロレアルは、製造工程の各段階において品質管理を行い、消費者が最高品質の製品を手にすることができるよう徹底しています。製造スケジュールにかかわらず、品質を最優先させます。製造を続ける前に、何ら躊躇することなく当該生産ラインを休止して、その問題についてマネージャーとオープンに話し合ってください。そして、マネージャーおよび同一ラインで働く他の社員と共に問題を解決してください。

Q: サプライヤーから最近搬入された原材料について、汚染が起こっていたかもしれないとの報告を受けました。当該原材料を含む製品はすでに顧客宛に出荷済みであり、製品の汚染についての具体的証拠はありません。私たちは当該原材料を含む全製品をリコールする義務があるでしょうか？

A: ロレアルでは、製品の安全に関わるいかなる懸念事項にも敏速に対応します。当該問題については、直ちに上司または品質管理マネージャーに報告してください。

注記：製品の安全性に関わる問題に直面した場合、一人で抱え込まないようにしてください。所属マネージメント、品質管理マネージャー、または人事マネージャーと相談し、協力とサポートを得るようしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

財務および事業記録の正確性

正確性は、ビジネスの成功にとって最も大切なことです。これは、私たちのビジネスを合法的に、公正に、かつ効率的に運営していく上で欠かすことのできない要素です。私たちは皆、財務に関わる事象あるいは他のいかなる事象をも、全てを正確に記録する義務を負っています。とりわけ、株主に対しては、透明性が高く、信頼性のある、定期的な情報提供を可能にすることが極めて重要です。

全社員は下記の事項に従ってください：

- 正確な財務および事業記録が常に確実に保持されるよう、それぞれの役割を果たすこと
- 記録を安全に保持し、記録保管についてのガイドラインを守ること
- 内部および外部監査役と協力すること
- 現金での取引は全て拒絶すること：他に可能な方法がない場合、現金での取引は、明確な承認のもと、適切に記録および書面化すること
- 適切な承認および書面なしには、会社のいかなる資産も販売、譲渡、処分を行わないよう徹底すること

Q: 上司が作成した昨年度末付け販売報告書を、チェックするようにと命じられました。作業中に、私は誤りと思われる箇所を見つけたのですが、今まで誰もその誤りを指摘しなかったようです。私はその誤りのことを言及するのがかなり不安なのです。なぜなら上司との関係に波風を立てたくないからです。私はどうしたら良いのでしょうか？

A: あなたが当該販売報告書をチェックするように命じられた理由は、誤りがないかどうかきちんと確かめるためです。この誤りを明らかにしなかった場合、あなたは与えられた仕事を適切に行わなかったことになり、会社のために働いていないこととなります。あなたは、見つけた内容について上司に話すべきです。その上司があなたに対して怒る理由はありません。それどころか、不正確な情報が流れてしまうのを防ぐという良い仕事をしたのです。

Q: ひどく忙しい日々を送っているのに、経費を申告するのに必要な領収書が全部は見つからないことがあります。領収書が不要な額を超えない範囲内でいくつか架空の経費項目を追加して、本来の合計額に近づけて申告してもいいでしょうか？多めに申告するわけではなく、受け取るべき額を確保したいだけなので、不正行為だとは思わないのですが。

A: いいえ、これは認められません。それは経費報告が不正確であることを意味し、すなわち会計記録が不正確になるということです。全ての領収書を手元に用意するのは、あなたが責任を持って行わなくてはなりません。それが、あなたが受け取るべき精算額を保証する唯一の方法です。

Q: ある顧客から、現金と小切手を組み合わせて使用したいので、別々の口座を取り混ぜた勘定で支払いたいとの申し入れを受けました。これは容認可能でしょうか？私はどうすべきでしょうか？

A: この種の取引に関しては、特に注意する必要があります。これはマネーロンダリングの可能性があり、違法手段（例：麻薬、贈賄、売春）により得られた資金の経路を隠そうと、あるいは合法的にみせようとしているのかもしれないからです。支払いを受け取る前に必ず所属上長に連絡し、考えられる全ての手段を講じて、それが本当に善意の取引であることを確認してください。特に注意すべき危険な兆候としては、請求書にて特定されている通貨以外の外貨での支払い、現金での支払い依頼、契約当事者以外の事業体・人物からの支払い、通常取引関係で使われているものとは別の口座へ・口座からの支払い、過剰払いの要求等が挙げられます。

注記:財務の正確性に関わる問題に直面した場合、一人で抱え込まないようにしてください。所属マネージメント、財務ディレクター、または人事マネージャーと相談して、協力とサポートを得るようにしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

会社資産の利用

会社資産は、社員がロレアルのビジネスゴールを達成するためのものです。就労時間を含む会社資産の不正使用または乱用は、全社員の利益を損い、ロレアルの経営および財務実績に損失を与えます。

全社員は下記の事項に従ってください：

- 原則として、会社資産の個人的利用は避けること：Eメール、電話、インターネットといった通信手段の使用は、法外な費用が発生せず、業務に支障のない範囲に限り認められています
- 紛失、損失、不正使用、乱用はもとより、承認なしに他者への貸付け、譲渡、売却または寄付を行うことのないよう、会社資産を大切にし、かつ守ること
- コンピュータシステム、会社のEメールアドレス、およびインターネットの不適切な使用を避けること
- 全ての会社資産および文書は、ロレアルに帰属していることを認識すること

Q: 同じ部署の同僚が、会社のラップトップコンピュータとEメールを使って、就業時間中に、外部コンサルティング事業を行っているのではないかと疑っています。情報サービス部勤務の友人にその話をしたところ、彼はその同僚のEメールにアクセスできるとのことで、何をやっているのか調査してくれるそうです。頼んでもいいでしょうか？

A: いいえ。この種の疑惑を抱えている場合には、上司に直接提起すべきです。わが社は、不正行為その他の正当な理由により行われる調査に関しては、社員のEメールアドレスにアクセスする特定の手順を有しています。情報サービス部勤務の友人がこれらのアカウントにアクセスできるとは、正規のプロセスを経た適切な承認なしに行うべきではありません。

Q: 自宅のプリンタが故障中なのですが、妻の求職活動のために履歴書を緊急に提出しなくてはなりません。会社で私がタイプし、印刷してよいでしょうか？

A: 原則として、個人的な書類をタイプするのにコンピュータを使用することは就業時間外であれば可能です。あくまで、常識の範囲内であり、業務に支障のない範囲内のものに限りです。

Q: 他部署の友人から「本日のジョーク」のEメールをよく受け取るのですが、あるものは本当に面白いです。これらを私の同僚にも送って月曜の朝を笑顔で過ごせるようにしてあげたいのですが、上司が認めてくれるかどうか確信がありません。どうしたらいいでしょうか？その上司をリストから外すべきでしょうか？

A: これについては常識で判断してください。誰もが同じユーモアのセンスを持っているとは限りませんし、そういった「ジョーク」を転送する前にはもう一度良く考えてみるべきです。特に、会社のEメールおよびインターネットアクセスシステムについては、「ロレアルスピリット」(特に、個人の尊重に関するもの)に矛盾するあらゆる資料の閲覧、保存、送信、出版のための使用を禁じていますので、それを必ず心に留めておいてください。これには、もちろん、ポルノあるいは性的描写画像、政治的なあるいは宗教的な内容、その他の暴力、嫌悪、不寛容を助長する内容のもの全てが含まれます。

Q: 私たちは割引価格でカンパニーショップから製品を買うことができますし、さらには、時々マーケティング部の友人から商品を無料でもらうこともあります。叔母にもこれらの製品を分けてあげたところ、彼女は、インターネットでこれらを売ったらどうかと提案してきました。そうしてもいいでしょうか？

A: いいえ、それらの製品を売ってはいけません。社員は無料または割引価格の製品を手に入れることができますが、それは会社として、全てのロレアル社員が、職務に関わらず、自社製品について知り、楽しめるようにするのが重要であると感じているからです。これは、私たちの仕事に誇りを持つということの一環であり、つまり、その製品はあなたの個人的利用のみに限られるということです。それらをあなたの家族や友人にギフトとして分けてもよいですが、あくまでも例外的に行われるべきです。

