

CODICE ETICO

THE WAY

we

ACT

IL NOSTRO MODO DI AGIRE

L'ORÉAL

4^A EDIZIONE



L'Oréal è stata costituita sulla base di valori forti e di solidi principi etici ed è necessario che questi si riflettano nel nostro modo di agire.

In L'Oréal, l'etica si fonda innanzitutto sulla fiducia. Il nostro Codice Etico ispira le nostre scelte e ci permette di prendere decisioni migliori. È una sfida continua, ma anche una preziosa opportunità di miglioramento costante.

Agire in modo etico ci consente di instaurare un rapporto di fiducia con tutte le nostre parti interessate. Senza fiducia, lo sviluppo di L'Oréal sul lungo termine ne risulterebbe compromesso.

Poiché la nostra cultura dell'integrità è una garanzia di sostenibilità, l'ambizione, ampiamente condivisa, del Consiglio di Amministrazione è che L'Oréal si confermi una delle aziende più virtuose al mondo.

Jean-Paul Agon
Presidente del Consiglio di Amministrazione

PREFAZIONE

La nostra profonda cultura etica è uno dei pilastri di L'Oréal ed è strettamente connessa al nostro Sense of Purpose "Creare la bellezza che muove il mondo". Il Codice Etico riflette la nostra cultura di leadership basata su rigorosi principi etici. È la nostra bussola, che ci sostiene e ci guida in un mondo di incertezze e trasformazioni senza precedenti, in cui può risultare difficile individuare punti di riferimento.

Il valore del nostro programma etico è ampiamente riconosciuto e ci colloca tra le aziende leader a livello mondiale. Abbiamo aggiornato il nostro Codice Etico affinché rispecchiasse il mondo in cui operiamo e le nuove sfide che i nostri team sono chiamati ad affrontare.

Il rispetto del nostro Codice Etico e dei nostri principi etici nell'ambito delle nostre priorità e trasformazioni strategiche ci consente di svolgere

la nostra attività. Per questo motivo, supporteremo sempre i nostri collaboratori e partner qualora volessero sollevare una preoccupazione relativa al rispetto dei nostri impegni etici. La reputazione di L'Oréal, la fiducia delle nostre parti interessate e la società in senso ampio dipendono dalla nostra capacità di essere autenticamente all'altezza delle nostre responsabilità.

Insieme al Comitato Esecutivo, mi impegno in prima persona ad attenermi a questo Codice dal punto di vista letterale e morale. Contiamo su di voi per fare lo stesso.

Adottarla e trasmetterla.

Nicolas Hieronimus
CEO





IL MIO
MODO
DI AGIRE



IL MIO
MODO
DI AGIRE



IL MIO
MODO
DI AGIRE

IL
nostro

MODO DI
AGIRE

In L'Oréal, abbiamo il desiderio comune di creare la bellezza che muove il mondo. L'etica è il cuore del nostro purpose, di tutto ciò che facciamo e di come lo facciamo.

Il nostro modo di agire e le scelte che facciamo come individui e come Gruppo ci definiscono e sono espressione tangibile dei nostri principi etici.

L'etica ci guida. Ci aiuta a rispondere a domande importanti, come quelle riguardanti i comportamenti da adottare in qualsiasi caso o da non adottare mai. L'etica valorizza il ruolo che svolgiamo nella società e in qualità di cittadini del mondo a livello di Gruppo. Ci affidiamo all'etica quando non c'è nessuna legge che ci guida, quando la situazione è poco chiara senza precedenti. Chiedendoci semplicemente "Qual è la cosa giusta da fare?", vediamo più chiaramente e prendiamo decisioni migliori. Ogni volta.

INDICE

Introduzione

PERCHÉ ABBIAMO UN CODICE ETICO?	06
UTILIZZO DEL CODICE	07
I NOSTRI PRINCIPI ETICI	08
ORGANIGRAMMA DELLE DECISIONI ETICHE	09
RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	10
SPEAK UP: COME SOLLEVARE UNA QUESTIONE ETICA	11

NELL' *ambiente di lavoro*

CREARE PRODOTTI SICURI E DI QUALITÀ	14
CONDURRE RICERCA E INNOVAZIONE CON INTEGRITÀ	16
COMUNICARE RESPONSABILMENTE	18
PROMUOVERE UN UTILIZZO RESPONSABILE DELLA TECNOLOGIA	20
GESTIRE I DATI PERSONALI CON CURA	22
PROTEGGERE LE INFORMAZIONI RISERVATE	24
COSTRUIRE SOLIDI RAPPORTI CON I PARTNER COMMERCIALI	25
TRATTARE I CONCORRENTI IN MODO EQUO	27
TUTELARE LA REPUTAZIONE DI L'ORÉAL	29
GARANTIRE IL CORRETTO UTILIZZO DELLE RISORSE AZIENDALI	31
DIMOSTRARE APERTURA IN MERITO AI CONFLITTI DI INTERESSE	33
CONTRASTARE LA CORRUZIONE	34
PREVENIRE FRODI E ALTRE ATTIVITÀ ILLECITE	35

COME *datore di lavoro*

GARANTIRE CONDIZIONI DI LAVORO ADEGUATE	38
IL RUOLO DI RESPONSABILI E MANAGER	40
PROMUOVERE DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE (DE&I)	42
GARANTIRE IL RISPETTO SUL LUOGO DI LAVORO	44

COME *azienda responsabile*

RISPETTARE I LIMITI DEL PIANETA	46
CONTRIBUIRE A UNA SOCIETÀ MIGLIORE	48
PROMUOVERE UN'ATTIVITÀ DI LOBBYING RESPONSABILE	49
ESSERE CONTRIBUENTI RESPONSABILI	51



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI
DIRITTI UMANI
SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI
LAVORO

COME DATORE DI
LAVORO

COME AZIENDA
RESPONSABILE

CONTATTI

Introduzione

PERCHÉ ABBIAMO UN CODICE ETICO?	06
UTILIZZO DEL CODICE	07
I NOSTRI PRINCIPI ETICI	08
ORGANIGRAMMA DELLE DECISIONI ETICHE	09
RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	10
SPEAK UP: COME SOLLEVARE UNA QUESTIONE ETICA	11



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI
DIRITTI UMANI
SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI
LAVORO

COME DATORE DI
LAVORO

COME AZIENDA
RESPONSABILE

CONTATTI

PERCHÉ ABBIAMO UN CODICE ETICO?

Il nostro Codice Etico è la nostra guida quotidiana. Ci aiuta a capire cosa ci si aspetta da ciascuno di noi in quanto membri della community L'Oréal e a identificare gli argomenti che richiedono un'attenzione particolare in modo da soddisfare i nostri rigorosi principi etici e i nostri impegni.

L'Oréal opera in molti Paesi, ognuno dei quali presenta un'ampia varietà di contesti culturali e giuridici. Sia l'azienda nel suo complesso che i singoli collaboratori devono sempre rispettare le leggi dei Paesi in cui opera L'Oréal. Il Codice Etico ci aiuta a garantire l'applicazione degli stessi standard etici ovunque operiamo. Possono verificarsi occasioni in cui il Codice è in contrasto con la legge o le usanze locali di un determinato Paese. In tal caso, laddove la legge o le usanze locali impongano standard più elevati rispetto a quelli previsti dal Codice, dovrebbero sempre applicarsi la legge e le usanze locali. In caso di conflitto tra le leggi locali e il nostro Codice Etico, cercheremo sempre modi per rispettare gli standard previsti dal nostro Codice, a meno che ciò non comporti attività illegali.

Gli standard previsti dal presente Codice non sono facoltativi: devono essere rispettati.

Diamo l'esempio: la reputazione di L'Oréal e la fiducia delle nostre parti interessate dipendono da ciascuno di noi.