注記：会社資産の利用に関わる問題に直面した場合、一人で抱え込まないようにしてください。所属マネージメント、または人事マネージャーと相談して、協力とサポートを得るようにしましょう。「オープントーク」の章も参照してください。

機密情報

機密情報の無断開示は、ロレアルに不利益をもたらす危険があります。私たちは皆、一般の人々に知られていない全ての情報を厳格に機密として守ることを徹底しなくてはなりません。ビジネスパートナーに帰属する機密情報にアクセス可能な社員も同様に、それらの情報を漏洩から保護する義務を負います。

全社員は下記の事項に従ってください：

- 機密情報の開示は、ロレアルの利益に役立つ、合法的に「知る必要がある」人々に対してのみ行うこと
- 顧客およびサプライヤーについての記録の機密情報は、書面および電子データの両方を、全て厳重に保管すること
- 社外の第三者（社員の家族を含む）に対する機密情報の開示を避けること
- 会話が立ち聞きされる、あるいはデータが危険にさらされる可能性のある公共の場で、機密情報についての話し合いまたは業務を行わないこと
- 元社員の機密情報を開示しないこと
- ロレアルを退職する際には、全ての機密情報（原本とそのコピーの全てを含む）を返還すること

Q: 友人たちから、ロレアルでの私の仕事についてよく質問されます。彼らは好奇心旺盛で、どんな成分が製品中に入っているか、そして発売準備中の新商品について知りたがります。言うまでもなく、私はその答えの大部分を業務を通じて知っているのですが、どの程度話してもよいのでしょうか？

A: 公には入手不可能で、社員であるがゆえに有しているあらゆる情報（書面、電子、あるいは他の形態）は機密として扱うべきです。そうした情報を漏らすことは、信頼のおける友人に対してでさえ、適切ではありません。それにより、ロレアルの利益が損われる危険があるからです。

Q: 先日、私は見込み客をミーティングへと案内していました。ミーティングルームに向かう途中で、同僚のオフィスの側を通りかかりました。ドアは開いており、彼は他のお客様とスピーカーフォンで価格条件について話していました。丁度我々が通り過ぎた時、彼がある特別価格を提示しているのが聞こえ、その会話は全て私のお客様の耳にも入ってしまったのです。彼はもっと注意を払うべきではないでしょうか？

A: 私たちは皆、情報の機密性を守るために、職場内においてさえも、必要な措置をとらなくてはなりません。例えば、常に机の上の整理整頓を心がける、離席時はファイルを鍵の掛かる場所にしまう、パスワードを定期的に変える、スピーカーフォンを使用する時には注意を払う、などです。誰が近くを通るか分かりませんし、それに社員の間であっても、取引上の機密性の高い情報は「知る必要がある」場合のみ共有するべきです。

注記：機密性に関わる問題に直面した場合、適切な手順を踏んで解決してください。所属マネージメント、法務部、または人事マネージャーと相談して、協力とサポートを得るようにしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

会社を代表して

ロレアルの世評は、私たち一人ひとりの行動により決まります。

全社員は下記の事項に従ってください：

- ロレアルにとっての最大の利益を心掛けて行動すること
- ロレアルの価値観を、プロフェッショナルな行動で示すこと
- 正当な権限を与えられない限り、ロレアルの代表として話すあるいは書くことを避けること
- 自分の専門外の題目について話すあるいは書くことを避けること
- 個人の見解と会社の見解との間に、混乱がないことを確実にすること（例えば、個人的見解を表す際、または個人的用件の際は、ロレアルのレターヘッドおよび E メールの使用を避けること）

A: 当該事件は夜間に起こったこととはいえ、あなた方チームはまだ業務中であり、彼の周りの人々にとって、彼はロレアルを代表する社員だったのです。彼の行動が容認できないことは明らかです。

Q: 時折インターネット上でロレアルについての誤りだらけの情報が流布しているようです。こうした情報を訂正するのは私の責務でしょうか？

A: いいえ。もし誤った情報が公に流布している場合には、上司または広報部にそのことを知らせてください。彼らが必要に応じて措置をとります。権限を持たない社員は、会社情報あるいは会社の立場についてインターネットなどに書き込みを行わないようにして下さい。

注記：会社を代表することに関わる問題に直面した場合、一人で抱え込まないようしてください。所属マネージメント、広報マネージャー、または人事マネージャーと相談し、協力とサポートを得るようにしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

Q: 同僚のブログにアクセスしたところ、彼がロレアルの経営に関する個人的見解を述べているのを見つけました。彼はロレアルの社員だとは書いていませんが、「最大手の化粧品会社で働いている!」といった他の記述から容易にそれが推測できました。本件について彼に忠告するべきでしょうか？

A: ウェブログ（ブログ）は表現媒体として人気が高まりつつあります。ブログに参加する場合、社員は自分自身の個人的見解を表現しているのだということをはっきりと認識すべきであり、それらがロレアルの見解であると誤解されることがないように、必要な予防策を全て講じるべきです。大抵の場合、そうしたブログで自分がロレアル社員であると身元を明かすことは適切ではありません。自分の行動がいかに関係する利益に反しているか彼は理解していないかもしれないので、この問題についてはまず本人に提起してみてください。必要があれば、上司に相談してもよいでしょう。

Q: 私たちのチームは、会議場併設ホテルへの宿泊とディナーを伴う会議に参加しました。ディナーの際、チームメンバーの一人が許容範囲を超えて泥酔して態度が悪くなり、下品なジョークを言ったり、ホテル従業員に攻撃的に突っかかるようになりました。彼の行動について何と言ってやるべきでしょうか？

贈り物および接待

贈り物および接待のやりとりは、理解を深め、職場関係を改善する手助けとなるものですが、その一方で、個人的利益と業務上の責務との間で利害の対立を引き起こす可能性もあります。

贈り物あるいは接待を受けた場合、「基本原則」は完全に開示することです。

贈り物あるいは接待をする場合、「基本原則」は妥当性および世間一般からどのような受け取め方をされるかということです。

全社員は下記の事項に従ってください：

- サプライヤーからの贈り物および接待は、それらが明らかに価値としてささやかなものでない限り、受け取らないこと
- 現金は決して贈らない、受け取らないこと
- 贈り物および接待は全て、適切で、ロレアルの価値観に沿うものであることを確認すること
- 新たな取引関係を築く際には、ロレアルの贈り物および接待のガイドラインを関係者全員に周知徹底させること：同様に、この件に関するビジネスパートナーの方針についても情報を得ること。これは、あらゆる誤解の回避に大いに役立ちます
- 受け取った贈り物あるいは招待状については全て、速やかに所属マネージメントに報告すること

Q: ロレアルのお客様に、私が行けなくなったコンサートのチケットを差し上げてもいいでしょうか？

A: ロレアルの誰かが同席して、そういった外出により顧客とビジネスを行えるようにしなくてはなりません。サプライヤーから接待を受ける場合も同様のルールが適用されます。ビジネス関係のために、その接待が妥当で、一般的で、慣習的であり、かつ提供者側が同席する場合のみ容認されます。

Q: 私たちは今しがた新規顧客と重要な取引を成立させました。営業マネージャーは、お祝いにお客様をクラブにお連れしようと提案しました。私もそれは良いアイデアだと思ったのです。そこがストリップクラブであると分かるまでは……。私はこの種のエンターテイメントを提供することに、とても不快感を覚えます。私が過剰反応しすぎなののでしょうか？

A: 顧客への接待は、妥当であると同時に好ましいものでなければなりません。この種のクラブは「ロレアルスピリット」に反するばかりでなく、顧客を非常に不愉快な気分させる可能性があります。営業部の誰もが、そんな接待は悪趣味と考えることは言うまでもないでしょう。あなたは営業マネージャーに、他にもっと適切なオプションを見つけるよう勧めるべきです。長い目で見て、そのほうが会社に良い結果をもたらすでしょう。

Q: サプライヤーが、廃盤製品の処分につき、私個人に 15% の割引をオファーしてきました。受けてよいでしょうか？

A: いいえ、それがロレアル全社員に対するオファーでない限り、その割引を受けてはいけません。

Q: 仕事の一環として、数多くのビジネスミーティング、出張、会議などの手配をします。今回、社員用に頻繁に部屋を予約しているホテルから、私の両親の結婚記念日のために無料週末ステイを提供してくれる、との親切な申し出がありました。受けてよいでしょうか？

A: いけません。たとえあなた自身その贈り物の恩恵にあずかる訳ではないにせよ、その申し出を受けることにより、今後ロレアルのためにホテル宿泊を手配する際に公平に行うことが困難になります。そのような利害対立が見受けられることさえ不適切であり、この申し出は丁重にお断りし、何故そうするかを明らかにすることで、そうした問題が生じるのを回避すべきです。

Q: サプライヤーが今しがた大量の自社製品を持ってきてくれました。それほど高価な金額のものでないことは分かっています。ですから、受け取っていい、あるいは受け取るべきでしょうか？

A: 贈り物や招待は、それがささやかで形ばかりの場合のみ受け取ることができます。例えば、サプライヤーの会社ロゴの入った品あるいはチョコレートの箱詰めなどは受け取って構いません。しかし、この場合においては、あなたはサプライヤーの好意に感謝の意を伝えながらも、贈り物は丁重にお断りしてください。あなたが断ることでビジネス関係に悪影響を及ぼすと思われる場合には、所属マネージメントにアドバイスを仰いで、贈り物への適切な対処法を見つけてください。

注記：贈り物および接待に関わる問題に直面した場合、あなたの国の（日本ロレアルの）方針を確かめて、そして一人で抱え込まないようにしてください。所属マネージメント、購買マネージャー、または人事マネージャーと相談して協力とサポートを得るようにしましょう。

贈賄および利益供与

私たちは、汚職は許されるものではないと信じています。そのような行為は「ロレアルスピリット」の方針に沿っておらず、私たちが事業を営む地域社会に利益をもたらさない上、会社にとって経費の損失を意味するものです。贈賄は汚職の一形態で、殆どの国で、特に公務員が関与している場合、違法行為にあたります。一部の国では「利益供与」についても禁止しています。これは、法令に基づく所定の政府の行為、例えば認証の発行や税関に保管された商品の通関などを、確実にするあるいは早めるために用いられる資金のことを指し、その殆どが事実上贈賄の一形態といえます。

全社員は下記の事項に従ってください：

- 政府職員その他の公務員、および彼らに影響力を持つ人物に対して、現金またはサービス（贈り物および接待を含む）を決して供与しない、申し出ない、および約束しないこと
- そのような資金供与を、それと承知していながら第三者を通じて行わないこと、つまり受託業者、エージェント、ビジネスパートナーを注意深く選択し監視すること
- そのような資金供与が避けられない状況にあると判断される場合、直ちにカントリーマネージャー（社長）に報告し、その要請を完全に書面化するように徹底すること

Q: 他国の政府から義務付けられている全ての必要許可証の取得を促進するために、地元の「コンサルタント」を雇うべきだと言われました。そのコンサルタントは高額な報酬を要求し、「プロセスをスムーズに進めるため」の資金として用いると言っていました。実際にはその金の行方を私たちは知らないわけですが、これについて懸念を示すべきでしょうか？

A: はい。エージェントの不適切な行動が疑われる場合には、不適切な資金供与が、これまで、そして現在も行われていないと判断するまでは、そのような報酬を支払ってはいけません。そういった案件を調査するのは、一部の国において文化的に困難な場合があります。しかし、多国籍企業と取引をするエージェントは、こうした措置の必要性を理解するべきです。

Q: 新オフィスを開設中ですが、地域当局が電話線をひく前に小額のチップを要求してきました。支払うべきでしょうか？

A: わが社は、公務遂行を確実にするためのチップを公務員に払うことはありません。そのチップの支払いが正規の設置費でない場合、支払うべきではありません。

注記：贈賄および利益供与に関わる問題に直面した場合、一人で抱え込まないようにしてください。所属マネージメント、購買マネージャー、または人事マネージャーと相談して、協力とサポートを得るようにしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

行動基準 雇用主として

「私たちはロリアルを働きやすい会社にするを
目指します。社員は会社にとって最大の資産
です」

— ロリアルスピリットより



安全衛生管理

ロレアルで、あるいはロレアルのために働く私たちは皆、衛生的で安全、そして安心できる職場環境で働く権利を有しています。

全社員は下記の事項に従ってください：

- 職場において安全衛生に関する社内規則に従うこと
- 安全かつ衛生的な職場環境を保持するために適切なあらゆる予防措置を講じること
- 私たちの行動により自分自身あるいは他人を危険にさらすことのないよう徹底すること
- 職場で緊急事態が発生した場合、何をすべきかの認識を徹底すること
- 職場環境の安全性を損なう可能性のあるあらゆる行為、設備、物についてマネージメントに報告すること。事故についても同様に、軽微なものであっても、全て報告すること

Q: 上司から、私が十分な睡眠を摂っていないことを心配していると言われ、仕事の後あまり頻繁に夜間外出しないほうが良いと提案されました。上司は、私が居眠りをして事故をおこすのではないかと心配なのだそうです。ええ、運転中に一度や二度眠気を感じたことはありますが、それでもやるべき仕事はやっています。それに、就業時間外に私が何をしようと上司に関係ないじゃありませんか？私には私生活を楽しむ権利がないのでしょうか？上司は度量の小さい人だと思います。どうしたら良いでしょう？

A: どのように夜を過ごすかはあなた次第です。上司はあなたのプライバシーに配慮し尊重して対応すべきではありますが、あなたの疲労があなた自身あるいは他人を危険にさらしている場合、上司としてあなたに提起したことは正しいといえます。社員の私生活を尊重しますが、あなた自身および同僚達に対して安全上の問題を引き起こすような行動は容認しかねます。安全に対する妥協は許されないのです。

Q: 生産監督者から、生産ラインの速度を落とす原因となる安全装置機能を解除するようにと指示されました。どうしたら良いでしょう？

A: 安全管理責任者の適正な事前承認がない限り、安全装置および監視機器の撤去、切断、または解除は決して行ってはいけません。安全性は、生産スケジュールおよびその他の理由によっても妥協されることのない絶対的な責務です。

Q: 営業担当として、大都市から郊外まで製品サンプルを持って夜遅くまで運転することが頻繁です。時折、安全でないと感じる場合があります。上司にこの安全性の問題について提起しましたが、上司は私の悩みについて何も措置をとってくれません。社内の誰か他の人に相談すべきでしょうか？

A: そうした状況に身を置くのを避けるよう努力すべきですが、時として避けられない場合もあるでしょう。身の安全が危険にさらされていると感じるのであれば、人事マネージャーに連絡して可能な解決方法について話し合ってください。

Q: 下請業者の一人が会社の敷地内で飲酒しているという報告を受けました。彼は厳密にはロレアル社員ではないのですから、私たちが気にかける必要はないでしょうか？

A: 職場環境の安全を損なう、あるいは誰かを危険にさらす恐れのあるいかなる行動もマネージメントに報告するようにしてください。

注記：安全衛生に関わる問題に直面した場合、一人で抱え込まないようにしてください。安全衛生担当マネージャー、人事マネージャー、または工場長と相談して、協力とサポートを得るようにしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

多様性

ロレアルにおいて、私たちは多様性の価値を信じ、職場における素晴らしい財産であるとみなしています。社員の多様なバックグラウンドは創造性を育み、顧客をより理解することに役立ちます。

また、ロレアルは、若年成人および身体障害者など、特別な配慮を要する人々への職場差別撤廃を促進することにも努力を払っています。

全社員は下記の事項に従ってください：

- 以下の基準で決して差別をしないこと
 - 性別
 - 障害
 - 家庭環境
 - 性的志向
 - 年齢
 - 政治的および哲学的信条
 - 宗教
 - 組合活動
 - 人種、国籍、出身地の社会的・文化的背景

これは採用ばかりでなく、トレーニング、昇進、雇用の継続、および一般労働条件に関連する全ての決定に適用します。

- 多様な社員に向けたロレアルの誓約を支持し推進すること
- サプライヤー、顧客、およびビジネスパートナーへのロレアルの多様性に関する方針の周知を徹底すること

Q: ロレアルがいう「差別」とは、正確に何を意味していますか？ 私の国の法律の定義と同じでしょうか、異なるのでしょうか？

A: 第一のルールとして、ロレアルはその国の法律を尊重しています。したがって自国の差別禁止法に違反している社員は、懲戒処分を受ける可能性があります。しかし、国によっては、ロレアルが容認できない行為でも、法に抵触しない場合もあるかもしれません。例えば、ロレアルは直接的差別ばかりでなく、間接的差別についても反対しています。