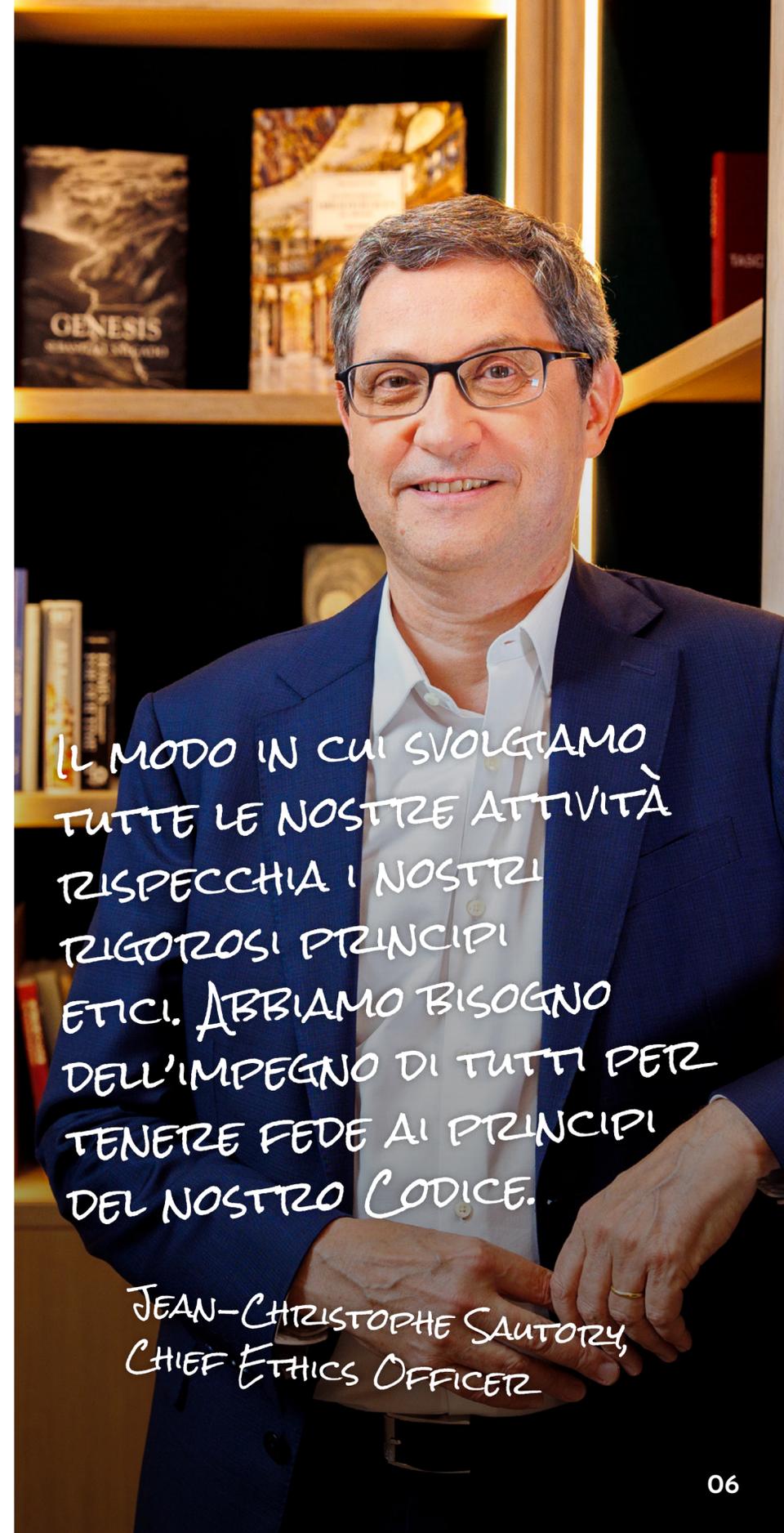
La valutazione del nostro operato non si basa solo su ciò che facciamo, ma anche sul modo in cui lo facciamo.

Nessun documento è in grado di prevedere o rispondere a ogni evenienza. Nel prossimo decennio, dovremo probabilmente affrontare nuovi problemi etici. Riconosciamo che in alcune circostanze prendere decisioni non è facile. Il nostro Codice Etico definisce gli standard per il Gruppo e dà indicazioni in alcune "aree grigie" in cui è necessario prendere una decisione informata.

La regola d'oro è comunicare e confrontarsi. È importante discuterne apertamente con il proprio manager, con esperti interni o con il Corrispondente Etico prima di intervenire. Il nostro Organigramma delle decisioni etiche può inoltre essere d'aiuto per gestire situazioni inaspettate.

Il Codice Etico è rivolto a tutti i collaboratori del Gruppo L'Oréal e delle sue filiali nel mondo. Riguarda inoltre tutti i dirigenti e i membri dei Comitati direttivi ed esecutivi del Gruppo L'Oréal e delle sue filiali nel mondo, nonché tutti i collaboratori e i dirigenti della Fondation L'Oréal. In caso di violazione del presente Codice, L'Oréal si riserva il diritto di intraprendere le azioni che ritiene appropriate alla situazione.

Ricerchiamo attivamente e favoriamo i partner commerciali che condividono gli standard etici illustrati nel presente Codice in materia di diritti umani, condizioni di lavoro, tutela dell'ambiente e integrità aziendale. Ci impegniamo a sostenere i partner nel rispetto di questi standard e ad avere il coraggio, se necessario, di interrompere i rapporti con chi non è disposto a rispettarli.



IL MODO IN CUI SVOLGIAMO
TUTTE LE NOSTRE ATTIVITÀ
RISPECCHIA I NOSTRI
RIGOROSI PRINCIPI
ETICI. ABBIAMO BISOGNO
DELL'IMPEGNO DI TUTTI PER
TENERE FEDE AI PRINCIPI
DEL NOSTRO CODICE.

JEAN-CHRISTOPHE SAUTORY,
CHIEF ETHICS OFFICER



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI
DIRITTI UMANI
SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI
LAVORO

COME DATORE DI
LAVORO

COME AZIENDA
RESPONSABILE

CONTATTI

UTILIZZO DEL CODICE

Il Codice è suddiviso in tre sezioni,
ciascuna composta da più capitoli.

Ambiente di lavoro
Datore di lavoro
Impresa responsabile

Ogni capitolo indica chiaramente i comportamenti da adottare e quelli da non assumere. Ad esempio:

SÌ,

- ✓ forniremo informazioni chiare sui nostri prodotti e ingredienti.

NO,

- ✗ non metteremo sul mercato prodotti che non rispettino i nostri elevati standard di sicurezza e qualità.

DOMANDE FREQUENTI In ogni capitolo figurano una serie di domande e risposte, esempi concreti del modo in cui mettiamo in pratica i nostri impegni nelle situazioni quotidiane.

Inoltre, sono riportate testimonianze del modo in cui L'Oréal mette in pratica gli impegni etici e indicazioni per fare lo stesso grazie a risorse utili e interlocutori competenti.

Etica in azione
Come agire?

La nostra rete di **Corrispondenti Etici in tutto il mondo** è una **risorsa utile in caso di domande sull'etica**. Il loro ruolo è quello di mobilitare, orientare e coordinare i team e gli esperti locali. Hanno un rapporto gerarchico diretto con il Chief Ethics, Risk & Compliance Officer.

Poiché il mondo cambia velocemente, è necessario aggiornare regolarmente il Codice Etico. Il Codice può essere modificato in qualsiasi momento se ritenuto opportuno.

La versione inglese del Codice costituisce il documento di riferimento. Il Codice è disponibile in forma scritta e in formato audio in inglese e francese. Sono inoltre disponibili traduzioni in diverse lingue locali. Il presente documento è pubblicamente disponibile sul sito web aziendale di L'Oréal.