直接的差別とは、仕事、トレーニング、昇進、継続雇用など就業生活のあらゆる側面に関わる行為で、その影響を受けた者が公平な扱いまたは機会を享受することができなくなるものを指します。

間接的差別とは、表面的には差別がないように見えても、性別、年齢、障害、あるいはその他の身体的特徴によって、他の人と比べて不利な条件を課す行為を指します。

Q: 私の部署の同僚は、民族的バックラウンドや宗教についてのジョークをよく口にします。彼はちょっと笑いたいだけなんだと言いますが、私には彼のコメントは無礼で侮蔑的に感じられます。しかし、私は場を白けさせたくありませんし、また過剰反応するユーモアのない人間だとも思われたくありませんので、彼をたしなめることに躊躇してしまいます。どうしたら良いでしょうか？

A: 肌の色、出身国、宗教、あるいは訛りがあるからといった理由でジョークを言ったり、人を中傷することは、ロレアルにおいて容認できるものではありません。それは、私たち一人ひとりが受けるに値する尊重の精神を否定するものだからです。その同僚に、彼の「ジョーク」は不愉快であると伝えてください。それでも止めない場合、この件を所属上長または人事マネージャーに提起してください。

Q: 私は、好んで金曜の夕方にチームミーティングを開いて週の仕事を締めくくっています。そうすることでその週に起きた問題などについて話し合えるからです。このことがメンバーの二人を困らせていることは知っています。彼らは、仕事が残っているのではない限り、宗教的な理由で金曜日は早く切り上げて帰りたいのです。これは間接的差別に当たるでしょうか？

A: 金曜日の夕方にミーティングを開く正当な必要性を有していない場合、あるいはあなたのニーズに合うもっと適切な方法が他に存在する場合、これは間接的差別に当たるかもしれません。あなたはミーティングを必要とする正当性を有しているように見えますが（チームの進行状態の確認および質問に答える機会の提供など）、しかし、本当に金曜日の夕方に開かなくてはならないのでしょうか？もう少し早い時間あるいは月曜日の朝一番にミーティングをしても、同様の成果が得られるのではないのでしょうか？

Q: グループにとって多様性は重要であると常々聞いています。それは、女性や少数民族出身の人物だけを雇用あるいは昇進させるべきということですか？

A: いいえ、それは意図とは異なります。ロレアルでは、能力を基準に採用を行っています。したがって、その職務に最適な候補者を選ぶようにしてください。また、多様性とは、少数民族と女性に限ったものではないことに留意してください。身体障害者、高齢者なども含まれます。

注記：多様性に関わる問題に直面した場合、一人で抱え込まないようにはしてください。所属マネジメントまたは人事マネージャーと相談し、協力とサポートを得るようにしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

ハラスメントおよびいじめ

私たちはそれぞれ、人間として尊重される権利と、人間としての尊厳を持っています。ロレアルにおいて、この理念は「行動基準」の基本となるものです。この権利を侵害する恐れのある態度や行動、特に、嫌がらせまたはいじめは許されません。ロレアルでは、個人の行動や意見に対して異議を唱えることはあっても、個人の人格そのものを否定する行為を認めてはいません。

全社員は下記の事項に従ってください：

- ハラスメントあるいはいじめを行わないこと
- ハラスメントおよびいじめの無い職場作りという、ロレアルの決意を支持し推進すること
- 礼儀正しくあること：同僚には、自分にもそのように接して欲しいと思うやりかたで接すること

Q: ロレアルがいう「ハラスメント」および「いじめ」とは、正確に何を意味していますか?私の国には、それに関する法律は無いと思うのですが。

A: 第一のルールとして、ロレアルはその国の法律を尊重しています。したがって自国のハラスメント禁止法に違反している社員は、懲戒処分をうける可能性があります。しかし、国によっては、ロレアルが容認できない行為でも、法に抵触しない場合があるかもしれません。その場合でも、ある特定の態度が不適切であると見なされる可能性があります。例えば：

- 他人を傷つけるまたは不快にさせることを目的とした行動
- 誰かを故意に陥れて間違いを起こさせようとする
- 辱めたり、脅迫すること
- 物理的または社会的隔離（いわゆる“村八分”）

あなたの国には、この内容についての法律はないかもしれませんが。しかしながら、ハラスメントやいじめと表現されていなくとも、これらの行為はおそらく法的に禁じられているはずです。

Q: 上司が脅迫めいた言動をすることがあります。上司は私たちに発破をかけて業務の質を向上させようとしているのだと思いますが、時にひどい屈辱感を人に与えます。これはチーム全体の士気にも悪影響です。これについて何か私ができることはありますか？

A: あなたの上司は、会社が期待する業務を果たすために、チームの意欲をかき立て、後押しすることを期待されています。これは、上司がチームのパフォーマンスについて批判したり、意見する立場にあることを意味します。しかし同時に、マネージャーはチームメンバーを尊重し、然るべき気配りを持って行動することも求められています。上司の言動に問題があるとあなたが感じる場合、上司にそのことを話すよう努めるべきです。または人事マネージャーに相談することもできます。良い職場環境は、上司も部下も同様に、私たち全員が関与し、支えあうことによるのみ実現しうるのです。

注記：ハラスメントおよびいじめに関わる問題に直面した場合、一人で抱え込まないようにしてください。所属マネージメントまたは人事マネージャーと相談して、協力とサポートを得るようにしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

セクシャルハラスメント

私たちはそれぞれ、人間として尊重される権利と、人間としての尊厳を持っています。ロレアルにおいて、この理念は「行動基準」の基本となるものです。この権利を侵害する恐れのある態度および行動、特に、セクシャルハラスメントは許されません。

全社員は下記の事項に従ってください：

- セクシャルハラスメントは行わないこと
- 迷惑であると言われた行為は直ちにやめること
- セクシャルハラスメントの無い職場作りという、ロレアルの決意を支持し推進すること

Q: ロレアルがいう「セクシャルハラスメント」とは、正確に何を意味していますか?私の国の法律の定義と同じでしょうか、異なるのでしょうか?

A: 第一のルールとして、ロレアルはその国の法律を尊重しています。したがって自国のセクシャルハラスメント禁止法に違反している社員は、懲戒処分をうける可能性があります。しかし、国によっては、ロレアルが容認できない行為でも、法に抵触しない場合があるかもしれません。その場合でも、ある特定の態度が、その程度や頻度によっては、不適切であると見なされる可能性があります。例えば：

- 不快な身体的接触、視線、その他のジェスチャー、コメント、誘い、あるいは要求
- 不適切な写真またはアニメを含む、不快感を与える視覚素材の配布あるいは表示

Q: 同僚の一人（女性）が、男性数人と一緒に働いており、彼らは頻繁に女性についての性的な発言を交しているそうです。コメントは下品で、無作法で、女性を卑下したものが多くそうです。彼らは自分達のしていることに気づいていないと思われそうですが、彼女は彼らの言動に動揺し、辱められた気分になっています。堅物と思われたくない、あるいは自分に矛先が向けられることを恐れて、彼女は沈黙したままです。どうしてあげたら良いでしょうか?

A: もしできるなら、彼女がその男性社員たちと直接話すように勧めてください。あるいは、彼女から所属上長または人事マネージャーにこの件を報告することもできるでしょう。あなたの同僚が行動を起こさなかった場合、あなたがたとえ実態を全て把握してなかったり、ハラスメントを目撃したことがなくても、あなたが彼女から聞いたことを報告してください。不快感を与える行為は、それが深刻な事態になる前にやめさせることが重要です。

注記：セクシャルハラスメントに関わる問題に直面した場合、一人で抱え込まないようにしてください。所属マネージャーまたは人事マネージャーと相談して、協力とサポートを得るようにしましょう（「オーブントーク」の章も参照してください）。

プライバシー

私たちは皆、プライバシーの権利を有しています。

ロレアルは社員の個人情報（例えば、個人記録、写真、および自宅住所）の機密を保持することを約束します。そのような情報は、業務上必要な場合にのみ収集され、保有されます。

社員の個人情報にアクセスする権限を有する場合、下記の事項に従ってください。

- 個人情報は、権限を有した、「知る必要がある」人にも提供するよう徹底すること
- 合法的な要求による、あるいは社員から特別に承諾を得た場合を除き、社外に個人情報を提供しないこと
- 個人情報は安全に保管するよう徹底すること
- 個人情報は、法に定められた期間や業務上必要な期間を超えて保持しないこと
- 個人情報を海外に転送する場合、事前にアドバイスを仰ぐこと

全社員は下記の事項に従ってください：

- 正当な権限と明確な業務上の必要性を持ち合わせていない限り、社員の個人情報へのアクセスおよび保存は行わないこと
- 同僚のプライバシーの権利を尊重すること

Q: ある同僚を驚かせるために、誕生日プレゼントを自宅に送ってあげたいと思い、人事部に自宅住所を教えて欲しいと頼みましたが、教えられないと言われました。なぜならそれは彼女の「プライバシーの権利の侵害」に当たる恐れがあるからだそうです。これってちょっと行き過ぎなのではないでしょうか？

A: いいえ。人事部の対応は適切です。全社員の個人情報を厳密に守らなければなりません。例外を作るわけにはいかないのです。

Q: 最近ある同僚の件で、上司が人事部と話しているのを小耳に挟んでしまいました。その同僚は重病にかかっているそうです。私は、重病を患っている人のためのボランティアに休日など参加していますので、何かお手伝いできることがあるのではないかと思っています。同僚に直接アプローチしていいですか、それとも上司に先に話すべきでしょうか？

A: その同僚にアプローチするべきではありません。その代わりに、上司または人事部に、その会話が聞こえてしまったことを報告してください。同僚のプライバシーを尊重するために、当然ながら他の人にその情報を伝えてはなりません。

注記： プライバシーに関わる問題に直面した場合、適切な手順を踏んで解決してください。所属マネージメント、または人事マネージャーと相談して、協力とサポートを得るようにしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

利害の対立

私たちは皆、個人の利害がロレアルの利害と対立するような状況を避けなくてはなりません。

対立が表面化するだけで、私たち個人への評価ばかりでなく、ロレアルの世評をも汚す恐れがあります。

利害の対立を処理するための鍵は、完全に情報を開示することです。それにより、全面的に適切な調査をすることができます。結果として、一見問題であるかに思われたことが、実際には、会社にとって少しも害がないことが明らかになる場合もあります。事実が完全に開示されて初めて、関係者全員がそのことを正確に知ること、そして他者に自信をもって述べるのが可能となるのです。

全社員は下記の事項に従ってください：

- 私たちの判断および行動に何らかの影響を与える可能性がある利害の対立がある場合（例：家族がサプライヤーで働いているなど）、所属上長に報告すること
- ロレアルにおいて他社との取引関係に影響を及ぼす役職にある場合、競合会社、顧客、サプライヤーその他のビジネスパートナーを含めたいかなる組織に対しても、兼務、関与、または投資を行わないこと

Q: ある同僚の従兄弟がわが社に入社し、また私の学生時代の友人が同じ部署で働くことになりました。こうした場合、利害の対立が生じる恐れがあると周囲の人は考えるのではないかと心配しています。これらの方針は近親者のみに適用するのでしょうか？

A: 答えは単純です。そういった関係があなたの客観性に影響を与える可能性がある場合、この方針を適用して解決するようしてください。ある人物の家族あるいは友人がすでにロレアルで働いているという事実は、その人の入社候補者としての価値には何ら関係ありません。むしろ、第三者によって厳格な人事考課が行われるよう万全を期し、さらに状況を継続的に監視して、客観性と公正性を維持しなくてはなりません。

Q: 私は、あるロレアルのサプライヤーの業務品質にとても感銘を受けており、その会社に投資したいと思うようになりました。そうすることで利害の対立が起こりますか？

A: あなたの関与は金銭的なものに限られるとはいえ、ロレアルでのあなたの地位、あなたの持つ購買決定における影響力、あなたの投資額、および当該会社からみでのロレアルの重要性次第では、利害の対立が生じると言えるでしょう。容認できるかどうか判断する唯一の方法は、所属マネージメントまたは人事マネージャーに相談して、オープンに話し合うことです。

Q: 私の息子が地元でなかなか良いホテルを所有しており、地域の会社の多くがランチや会合などに利用しています。わが社のイベントにもうってつけだと思われるのですが、料金や品質を他とよく比較した上ならば、そのホテルを予約することに何も支障はないでしょうか？

A: 料金や評判を比較した上でならば、そのホテルを利用することはおそらく問題ないでしょう。しかしながら、あなたがこの件について相談してくることで、明らかに利害関係の存在が見てとれ、適切ではないと思われます。ご親族が、現在の、もしくは将来そうなる見込みの高いサプライヤー、または他のビジネスパートナーで働いているといった場合は全て、その事実について所属上長に報告すべきです。そうすれば、あなたが気まずい立場に置かれないう、上司は必要な措置を取るでしょう。

Q: 私は、就業時間外に全国消費者協会の副会長として活動しています。この職務について何年にもなります。最近、協会がある法改正についてロビー活動を計画していることを知りました。それによりロレアルにとって不都合が生じるかもしれません。どうしたら良いでしょうか？

A: ロレアルは社員のプライバシーを尊重し、社員が協会や慈善団体などを通して社会に貢献することを肯定的に受け止めています。しかし、ロレアルと利害が対立する可能性があると思われる場合には、そういった団体への所属および関与について、所属上長に報告すべきです。あなたの上司または人事マネージャーが、あなたのとるべき適切な行動について指示します。このケースについては、あなたの協会の他のメンバーに対しても全てを開示して、彼らに利害の対立について説明し、当該ロビー活動への関与を辞退することが賢明と思われる。

Q: 私の妻は、ロレアルの競合会社で働いています。私たちは家で仕事の話はしませんし、妻の職場や職種はロレアルとは一切関係ないと思っています。それでも私の同僚の何人かは、私が疑いを招きやすい状況にあると示唆しています。どうしたら良いでしょうか？

A: この件は、利害の対立が表面化する可能性があると思われます。あなた自身とわが社の両方を守るために、所属マネジメントあるいは人事マネージャーに事実を開示しなければなりません。加えて、夫婦の間でも仕事関係の話題は引き続き避けて、双方の会社の機密情報を確実に守るよう万全を期すべきです。

Q: 私の同僚が、最近彼の秘書と交際しています。彼らは職場においてかなり慎重を期していましたが、それでも周囲に気づかれてしまいました。私は、表向きは知らないことになっています。いろいろな噂も立ち始め、他の秘書のうち何人かはこの件について快く思っていないと言えます。もちろん、私は、えこひいきの徴候などがないかをしっかり監視しているつもりです。その一方で、交際が破綻して剣悪な事態となったらどうしよう、という心配もあります。何か対処するべきでしょうか？ もしそうなら具体的にどうしたらよいでしょうか？

A: これは非常に神経を使う状況です。ロレアルでは、社員の私生活を尊重しており、したがって彼らの恋愛関係を知る必要はありませんし、知りたいとは思いません。しかしながら、それが仕事に関わることであれば話は別です。この件の現在の状況は適切とは言えません。なぜなら利害の対立が存在するからです。部下と恋愛中である場合、上司はその部下を客観的に判断できなくなる恐れがあります。この件は、人事マネージャーに相談すべきです。理想的には当該社員のうちの一人の配置換えを行うべきですが、慎重かつ適切に配慮して対処することが必要です。また、事情によっては、セクシャルハラスメントの問題も混在する可能性があります。

注記：利害の対立に関わる問題に直面した場合、一人で抱え込まないようにしてください。所属マネジメントまたは人事マネージャーと相談して、協力とサポートを得るようにしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

行動基準

責任ある企業市民として

「私たちは、美しく公正な世界を創造する役割を担っています」

— ロレアルスピリットより



政治的活動

ロレアルは、社員が個人として政治的活動に参加する権利を、それが会社を代表するものではないことを明確にしている限り、尊重します。

政治的活動に参加する社員は全て、下記の事項に従ってください：

- 決してロレアルを代表しているのではないことを、明確にすること
- 個人的な政治活動を行うあるいは支持するのに、あらゆる会社資産（就業時間、電話、紙、Eメール、およびその他の資産）の使用を避けること