Il Codice mira a fornire un quadro di riferimento per tutte le nostre politiche e standard interni. In particolare, le politiche etiche e i Fondamenti del controllo interno sono disponibili per fornire indicazioni su argomenti specifici.



I NOSTRI PRINCIPALI ETICI

I nostri principi etici mostrano alle persone cosa possono aspettarsi da noi e orientano i nostri impegni e le nostre responsabilità. Contribuiscono alla nostra reputazione di azienda etica affidabile e rispettata e, congiuntamente, rafforzano il nostro intento comune di creare la bellezza che muove il mondo.

INTRODUZIONE

PRINCIPALI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

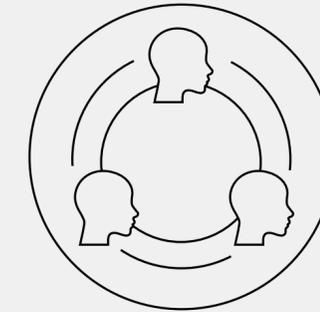
COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI



Integrità

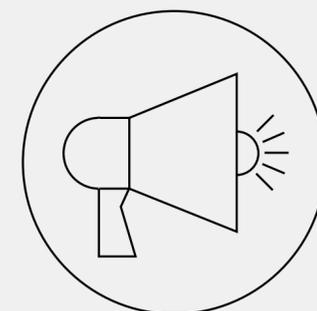
Perché agire con integrità è fondamentale per costruire e mantenere fiducia e buoni rapporti.



Rispetto

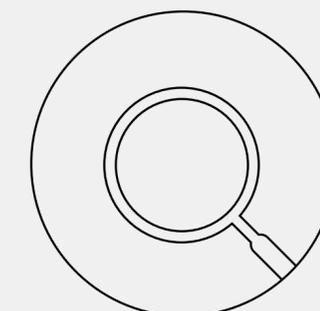
Perché ci sforziamo di avere un impatto positivo sulle nostre parti interessate.

L'ORÉAL
G R O U P E



Coraggio

Perché le questioni etiche sono spesso complesse, ma devono essere affrontate.



Trasparenza

Perché bisogna sempre essere sinceri e giustificare le proprie azioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

ORGANIGRAMMA DELLE DECISIONI ETICHE

Ci si trova di fronte a una determinata situazione e non si è sicuri della decisione da prendere?

Questo Organigramma delle decisioni etiche può aiutare a elaborare l'approccio adeguato, in linea con il nostro Codice Etico, le politiche interne e i principi etici.

In ogni caso, tutte le azioni e le decisioni devono essere in linea con le leggi e i regolamenti locali.



I nostri principi etici possono facilitare la gestione di queste situazioni. Bisogna chiedersi:



Integrità

È la cosa giusta da fare in assoluto?
Ciò potrebbe incidere sulla fiducia dei nostri partner o consumatori?



Rispetto

Si stanno trattando gli altri come si vorrebbe essere trattati?
Ciò potrebbe avere un impatto negativo sulle persone o sul pianeta?



Trasparenza

Sarebbe piacevole vederlo su Internet?
La propria decisione potrebbe essere giustificata facilmente?



Coraggio

Si sta difendendo il nostro modo di agire?
Questa soluzione sarebbe considerata appropriata tra qualche anno?

LE QUESTIONI ETICHE NON SONO FACILI MA DEVONO ESSERE AFFRONTATE. IL CONFRONTO È INDISPENSABILE!

È importante discuterne apertamente con il proprio manager o Corrispondente Etico.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Ci impegniamo a rispettare i diritti umani, ovunque operiamo.

Il nostro rispetto per i diritti umani si basa sugli standard riconosciuti a livello internazionale, in particolare sul codice internazionale dei diritti umani (la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948 e i due Patti), sui Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani adottati nel 2011 e sulle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Cosa si intende per diritti umani

I diritti umani riguardano tutti e hanno un impatto quotidiano su ciascuno di noi. L'Oréal promuove il rispetto di tutti i diritti umani e le libertà fondamentali riconosciuti a livello internazionale, compreso il diritto:

- a non subire discriminazioni;**
- ad avere un lavoro dignitoso;**
- alla libertà di espressione;**
- alla salute;**
- alla vita e alla sicurezza;**
- alla privacy.**

COME RISPETTIAMO I DIRITTI UMANI

Mitigazione dei nostri impatti

L'Oréal è un'azienda composta da esseri umani le cui azioni e i cui prodotti hanno un impatto sulle persone e sul pianeta. Pertanto, è nostra responsabilità garantire il rispetto dei diritti umani, mitigando l'impatto negativo derivante dalle nostre attività e favorendo un impatto positivo ove possibile.

Identificazione e gestione delle criticità

Il nostro obiettivo è quello di garantire il rispetto dei diritti umani nell'ambito delle nostre attività e con i nostri partner commerciali, cercando di scoprire su chi abbiamo un impatto maggiore e in che modo (per esempio il processo di due diligence in materia di diritti umani). Per riuscire a concretizzare i nostri impegni, collaboriamo con esperti interni ed esterni in materia di diritti umani, al fine di individuare e intervenire sugli aspetti della nostra attività che hanno un maggiore impatto sulle persone (per esempio le questioni rilevanti in materia di diritti umani).

Sviluppo di una cultura della trasparenza

Siamo trasparenti circa i traguardi raggiunti e le criticità riscontrate. Incoraggiamo le nostre parti interessate, comprese quelle più vulnerabili, a sollevare qualsiasi questione o problema inerente ai diritti umani che potrebbero trovarsi ad affrontare a causa delle nostre attività, attraverso vari meccanismi di denuncia, e in particolare attraverso la nostra **Speak Up** policy. Lavoriamo a fianco delle ONG per consolidare i nostri impegni.

Non intralciamo le azioni legittime dei difensori dei diritti umani senza limitarne la libertà di espressione, la libertà di associazione o il diritto di riunione pacifica, anche per quanto riguarda coloro che intraprendono attivamente campagne su questioni che potrebbero essere collegate alla nostra attività. Condividiamo questa politica con i nostri partner commerciali.

Diritti umani in azione

In fase di approvvigionamento delle materie prime, verifichiamo se ciò potrebbe avere un impatto sulle popolazioni indigene e, in tal caso, ci assicuriamo che i loro diritti siano rispettati, in particolare quelli relativi alla loro terra, in linea con i Principi del consenso libero, previo e informato (FPIC), e alle loro conoscenze tradizionali.

Ci impegniamo a garantire che tutti i collaboratori ricevano almeno un salario minimo in grado di rispondere ai loro bisogni primari e calcolato nel rispetto delle best practice. Entro il 2030, anche la totalità dei collaboratori dei nostri fornitori strategici riceverà almeno un salario minimo dignitoso.

Come agire?

Diversi capitoli del Codice Etico ci aiutano a garantire il rispetto degli impegni assunti in materia di diritti umani, in particolare **Creare prodotti sicuri e di qualità, Comunicare responsabilmente, Gestire i dati personali con cura, Costruire solidi rapporti con i partner commerciali, Garantire condizioni di lavoro adeguate, Promuovere diversità, equità e inclusione, Garantire il rispetto sul luogo di lavoro, Rispettare i limiti del pianeta, e Contribuire a una società migliore.**

Consultare la Group **Human Rights** policy e la **Employee Human Rights** policy.

Di seguito sono elencati alcuni interessanti documenti di riferimento di cui si consiglia la lettura:

Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti dei popoli indigeni;

Convenzione sulla diversità biologica e Protocollo di Nagoya sull'accesso alle risorse genetiche e la ripartizione dei benefici;

Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Difensori dei Diritti umani.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

SPEAK UP: COME SOLLEVARE UNA QUESTIONE ETICA

Parliamo. Andiamo avanti

Essere in grado di identificare rapidamente i comportamenti eticamente scorretti è fondamentale per garantire il rispetto del nostro Codice Etico e dei nostri principi etici in tutte le nostre attività e aree geografiche.

Incoraggiamo una cultura del dialogo in cui i collaboratori e le parti interessate esterne possono dare voce alle proprie preoccupazioni. È importante garantire che tutte le preoccupazioni siano supportate da fatti coerenti e dettagliati.

Riconosciamo che far sentire la propria voce non è sempre facile e può intimidire. Disponiamo di due canali affidabili e in linea con le best practice in materia di segnalazioni. Si possono sollevare questioni etiche mediante i normali canali manageriali (Corrispondente Etico, membri del Comitato di Gruppo, area o Paese) o rivolgendosi direttamente al dipartimento mondiale dedicato all'etica, al rischio e alla conformità attraverso il nostro sito web sicuro www.lorealpeakup.com. Nell'intento di essere un leader etico, abbiamo progettato un quadro di riferimento a livello mondiale che fornisce linee guida chiare in aggiunta alla protezione offerta dalle leggi nazionali dei Paesi in cui operiamo.

Il nostro programma Speak Up consente alle parti interessate interne ed esterne di L'Oréal di sollevare eventuali gravi questioni di carattere etico, in modo che il Gruppo e il dipartimento mondiale dedicato all'etica possano occuparsene. Le segnalazioni ci danno la possibilità di sistemare le cose, laddove necessario, e ci permettono di tenere fede alle nostre responsabilità.

In caso di dubbio, non bisogna indugiare nella segnalazione: non si deve dare per scontato che le proprie preoccupazioni siano già note al giusto livello gerarchico dell'organizzazione. Se la segnalazione non è considerata idonea ai sensi della nostra **Speak Up** policy, provvederemo a indirizzare la persona segnalante al dipartimento competente, previo consenso della stessa, rispettando sempre la riservatezza della sua identità.

Linee guida Speak Up

RISERVATEZZA

La riservatezza è fondamentale per garantire la sicurezza di chi solleva le proprie preoccupazioni. Pertanto, tutti i report di segnalazione (Speak Up report) sono condivisi esclusivamente con coloro che sono coinvolti nella gestione del caso, rispettando rigorosamente il principio della "necessità di sapere".

Se qualcuno condivide informazioni riservate relative a un'indagine passata o in corso, è necessario contattare il proprio Corrispondente Etico o rivolgersi direttamente al dipartimento mondiale dedicato all'etica. È possibile effettuare segnalazioni in forma anonima tramite il nostro sito web pubblico e sicuro: www.lorealpeakup.com.

Tutte le indagini sono gestite da un apposito sistema che poggia su una piattaforma criptata, in modo da proteggere tutte le informazioni relative alle indagini.

TRATTAMENTO EQUO

Tutti gli Speak Up report saranno esaminati e, se necessario, saranno adottate misure correttive indipendentemente dal livello di anzianità della persona coinvolta o dal fatto che si tratti di parti interessate interne o esterne. Le conclusioni si basano solo su fatti e informazioni tangibili raccolte durante le indagini.

PROTEZIONE

I collaboratori o le parti esterne interessate che effettuano una segnalazione o sono coinvolti in un'indagine non dovrebbero mai essere sanzionati per aver comunicato le proprie preoccupazioni in buona fede. Si tutela inoltre la reputazione delle persone ingiustamente accusate e le segnalazioni effettuate in malafede possono portare a sanzioni. In caso di ritorsione a seguito di una segnalazione, è importante contattare direttamente il dipartimento mondiale dedicato all'etica o utilizzare la piattaforma Speak Up.

RESPONSABILITÀ

Il dipartimento mondiale dedicato all'etica e i Corrispondenti Etici sovrintendono a tutte le indagini relative alle segnalazioni ricevute. Il Chief Ethics Officer del Gruppo gestisce direttamente le eventuali questioni riguardanti i vertici aziendali.

SPEAK UP
We speak. We progress



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

SPEAK UP REPORT IN AZIONE

FASE 1

Ricezione

Una volta ricevuta la segnalazione, in genere si contatta la persona che ha effettuato lo Speak Up report per reperire ulteriori informazioni.

FASE 2

Valutazione di idoneità

Sulla base delle informazioni ricevute dalla persona segnalante, i Corrispondenti Etici o il dipartimento mondiale dedicato all'etica valutano se le accuse rientrano nell'ambito di applicazione della **Speak Up** policy.

FASE 3

Indagine

È necessaria un'indagine per valutare la realtà dei fatti sulla base di prove che possono essere raccolte attraverso interviste, testimonianze e documentazione. Un'indagine può durare diversi mesi a seconda della complessità.

FASE 4

Rapporto di indagine e azioni correttive

Sulla base di un resoconto elaborato dal dipartimento mondiale dedicato all'etica, dal dipartimento dedicato alle Human Relations e dalla direzione, si comunicano le conclusioni definitive alle persone coinvolte. La direzione e il dipartimento dedicato alle Human Relations intraprendono le opportune azioni correttive, che possono includere sanzioni individuali.

FASE 5

Follow-up

Se necessario, la persona segnalante sarà contattata dopo l'indagine per accertarsi che non stia subendo alcuna conseguenza negativa a causa della segnalazione.

Etica in azione

Da qui si può accedere direttamente a www.lorealsspeakup.com.

SPEAK UP

We speak. We progress



Scansionare il codice QR per accedere alla piattaforma Speak Up di L'Oréal.

Come agire?

Contattare il proprio Corrispondente Etico e consultare la **Speak Up** policy.



ESSERE ALL'ALTEZZA DEI NOSTRI IMPEGNI NELL'

*ambiente
di lavoro*

CREARE PRODOTTI SICURI E DI QUALITÀ	14	TRATTARE I CONCORRENTI IN MODO EQUO	27
CONDURRE RICERCA E INNOVAZIONE CON INTEGRITÀ	16	TUTELARE LA REPUTAZIONE DI L'ORÉAL	29
COMUNICARE RESPONSABILMENTE	18	GARANTIRE IL CORRETTO UTILIZZO DELLE RISORSE AZIENDALI	31
PROMUOVERE UN UTILIZZO RESPONSABILE DELLA TECNOLOGIA	20	DIMOSTRARE APERTURA IN MERITO AI CONFLITTI DI INTERESSE	33
GESTIRE I DATI PERSONALI CON CURA	22	CONTRASTARE LA CORRUZIONE	34
PROTEGGERE LE INFORMAZIONI RISERVATE	24	PREVENIRE FRODI E ALTRE ATTIVITÀ ILLECITE	35
COSTRUIRE SOLIDI RAPPORTI CON I PARTNER COMMERCIALI	25		

INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

**NELL'AMBIENTE DI
LAVORO**

COME DATORE DI
LAVORO

COME AZIENDA
RESPONSABILE

CONTATTI



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

CREARE PRODOTTI SICURI E DI QUALITÀ

Ci impegniamo a garantire la sicurezza e la qualità dei nostri prodotti, ovunque e in qualsiasi momento. Fin dal principio, l'innovazione e l'etica sono state fondamentali per L'Oréal, a partire dalla ricerca di un metodo sicuro per la colorazione dei capelli. La sicurezza e la qualità dei prodotti sono sempre state di importanza prioritaria e costituiscono le fondamenta della fiducia dei nostri consumatori. Abbiamo smesso di testare i nostri prodotti sugli animali nel 1989 e ci adoperiamo per porre fine a questa pratica nel nostro settore, contribuendo allo sviluppo e al riconoscimento di metodi alternativi.

SÌ,

- ✓ forniremo informazioni chiare sui nostri prodotti e ingredienti;
- ✓ garantiremo che i nostri subappaltatori e fornitori rispettino i nostri standard di sicurezza e qualità;
- ✓ interverremo o prenderemo posizione qualora venissimo a conoscenza di un problema relativo alla sicurezza o alla qualità dei prodotti.