Q: ロレアルとかなり価値観の一致がみられる、ある地元選挙立候補者をボランティアとして支援しています。社のコピー機を使って配布用チラシを作っていいでしょうか？

A: いいえ。どんな種類の政治活動の支援であろうとも、会社の時間および資産を使うことは禁止します。

Q: 上司が、彼の娘の市長選挙のために寄付をしないかと尋ねてきました。これは適切な行為ですか？

A: いいえ。上司はあなたに圧力をかけたりしていないとはいえ、そのような要求は、たとえ他意は無くても、不適切であると同時に強制力を持つ恐れがあります。

注記：政治的活動に関わる問題に直面した場合、一人で抱え込まないようにしてください。所属マネージメント、広報マネージャー、または人事マネージャーと相談して、協力とサポートを得るようにしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

地域社会への貢献

ロレアルは、責任ある社会の一員であり、良き隣人であり、事業を営む地域社会に誠実に貢献する市民です。私たちは、社員が地域社会において積極的な役割を果たすことを推奨します。

全社員は下記の事項に従ってください：

- ロレアルグループが推進する慈善プロジェクトの中で、興味を惹かれ、個々のプロフィールを生かせる活動に参加することで、同プロジェクトを支援すること
- わが社の慈善活動方針および価値観を反映した活動にのみ取り組むこと
- 慈善活動は長期的なコミットメントであることを理解し、全ての活動は、その規模にかかわらず、時間と共にパートナーシップをどのように発展させていくかという明確な計画を立てて取り組むよう徹底すること

Q: 私が関与している地元コミュニティの慈善プログラムから、その慈善運動をサポートするためにロレアルに無料で製品を提供してもらえないかと問合せがきました。古いパッケージであるという理由で、膨大な数のシャンプーとバスジェルが廃棄されようとしていることを私は知っており、誰にも知られずにそれを入手することが可能です。彼らに製品を与えていいでしょうか？

A: ロレアルは、それがわが社の方針に沿っている場合には、あなたの慈善活動における努力を支援したいと思います。上司に知らせて、その慈善運動がロレアルの方針に沿っているかどうか確認してもらい、そしてあなたの国の慈善活動の責任者にそのことを提案するようにしてください。

Q: 私が毎週ボランティアを行っている病院から、新しいボランティア要員を探すように頼まれており、ロレアル社員のより多くの参加を期待されています。私の同僚のうち数人は興味を示すだろうと思います。彼らに直接話していいでしょうか？

A: この病院がロレアルの慈善活動方針に全面的に一致した機会を提供している場合には、わが社とこの病院の間にパートナーシップを結ぶことは可能であるかどうかを上司に尋ねてみてください。ロレアルは「金銭的援助を超えた」活動を目指しており、現金および物での寄付、社員の貢献、そして様々な分野における専門知識の共有などを組み合わせたパートナーシップを構築しようと努めています。あなたはこのプロジェクトにおける企業スポンサーの代表として、長期にわたり意義のあるプログラムをパートナーと共に展開していくことができるかもしれません。

注記：地域社会への貢献に関わる問題に直面した場合、一人で抱え込まないようにしてください。所属マネージメントまたは人事マネージャーと相談して、協力とサポートを得るようにしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

環境への責務

ロレアルは環境を尊重し、環境への負荷を最小限に抑えることに努めています。私たちは、そのための挑戦および成果についてオープンに伝えていくことを目指します。

製品の市販化に関わる活動の多くは、環境に直接の負荷を与えています。その負荷を可能な限り削減するための策を講じることは、全社員の責務であるといえます。そのためには小さな努力の積み重ねが重要です。

全社員は下記の事項に従ってください：

- 環境に優しいプロセスのためのロレアルの決意を実行すること
- 再生可能な原材料の使用および環境に優しいパッケージの開発を支持すること
- 私たちの業務のあらゆる側面の行為について、それがどのように環境に負荷を与えるかを熟慮すること：例えば、不必要な出張をなくす、水やエネルギーの節約、廃棄物の生成を避ける等。廃棄がやむをえない場合には、資材をリサイクルする、または適切な方法で廃棄するよう徹底すること。職場での生ゴミの分別といった小さな行為でさえ、効果を生み出すということを肝に銘じること
- ロレアルの環境問題方針に対する違反行為を防止するために必要な全ての措置を講じること
- 大気中または水中への異常な流出または排出については全て、速やかにマネージャーまたは安全衛生管理マネージャーに報告すること

Q: 製造機械の重要部分に装備されている汚染防止装置が故障しています。部品を入手して修理を行うまで3日かかるということです。満たすべき受注が大量に滞っているこの時期に、本当に生産を止めてしまっているのでしょうか？

A: 他に選択の余地はありません。私たちの環境に対する模範的実践は、短期的利益あるいは生産スケジュールに優先するものです。必要な汚染防止装置なしに、その機械を稼働させてはいけません。所属上長に相談し、善処するようにしてください。

Q: 地域の法律を順守しているのならば、私たちの競争力を低下させるようなロレアルの環境基準に従わなくてもよいのではと思うのですが？

A: ロレアルの環境への取り組みは、単に法律を順守すればよいというものではありません。他社と競争していく上で危機的な状況と思われる場合には、上司に相談してください。

注記：環境に関わる問題に直面した場合、一人で抱え込まないようにしてください。所属マネージャー、安全衛生マネージャー、または人事マネージャーと相談して、協力とサポートを得るようにしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

行動基準

マネージャーのための情報

「誠実を旨とした業務の遂行」

— ロリアルスピリットより



マネージャーの役割

マネージャーにはさらなる責任があります。理由は以下のことを行う立場にあるからです：

- 模範を示して倫理的な行為を推進する
- より複雑で困難な問題に対処して決定を下す
- アドバイスや手助けを求めてくる部下を指導する

マネージャーとして、一般的に管理職レベルのみが直面する下記の事項にも対処することがあるでしょう。

- 広告とマーケティング
- インサイダー取引
- サプライヤーの選定および公正な対応
- 公正な競争
- 税金

Q: マネージャーとして、どちらがより重要でしょうか：財務上あるいはビジネス上のゴールについての責務を果たすことでしょうか、それとも「ロレアルスピリット」および「行動基準」にある責務を果たすことでしょうか？

A: この二つは完全に両立するものです。そして直接関連し合っています。正しい理由のもとに正しいことを行うこと、それが良好なビジネスといえます。わが社の利益が、非合法的あるいは非倫理的なビジネスによってもたらされることは決してありません。

広告およびマーケティング

ロレアルの広告とマーケティングは、私たちの製品が持つ固有の特徴とパフォーマンスに基づいています。この原則は、消費者の忠誠心を獲得し、保持するのに不可欠です。

マーケティングおよび製品の販売促進に関与する全ての社員は、下記の事項に従ってください：

- 全ての広告および販売促進物は、必ず証明された効能効果および科学的なデータに基づいていること
- 製品とその効果についての公正で偽りのない記述および視覚表現を行うこと
- 製品の用途および正しい使用方法が容易に消費者に理解されるよう徹底すること
- 私たちの広告に対して、宗教的、民族的、文化的、および社会的なグループからの起こり得る反応について配慮すること
- 視聴者を惹きつける戦略として、暴力、ポルノ、あるいは他者に対する攻撃的な態度または嫌悪を助長するような手段を利用する媒体（TVあるいはラジオ番組、雑誌、デジタルメディア）に、私たちのプロダクトプレースメント（間接広告の一種）を行わないこと。そういった戦略はロレアルの方針に反するものです
- 児童および青少年への広告を構想する場合には、私たちの活動が「ロレアルスピリット」に一致しているように最大の注意を払うこと

Q: 同僚からボディローションのマーケティング企画書を見せられましたが、それは極端に痩せた若いモデルを使ったものでした。私は趣味がよくないと思ったと同時に、若い少女達に不健康に細い体型への憧れを募らせ、無理なダイエットを助長していると、会社が非難を受けることになるのではないかと思いました。彼女は、私が過剰反応していると言い、また、このアートワークはすでに承認を得るために送付済みだとのことでした。私に何かできることはあるでしょうか？