NO,

- ✗ non metteremo sul mercato prodotti che non rispettino i nostri elevati standard di sicurezza e qualità;
- ✗ non rinunceremo alla nostra integrità scientifica a vantaggio di uno sviluppo più rapido del prodotto, né influenzeremo o modificheremo i risultati delle valutazioni e dei test.





INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI
DIRITTI UMANI
SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

Domande frequenti

Come ci comportiamo con gli ingredienti oggetto di controversie?

La sicurezza è il nostro principale dovere nei confronti dei nostri consumatori. Desideriamo che utilizzino i nostri prodotti con piena fiducia, certi che ogni ingrediente è stato meticolosamente selezionato e accuratamente controllato, grazie a sistemi rigorosi che ci consentono di monitorare ogni fase del nostro processo di sviluppo.

Garantiamo la trasparenza degli ingredienti che utilizziamo, in particolare attraverso la nostra piattaforma **Dentro i nostri prodotti**. In caso di discussioni in merito alla sicurezza o all'impatto ambientale di un ingrediente, monitoriamo attentamente la questione e collaboriamo con le nostre parti interessate per approfondire le indagini. Se esiste un rischio comprovato o altamente sospetto, smetteremo di utilizzare il suddetto ingrediente, a qualsiasi costo.

Come possiamo garantire che le nostre nuove acquisizioni o i nostri nuovi subappaltatori rispettino davvero i nostri standard?

Quando acquisiamo un nuovo brand o stabilimento o quando subappaltiamo la nostra produzione, è sempre prevista una fase di verifica e, se necessario, un piano d'azione per garantire che lo stabilimento o il subappaltatore siano in grado di soddisfare i nostri standard qualitativi ed etici nel più breve tempo possibile. Questo può indurci a cambiare subappaltatore, se necessario.

Perché si crede ancora che testiamo i nostri prodotti sugli animali?

Da decenni siamo all'avanguardia per quanto riguarda i metodi alternativi e abbiamo completamente smesso di testare i nostri prodotti sugli animali nel 1989, 14 anni prima che diventasse obbligatorio. Purtroppo, in alcuni Paesi, le autorità sanitarie o dei consumatori hanno la possibilità di condurre autonomamente test sugli animali. Talvolta, ciò può rendere la situazione di difficile comprensione. Siamo orgogliosi di essere tra le aziende più attive nella promozione di metodi alternativi.

Etica in azione

Ogni prodotto L'Oréal è sottoposto a circa 100 controlli qualità prima di essere immesso sul mercato.

Come agire?

Consultare la nostra Group **Human Rights** policy e le nostre guide etiche **Il modo in cui lavoriamo con professionisti del settore scientifico e sanitario**, **Il modo in cui conduciamo la valutazione cosmetica predittiva** e **Il modo in cui conduciamo studi sui cosmetici che coinvolgono volontari o consumatori**. Il sito web **Dentro i nostri prodotti** contiene anch'esso informazioni utili.

Potrebbero applicarsi politiche specifiche in materia di sicurezza e qualità in base all'attività o all'entità.

Contattare il proprio Responsabile Qualità o Direttore Scientifico per ulteriori informazioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

CONDURRE RICERCA E INNOVAZIONE CON INTEGRITÀ

Ci impegniamo a garantire la qualità e la valenza dei nostri progetti scientifici, l'obiettività, l'affidabilità e la riproducibilità dei nostri dati, nonché la trasparenza e la veridicità delle nostre comunicazioni scientifiche.

L'etica delle nostre attività di ricerca e innovazione e l'integrità dei nostri dati sono sempre state di importanza prioritaria e sono una garanzia dell'efficacia e dell'unicità dei nostri prodotti per i consumatori. La nostra ricerca responsabile, in grado di preservare la reputazione e la credibilità della scienza, è un caposaldo della fiducia dei nostri consumatori.

SÌ,

- ✓ prenderemo in considerazione l'impatto dei nostri progetti sulle persone, sulla società e sull'ambiente, al fine di tutelare il benessere, la salute, la privacy e la libertà delle persone, nonché di proteggere le risorse naturali;
- ✓ saremo particolarmente vigili nell'uso di algoritmi: l'approccio deve essere proporzionale al rischio sostenuto, a prescindere dal fatto che l'algoritmo sia utilizzato per progettare o ottimizzare un materiale o una formula cosmetica o che sia utilizzato per classificare o fornire raccomandazioni ai consumatori;
- ✓ agiremo con rispetto e lealtà nei confronti del lavoro e delle competenze di altri scienziati e interagirò in modo rispettoso con i partner esterni: team scientifici, fornitori di servizi, subappaltatori e fornitori;
- ✓ baseremo la nostra comunicazione scientifica solo sulla formulazione di ipotesi scientifiche e sulla loro verifica fattuale, indipendentemente dal loro valore e dalla loro natura.

NO,

- ✗ non correremo alcun rischio per quanto riguarda la sicurezza, la salute delle persone e l'ambiente, tenendo conto delle attuali conoscenze scientifiche;
- ✗ non rinunceremo alla nostra integrità scientifica a vantaggio di uno sviluppo più rapido del prodotto, né influenzeremo o modificheremo i risultati delle valutazioni e dei test.

Etica in azione

L'Oréal può contare su un Comitato etico-scientifico per rispondere alle domande dei collaboratori della divisione R&I.

Tale Comitato si avvale di una rete interna di Corrispondenti etico-scientifici.

Come agire?

Consultare le nostre guide etiche **Integrità scientifica di R&I**, **Il modo in cui lavoriamo con professionisti del settore scientifico e sanitario**, **Il modo in cui conduciamo la valutazione cosmetica predittiva** e **Il modo in cui conduciamo studi sui cosmetici che coinvolgono volontari o consumatori**, **Il modo in cui lavoriamo con i fornitori** e **Principi per un'AI affidabile**. I documenti di L'Oréal **10 aspetti chiave in materia di comunicazione responsabile sui prodotti** e **10 aspetti chiave in materia di protezione dei dati e social media** contengono anch'essi informazioni utili. Contattare il proprio Direttore Scientifico per ulteriori informazioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

Domande frequenti

Come possiamo favorire lo sviluppo di una sensibilità “fuori dagli schemi” per contestare i dogmi scientifici?

Nella ricerca, i dogmi sono fatti per essere messi in discussione. L'Oréal, e in particolare la divisione R&I, è per natura aperta a nuove idee.

In qualità di scienziati, si può avere la sensazione di venire ostacolati quando si presentano proposte non in linea con i programmi correnti. In questo caso, iniziamo documentando il nostro punto di vista.

Inoltre, costruiamo la nostra argomentazione sollecitando l'opinione di colleghi o di esperti del settore. Poi, spieghiamo il nostro punto di vista nel contesto del dibattito scientifico. Una volta concluso il confronto, rispetteremo le linee guida della direzione e ci atterremo alla decisione presa in merito alla scelta delle linee guida scientifiche del progetto, rispettando il nostro Codice Etico e la guida Integrità scientifica di R&I.

Cosa fare se si osserva l'esistenza di dati o pubblicazioni scientifiche esterne contraddittorie che potrebbero invalidare i propri dati?

In letteratura possono esistere dati che contraddicono i nostri risultati. Innanzitutto, in qualità di scienziati, verificheremo attentamente che il nostro lavoro di ricerca si basi su dati di prima qualità. Sappiamo però che alcuni risultati scientifici non sono riproducibili e comportano distorsioni.

Se una pubblicazione è in contraddizione con i nostri risultati, ne teniamo conto e diamo prova di pensiero critico. Inoltre, è necessario ricercare il motivo delle incongruenze. Ciò può essere dovuto a un nostro errore nella gestione dello studio o nell'interpretazione dei risultati, ma anche a pregiudizi nella pubblicazione.