A: 私たちの広告および販売促進は、対象となる消費者に対して最大のインパクトを与えるようにデザインされています。そして、それが伝達する、あるいは伝達すると思われる全てのメッセージについての責任を負わなければなりません。若い女性の間に摂食障害に関する懸念やそれに関連する健康被害の危険性が高まっています。私たちの広告キャンペーンを決定する際には、この点について配慮しなければなりません。これはクリエイティブであってはいけなく、ということではなく、広告メッセージが不健康あるいは有害行為を助長していると誤解されることがないように確認する必要があります。ということです。

Q: 新商品のためのマーケティングプログラムを考案中です。研究開発部は「シワを減らす効果がある」を言っただけでしたが、上司はそれを「シワを無くす効果がある」と言うように、と伝えてきました。私にはこれが完全な事実ではないことが気になります。どうするのが正しいのでしょうか？

A: 誇大な宣伝文句を用いて製品を多く売ろうとする行為は不正であり、顧客に不信感を与えることになります。当該商品がシワを無くすことがないなら、そのように表現してはいけません。

注記： 広告およびマーケティングに関わる問題に直面した場合、一人で抱え込まないようにしてください。所属マネージメント、科学マネージャー、薬事マネージャー、および人事マネージャーと相談して、協力とサポートを得るようにしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

インサイダー取引

ロレアルは、社員が適切な個人的投資を行う自由を制限することを望みませんが、私たちは各々、投資決定を行う際には「インサイダー取引」に関与していると見なされる危険があることを、常に心に留めておかなければなりません。

全社員は下記の事項に従ってください：

- 投資を行うために機密情報を用いることは、インサイダー取引法に触れる恐れがあることを心得ておくこと
- ロレアルまたはその他の会社のインサイダー情報を有している場合には、その会社の株式の売買を控えること
- そうしたインサイダー情報は、家族を含め、社外の人間に対して開示しないこと
- そうしたインサイダー情報は、「知る必要がある」人以外の社内の人間に対して開示しないこと
- インサイダー情報を、不慮の漏洩から守ること

Q: 私は法律に詳しくありません。「インサイダー情報」とは正確には何のことですか？

A: 「インサイダー情報」とは、法律により定義された概念です。広義には、投資家が投資判断をする際に重要視されると思われる情報で、但し公には入手できない情報のことです。そのような情報は、ロレアルのみならず、その顧客、サプライヤー、あるいはロレアルが関係している他の会社に関するものもあります。さらなる内容については、ロレアルの株式市場倫理要項を参照してください。

Q: 私は、ロレアルが近々ある会社を買収するということを聞きました。この買収の話が公になれば株価が必ず上昇するでしょうから、これはどちらかの、あるいは両方の会社の株式を買う絶好の機会であるように思えます。私はそのようにしてよいのでしょうか？

A: いいえ。ロレアルの社員として、あなたはほぼ間違いなく「インサイダー」とみなされるでしょう。したがって、その買収が公表されるまでは、ロレアルおよび相手企業の株式を買うことはできません。

Q: ロレアルの株式をインサイダー情報に基づいて、私自身を買ってはいけないことは理解しました。では、「たまたま話してしまった」私のガールフレンドが買うには、いい機会となるのではないかとと思うのですが、これは問題ないのでしょうか？

A: いいえ。それは、あなた自身のために買うのと変わりありません。あなたが聞いたことが例え噂にすぎなかったとしても、それを広めることを助長していることとなりますので、その行為は非倫理的といわざるを得ません。

注記：インサイダー取引に関わる問題に直面した場合、適切な手順を踏んで解決してください。所属マネージメント、法務マネージャー、または人事マネージャーと相談して、協力とサポートを得るようにしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

サプライヤーの選定および公正な対応

ロレアルとそのサプライヤーの関係は、商品およびサービスの購買や配送といった枠を超えて広きにわたります。それは私たちのビジネスの長期的な成功に不可欠なものです。私たちは、サプライヤーといかに良好な関係を築けるかによって判断されます。特に、私たちは、どのようにサプライヤーを選定するか、そして、そのサプライヤーが責任をもって業務を遂行しているか、によって評価されるでしょう。

サプライヤーと係わる全ての社員は、下記の事項に従ってください：

- パフォーマンスおよびサービスの質を評価するための客観的な基準に基づいた、オープンな相見積りを行って、サプライヤーを選定すること；全てのサプライヤーの提案を公平に比較および検討し、えこひいきのないようにすること
 - 相見積りの過程を透明にし、選定に漏れた業者に公正で気配りのあるフィードバックをすること
 - 営業地にかかわらず全てのサプライヤーに対して、ロレアルが期待する倫理的内容も含む、わが社の購入支払条件を理解してもらい、承諾を得るよう徹底すること
 - サプライヤーに対し、客観的で、透明性があり、一貫した指標に基づいたフィードバックをすること
 - ロレアルの期待値を満たすようにサプライヤーを支援すること。しかし、長きにわたってそれを満たすことができないサプライヤーとの関係は、勇気を持って解消すること
 - サプライヤーには、支払期日に、合意内容に従って支払いを行うこと（ただし、サプライヤーが契約内容にしたがって義務を履行していることを条件とする）
 - サプライヤーがロレアルとのビジネスに過度に依存しないようにすること
- ロレアルとの取引獲得あるいはその継続を交換条件に、サプライヤーに対して不合理な譲歩の要求を行わないこと：特に、互惠取引を避けること（これは、サプライヤーが私たちの製品あるいはサービスを購入するという合意に基づいて、わが社が商品やサービスの購入を決定すると述べる、またはほのめかすことを含みます）
 - サプライヤーの機密情報を、私たちのものと同様に保護すること、特に、彼らの著作権および知的財産権の尊重を確実に行うこと

私たちは、互いに協力的でオープンな方法でサプライヤーと取引を行っているというわが社の定評に誇りを持っています。こうした関係は、公平、公正、忠誠の原則に基づいており、私たちはサプライヤーの独立性と個性を尊重します。ロレアルは、優位に事を進めるために、市場での地位を利用することはありません。

Q: 私は、事務用品の新たなサプライヤーを探しています。最初に連絡を取った業者は、サービスは高品質ですが価格が高いのです。二番目の業者は、サービスはさほどよくありませんが安いのです（彼がロレアルとの取引をまとめようとして大幅にディスカウントしたのが主な理由です）。最初の業者の価格を下げさせるために、二番目の業者が見積もった額を伝えてもいいでしょうか？

A: あなたが最初の業者に対して、他からより良い価格オファーを受けたと伝えることは可能ですが、二番目の業者の情報を明かすべきではありません。さもないと、最初の業者に彼の競合会社の価格情報を与えてしまうことになり、それは非倫理的です。

Q: 非常に良いサプライヤーを見つけましたが、彼はまだ事業を始めたばかりで、今のところロレアルが唯一の顧客となります。この業者を使用してよいでしょうか？

A: はい。このサプライヤーがビジネスを始めるのを手助けしない理由はありません。しかしながら、契約書には、彼が他の顧客を一定期間内に獲得する義務を負い、それができなかった場合、ロレアルはサプライヤーの変更を検討できる旨を規定するべきでしょう。このサプライヤーが本当に優秀であるならば、この規定は問題にはならないはずです。

Q: ある人物から秘密裏に、私たちの海外サプライヤーの一つが強制労働の疑いにより調査を受けているという話を聞きました。この件についてそのサプライヤーからは全く連絡はありませんし、前回の視察時には何も問題は見られませんでした。この噂は無視するべきでしょうか？

A: いいえ。あなたは、まずサプライヤーにその情報について質問し、調査をしなければなりません。疑惑が晴れない場合、このサプライヤーをロレアルの社会監査プログラムに含めることを検討してください。当プログラムには、雇用慣行、労働条件、およびその他の問題に関連する事実を検証するために外部監査官を送ること、などが含まれます。

注記： サプライヤーの選定および対応に関わる問題に直面した場合、一人で抱え込まないようにしてください。所属マネージメント、購買マネージャー、または人事マネージャーと相談して、協力とサポートを得るようにしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