Secondo il proprio punto di vista, alcuni dati degli studi di valutazione sono chiaramente errati e/o potrebbero creare un pregiudizio nei confronti del prodotto testato. Come comportarsi?

Qualsiasi serie di dati deve essere gestita così com'è, senza alcuna modifica.

In nessun caso i dati possono scomparire o essere rimossi volontariamente perché ciò crea difficoltà. I dati ritenuti anomali devono essere identificati come tali e la loro eventuale non inclusione nell'elaborazione dei risultati deve essere debitamente motivata e tracciata, di concerto con la persona responsabile dello studio.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

COMUNICARE RESPONSABILMENTE

La trasparenza e l'integrità sono fondamentali quando si comunica in merito a L'Oréal, i suoi brand e prodotti. Siamo consapevoli delle rappresentazioni di bellezza che diffondiamo e dell'impatto che possono avere sulla vita di milioni di persone in tutto il mondo. Pertanto, insieme alle nostre agenzie, dobbiamo garantire che questo impatto sia sempre positivo, rispettando e promuovendo l'infinita diversità delle esigenze e dei desideri di bellezza.

SÌ,

- ✓ garantiremo che la pubblicità e la comunicazione commerciale su tutti i media siano sincere, veritiere, non ingannevoli e dignitose;
- ✓ cercheremo di essere inclusivi nei confronti di tutti indipendentemente dall'etnia, dall'estrazione sociale, dalla religione, dal sesso, dall'orientamento sessuale, dall'età o dalla forma di disabilità;
- ✓ presteremo la massima cautela nel promuovere prodotti a un pubblico di bambini e ragazzi;
- ✓ gestiremo con attenzione i rapporti con coloro che consigliano i nostri prodotti (ad esempio, influencer, social seller, blogger, vlogger, giornalisti, medici, ecc.) e saremo trasparenti al riguardo;
- ✓ ci assicureremo di osservare le leggi sulla pubblicità e di utilizzare correttamente le risorse di terze parti;
- ✓ garantiremo il rispetto di tutti i diritti d'autore, i diritti della personalità e i diritti di utilizzo;
- ✓ ci assicureremo che tutte le affermazioni e le dichiarazioni siano basate su dati solidi e conformi al nostro processo di convalida interno.

NO,

- ✗ non promuoveremo aspettative di bellezza e benefici personali malsani o irrealistici;
- ✗ non cercheremo di sfruttare la scarsa conoscenza o la mancanza di esperienza dei nostri consumatori o delle nostre parti interessate;
- ✗ non lederemo la dignità umana nelle nostre pubblicità, non presenteremo stereotipi degradanti né mancheremo di rispetto alle minoranze;
- ✗ non ingigantiremo deliberatamente le dichiarazioni nelle nostre comunicazioni, comprese quelle relative ad ambiente o società;
- ✗ non diffonderemo comunicazioni in ambienti mediatici che pubblicano contenuti legati alla violenza, all'incitamento all'odio e al sesso;
- ✗ non ci rivolgeremo espressamente a un pubblico giovane di età inferiore ai 16 anni, tranne che per la promozione di prodotti dermatologici, per l'igiene e per la protezione solare.



CI IMPEGNIAMO A FAR
SÌ CHE TUTTO CIÒ CHE
PUBBLICHIAMO ONLINE SIA
SUPPORTATO DA SOLIDI DATI
SCIENTIFICI E CI ATTENIAMO
AI NOSTRI PROCESSI DI
CONVALIDA INTERNA.

- MARINELLE,
SOCIAL MEDIA & ENGAGEMENT



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

Domande frequenti

Cosa rispondere a chi ritiene che promuoviamo un modello di bellezza irrealistico?

La bellezza è sempre stata un'aspirazione e il nostro intento è quello di promuovere l'infinita diversità delle esigenze di bellezza. Miriamo a fornire una descrizione equa, precisa e veritiera dei nostri prodotti e dei relativi effetti. Non possiamo ingannare i nostri consumatori inducendoli a credere in effetti irraggiungibili dei nostri prodotti attraverso l'utilizzo di tecniche di pre-produzione o post-produzione. In questo senso, ad esempio, ricorriamo a tecniche di ritocco visivo solo per correggere problemi tecnici, come risultati non veritieri dovuti all'illuminazione, e mai per migliorare le prestazioni percepite del prodotto. Cerchiamo inoltre di garantire che i modelli e le modelle che scegliamo siano espressione di diversi tipi di bellezza e non utilizziamo alcuna tecnica per alterarne l'aspetto fisico, l'età o la tonalità della pelle.

Qual è la nostra posizione in merito alla pubblicità e ai bambini?

Gli unici prodotti che vendiamo rivolti in maniera specifica ai bambini sono prodotti dermatologici, per l'igiene e per la protezione solare. In caso di presenza di bambini nelle nostre pubblicità, prestiamo particolare attenzione alle loro condizioni di lavoro. Non incoraggiamo l'utilizzo quotidiano di cosmetici da parte di consumatori di età inferiore ai 16 anni. Non lavoriamo con modelli e modelle di età inferiore ai 16 anni, tranne che per promuovere prodotti specifici per bambini. Sulle piattaforme online, adattiamo la nostra pubblicità tenendo conto dell'età degli utenti.

Quali sono le dichiarazioni che possiamo rilasciare in merito alla presenza o all'assenza di un determinato ingrediente?

Non possiamo suggerire che la presenza o l'assenza di un particolare ingrediente offrano maggiore sicurezza ai consumatori se stiamo semplicemente rispettando la legge (ad esempio, nessuna traccia di esaclorofene). La presenza di ingredienti che non producono alcun effetto nella formula non può essere oggetto di dichiarazioni. Infine, prestiamo attenzione al modo in cui comunichiamo gli ingredienti che potrebbero essere percepiti come controversi (ad esempio, la canapa).

Etica in azione

Non lavoriamo con modelli e modelle che presentano un indice di massa corporea (BMI) inferiore a 18.

Come agire?

Consultare la nostra Group [Human Rights](#) policy, la nostra [Social Media](#) policy, la [Carta dei valori degli influencer di L'Oréal](#), la [Carta dei valori del commercio sociale di L'Oréal](#), [Il modo in cui lavoriamo con professionisti del settore scientifico e sanitario](#), la guida [Il modo in cui facciamo filantropia](#), nonché i [10 aspetti chiave in materia di comunicazione responsabile sui prodotti e la legge sulla pubblicità](#).

Potrebbero applicarsi politiche specifiche in materia di pubblicità e comunicazione in base all'attività o all'entità. Contattare il proprio Chief Marketing Officer, Direttore Comunicazione o Responsabile scientifico per ulteriori informazioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

PROMUOVERE UN UTILIZZO RESPONSABILE DELLA TECNOLOGIA

Negli ultimi anni, L'Oréal è diventata un'azienda digital-first. Sfruttiamo il potere della tecnologia per creare una bellezza che sia più inclusiva, responsabile, sostenibile e trasparente per i nostri consumatori, ma anche per le nostre comunità e il pianeta. In qualità di leader nel settore della bellezza, miriamo a spianare la strada allo sviluppo e all'utilizzo responsabile del marketing digitale e dei dispositivi e servizi tecnologici applicati al beauty.

SÌ,

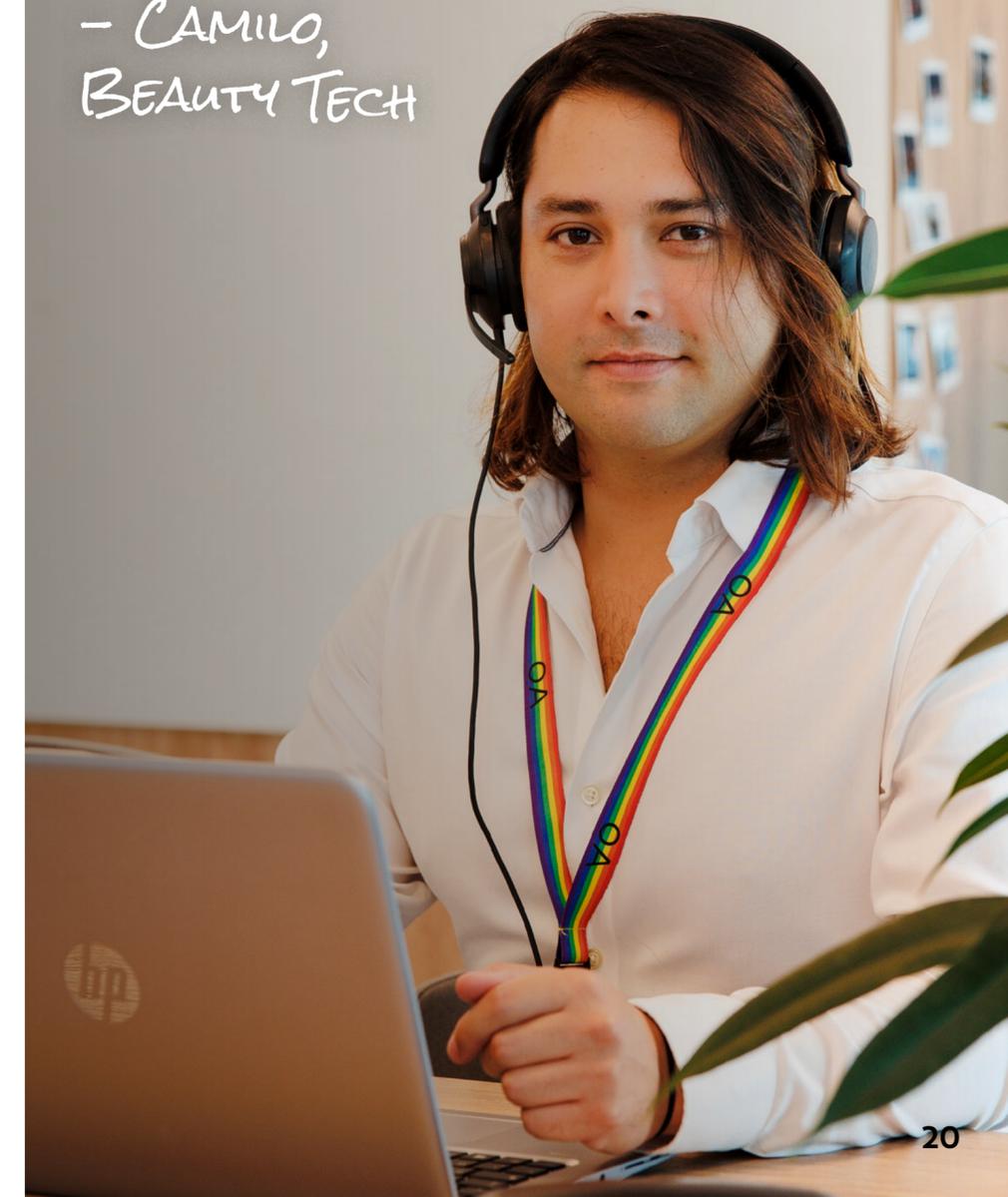
- ✓ agiremo in modo equo e nel rispetto dei nostri principi etici nel prendere decisioni o nell'utilizzare soluzioni basate su algoritmi di intelligenza artificiale, al fine di evitare ingiuste distorsioni;
- ✓ effettueremo valutazioni e prenderemo provvedimenti in merito all'impronta ambientale del nostro impianto tecnologico;
- ✓ promuoveremo iniziative tecnologiche inclusive.

NO,

- ✗ non comprometteremo la sicurezza o la qualità dei nostri dispositivi e servizi;
- ✗ non faremo eccessivo affidamento sul processo decisionale algoritmico senza controlli e supervisione umana;
- ✗ non violeremo i diritti umani, in particolare il diritto alla privacy, né limiteremo la libertà di scelta individuale nell'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale.

TUTTI I NUOVI SISTEMI SONO VALUTATI IN TERMINI DI SICUREZZA, DATI E PRIVACY, AL FINE DI GARANTIRE L'INTEGRITÀ DELLE INFORMAZIONI.

- CAMILO,
BEAUTY TECH





INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

Domande frequenti

Da un punto di vista etico, come possiamo assicurarci che il nostro sviluppo dell'Intelligenza Artificiale non si spinga troppo oltre?

L'intelligenza artificiale offre molte opportunità ma solleva anche molte domande che dobbiamo porci. Non si tratta di domande semplici e adegueremo le risposte man mano che ne sapremo di più. In collaborazione con il dipartimento mondiale dedicato all'etica, abbiamo definito il nostro **Quadro di riferimento responsabile per l'AI**, al fine di garantire lo sviluppo e l'acquisizione di sistemi di Intelligenza Artificiale che siano affidabili e rispettosi di tutti i nostri utenti. Metteremo in atto un piano che si articola attorno a tre pilastri: **Principi per un'Intelligenza Artificiale affidabile**, formazione e reclutamento, revisione e monitoraggio.

Il nostro brand ha sviluppato uno strumento che individua le esigenze della pelle dei consumatori e ci permette di consigliare loro prodotti personalizzati. Tuttavia, poiché lo strumento non risulta efficace per alcune tonalità di pelle specifiche, intendiamo offrire questo servizio solo a determinati consumatori. Possiamo farlo?

Dobbiamo assicurarci di non discriminare i nostri consumatori nell'accesso ai nostri prodotti e servizi. In questo caso, non si dovrebbe immettere sul mercato uno strumento che non soddisfa le esigenze di tutti i consumatori.

Utilizziamo la tecnologia e i servizi digitali, impegnandoci al contempo a limitare le emissioni di carbonio delle nostre attività. Come possiamo fare entrambe le cose?

È una domanda impegnativa. È per questo che abbiamo elaborato una roadmap dedicata ai servizi informatici e alla tecnologia sostenibili, il cui obiettivo è quello di garantire che l'impatto ambientale della nostra tecnologia sia sotto controllo e che sfruttiamo la tecnologia per ridurre l'impatto della nostra attività. A titolo esemplificativo, tutti noi abbiamo un ruolo da svolgere nel limitare l'impatto ambientale dell'uso quotidiano della tecnologia, adottando accorgimenti digitali. Lavoriamo anche sulla Sustainable Tech by design per limitare l'impatto delle nostre iniziative tecnologiche.

Etica in azione

Nell'ambito dei propri **Principi per un'AI affidabile**, L'Oréal definisce i processi operativi interni e le tappe dello sviluppo.

Come agire?

Consultare i nostri **Principi per un'Intelligenza Artificiale affidabile**. Potrebbero applicarsi politiche specifiche in base all'attività o all'entità. Contattare il proprio team Digital o Beauty Tech per ulteriori informazioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

GESTIRE I DATI PERSONALI CON CURA

Abbiamo la responsabilità di difendere il diritto alla privacy di tutti. Il modo in cui raccogliamo, archiviamo e utilizziamo i dati personali è un criterio importante per mantenere la fiducia delle nostre parti interessate.