公正な競争

私たちは、競合会社を含む、業界内の関係者全てを尊重します。私たちは、自らもそのように接して欲しいと思うやり方で業界関係者に接します。私たちは、化粧品業界のリーダーであるが故に、業界において模範を示すことへの大きな責任を負っています。

ビジネス慣行の評判が良い業界で働くことは、私たちの利益につながります。それにより、私たちの仕事をより円滑に進め、顧客の信頼を強化することができるからです。価格、コスト、マーケティングプランなどのいかなる情報もそれを第三者と共有することは、(それが真実であろうとも、あるいはそう見なされるケースであろうとも) 再販売価格維持、市場分割などの自由市場の操作および歪曲につながる恐れがあります。

全社員は下記の事項に従ってください：

- 機密情報が話題にされる場においては、競合会社との接触を避けること
- 競合会社との契約に違反するように、顧客あるいはサプライヤーに働きかけるのを避けること
- 競合会社の供給源を絶つ措置を故意にとることは慎むこと
- ロレアルが、市場において支配的な地位を占めるとみなされるかどうか、事前に法的アドバイスを受けることなしに、排他的な取引協定（すなわち、当該会社にロレアルのみと売買することを要求する契約）を結ばないように徹底すること
- ロレアルが、市場において支配的な地位を占めるとみなされるかどうか、事前に法的アドバイスを受けることなしに、他の製品あるいはサービスを抱き合わせまたはセットにする契約（例えば、ある商品を求める買い手に対し二つ目の抱き合わせ商品を買うように要求する契約）、あるいは自社製品の占有率レポートを供与する契約を押し付けないよう徹底すること
- 競合会社に関する全ての中傷的な発言（彼らの製品に関する虚偽の陳述を含む）を慎むこと
- 競合会社に関連し、また法律上彼らあるいは第三者のみに帰属する権利性または機密性のある情報を、不用意に受け取ったり使用した場合には、直ちに所属マネージメントに報告すること

- 合法的な手段を通じてのみ競合情報を収集すること、ただし、情報収集の際は常に、自らがロレアル社員であることを明らかにすること
- 新規採用者に、彼らが以前働いていた競合会社の機密情報をロレアルに提供させることは、決して行わないこと

Q: 最近参加した見本市で、競合会社の営業担当者とお会いしました。バーで飲みながら、彼は、複数の主要商品の値上げを近々行うことになっている、と言いました。これは本当に有益な情報です! 最大限に利用するためにはどこに報告するべきでしょうか?

A: 私たちは競合会社と、価格あるいは入札情報について共有または交換を行っていません。これには、価格政策、値引き、販売促進、ロイヤルティ、保証内容、および販売条件を含みます。競合会社がそういった情報を進んで提供してきた場合、その会話を慎重かつ速やかに終わらせて、所属マネージメントに報告してください。それは他意のない会話だったのかもしれませんが、それでも、再販売価格維持あるいは談合を招く恐れがあり、また非倫理的であると同時に、殆どの国において違法です。

Q: ロレアルは、全国業務用化粧品協会に加盟しており、私はロレアルを代表して、そのコマーシャルコミッティーの委員を務めています。コミッティーの月例会の後に、有名競合会社の代表である委員から、コミッティーメンバーを集めてレストランに行き、個人的なつながりを強めたり、「オフレコ」で話し合ったりするのはどうか、との提案を受けました。どうしたら良いでしょうか?

A: この招待を受けてはいけません。そして直ちに法務部に連絡してください。私たちは、そういった「オフレコ」ミーティングについて協会に対し警告する義務があります。競合会社との接触はあくまでも例外的なものであり、一般的で、機密性がなく、非戦略的なトピックに限定されるということを忘れないで下さい。競合会社との非公式な接触、および社会的なイベントも厳重に避けてください。「承認された」公式な競合会社との接触の際に、機密性の高い問題が話し合われていると気づいた場合には、そのミーティングを中座し、あなたがミーティングを数分間中座したという事実を記録に残すようにしてください。

税金

Q: 有力競合会社の一社が新製品を近々発売するとの情報を得、それはわが社の販売およびマーケティング戦略に深刻な影響を与えるであろうと思われます。よって、いかなる手段を用いても、さらなる情報を入手しなければなりません。これは極めて重大な問題ですので、誰かを雇って彼らのゴミを調べさせ、どのような販売戦略なのかを知る手がかりを探し出してもいいでしょうか？

A: いいえ。これは完全に非倫理的な行為であり、ロレアルという企業の品格を著しく損ねる恐れがあります。私たちはそのような行為には決して関わってはいけません。そうしたスパイ行為が不適切であるという事実はもとより、それが新聞に載った場合どうなるか、とにかく自問自答してみてください。私たちは、合法的手段を通じてのみ競合情報を収集することができます。合法的手段とは、競合会社製品を調査すること、また、販売促進パンフレット、アニュアルレポート、見本市での展示、個別企業の情報を開示しない総合的な業界データなどの公に利用可能な情報源の使用を含みます。

Q: 六ヶ月前、競合会社で働いた経歴のある人を採用しました。その競合会社で、彼女は、私たちの主要分野において非常に有益な研究の専門知識を得ていました。実のところ、その経験が彼女を雇った主な理由の一つなのです。言うまでもなく、彼女が機密情報を私たちに渡すことのないよう、私は最大の注意を払ってきています。しかし、機密情報には期限があり、それが過ぎれば彼女はその知識を自由に誰かと共有していいのではないのでしょうか？さもなければ、この機密保持義務を負い続けることになると思うのですが。

A: いいえ。機密情報保持のための期限は存在しません。あなたが採用を決めた理由は、彼女が私達のためにこれから行う研究によってであり、過去に競合会社で行った研究によるものではなかったはずで、機密情報を渡すようにとの重圧を感じることはない別の部署に、彼女を配置換えすることが適切であると言えるかもしれません。

注記：公正な競争に関わる問題に直面した場合、一人で抱え込まないようにしてください。所属マネージメント、法務マネージャー、および人事マネージャーと相談して、協力とサポートを得るようにしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

ロレアルは、事業を営むあらゆる地域において、善良な企業市民であることを目指します。そのために重要なのは、全ての関連税法を尊重すること、納税義務の正しい履行（書類作成および期日）を徹底すること、そして法の要求通りに地方税および国税を全額支払うことです。

全社員は下記の事項に従ってください：

- ロレアルの納税義務を故意に回避することのないよう徹底すること
- 正確かつ包括的な帳簿と記録を保持するよう、個々の役割を果たすこと

Q: あるサプライヤーから、絶対にばれない脱税方法があると持ちかけられました。彼は、クリスマスオーダー用の自社製品の購入書類を第三国経由で迂回させることで、通常は課税されるはずの消費税の支払いを逃れるという方法を提案しています。賢明な案のように思えるのですが、そうするよう承諾してもよいのでしょうか？

A: いいえ。私たちの納税義務を完全に果たすことを回避しようとする試み（上記の提案が事実上意味している行為）は全て、違法であり、非倫理的です。ロレアルは、税法に則って課せられる全ての税金を支払うための予算を計上しています。

注記：税金に関わる問題に直面した場合、一人で抱え込まないようにしてください。所属マネージメント、財務マネージャー、法務マネージャー、または人事マネージャーと相談して、協力とサポートを得るようにしましょう（「オープントーク」の章も参照してください）。

ロレアルは、この「倫理綱領」の作成、製本、および配布の結果生じる、全ての二酸化炭素排出量を相殺しています。これは私たちにとって、初の「気候ニュートラル」な文書です。

最も定評ある相殺プログラムを提供する団体の一つである、クライメート・ケア社の協力を得て行っています。

発行:

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

写真:

Jean-Jacques Ceccarini, Carole Bellaïche, Micheline Pelletier/Gamma, Kitty Sirichaiwat, David Arraez, L'ORÉAL Recherche, all rights reserved

デザイン: futerra

Futerra Sustainability Communications Ltd
<http://www.futerra.co.uk/>

この文書は、生物分解可能な植物性インクおよび低アルコール印刷技術を使用して印刷されました。森林管理協議会認定、およびリサイクルされた消費財廃棄物を 50% 含む紙を使用しました。私たちは、独自に環境マネージメントシステム ISO 14001 の認証を受けたプリンタを選択しました。



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