SÌ,

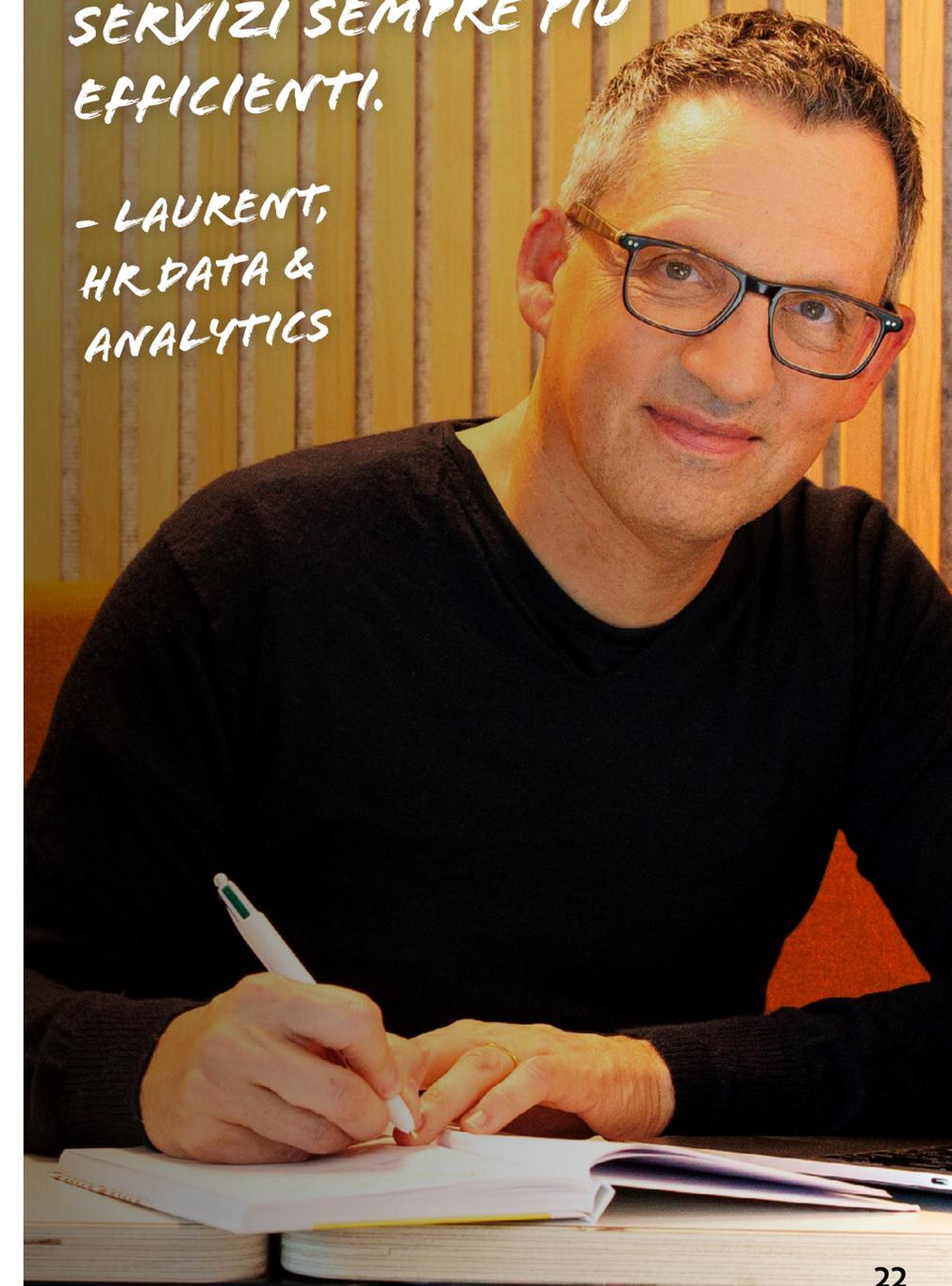
- ✓ ci assicureremo che le persone di cui raccogliamo i dati personali siano al corrente del tipo di informazioni raccolte, dell'utilizzo che intendiamo farne, di coloro con cui potremmo condividerle e delle persone da contattare in caso di domande;
- ✓ raccoglieremo solo i dati personali necessari e ci assicureremo che siano elaborati in modo sicuro;
- ✓ prenderemo in considerazione i possibili impatti del nostro utilizzo delle nuove tecnologie;
- ✓ garantiremo che tutte le terze parti da cui otteniamo dati personali o che raccolgono, archiviano o utilizzano dati personali per conto nostro, condividano i nostri standard in materia di protezione dei dati;
- ✓ interverremo o prenderemo posizione qualora venissimo a conoscenza di un problema relativo alla protezione dei dati.

NO,

- ✗ non raccoglieremo informazioni sensibili senza il consenso della persona interessata o se non è richiesto dalla legge;
- ✗ non utilizzeremo dati personali in modi non preventivamente illustrati alla persona di cui abbiamo raccolto i dati;
- ✗ non conserveremo dati personali per un tempo superiore a quanto necessario per soddisfare la ragione legale o commerciale all'origine della raccolta di dati;
- ✗ non prenderemo decisioni basate esclusivamente sull'elaborazione automatizzata laddove ciò possa avere un impatto notevole sulle persone interessate.

*I COLLABORATORI
CONDIVIDONO CON NOI I LORO
DATI PERSONALI E DOBBIAMO
ASSOLUTAMENTE PROTEGGERLI,
CREANDO AL TEMPO STESSO
SERVIZI SEMPRE PIÙ
EFFICIENTI.*

*- LAURENT,
HR DATA &
ANALYTICS*





INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

Domande frequenti

Cosa si intende per informazioni sensibili e perché ci serve utilizzarle?

Ciò include qualsiasi informazione relativa a dati biometrici (ad esempio, scansione della retina o dell'iride, impronta digitale, impronta vocale o scansione della geometria della mano o del viso), dati sanitari, dati genetici, origine etnica, opinioni politiche, convinzioni religiose o filosofiche, appartenenza a sindacati, dati riguardanti la vita sessuale o l'orientamento sessuale di un individuo. Raramente elaboriamo questo tipo di dati, tranne laddove sussista un obbligo giuridico o ai fini di studi clinici o di valutazione con volontari che testano i nostri prodotti.

Sembra che si possano fare soldi vendendo dati ad altre aziende. L'Oréal lo fa?

La raccolta dei dati personali è finalizzata esclusivamente a scopi commerciali o di ricerca. Non vendiamo i dati personali che raccogliamo. A volte condividiamo i dati con terze parti, ad esempio quando sosteniamo un'università per un progetto di ricerca, ma in tal caso i dati sono sempre resi anonimi.

È vero che i team Risorse umane e IT possono controllare tutti i messaggi di posta elettronica e i file del personale?

In linea di principio, bisognerebbe utilizzare gli strumenti messi a disposizione solo per motivi professionali. Quando si entra in L'Oréal, si viene informati di tutto il monitoraggio sul luogo di lavoro e del suo scopo. È possibile accedere alle e-mail e ai file dei collaboratori solo quando L'Oréal ha una legittima ragione interna. Esistono regole molto severe in merito alle circostanze in cui le informazioni personali sono soggette a controllo.

Etica in azione

L'Oréal desidera promuovere l'utilizzo responsabile dell'intelligenza artificiale, in particolare per evitare pregiudizi algoritmici.

Come agire?

Consultare i **10 aspetti chiave in materia di protezione dei dati nei Fondamenti del controllo interno**, la **Carta dell'utente della tecnologia digitale**, i nostri **Principi per un'AI affidabile**, la Group **Human Rights** policy e la **Employee Human Rights** policy.

Potrebbero applicarsi politiche specifiche in materia di protezione dei dati in base all'attività o all'entità. Contattare il proprio Data Privacy Officer locale per ulteriori informazioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

PROTEGGERE LE INFORMAZIONI RISERVATE

Dobbiamo proteggere le informazioni riservate di L'Oréal e dei nostri partner commerciali. La divulgazione di tali informazioni potrebbe non solo nuocere alla nostra reputazione, ma anche intaccare la fiducia delle nostre parti interessate.

SÌ,

- ✓ rispetteremo le regole del Gruppo in materia di protezione delle informazioni, utilizzo della tecnologia digitale e insider trading volte a limitare la divulgazione di informazioni non pubbliche a persone con una legittima "necessità di sapere";
- ✓ informeremo immediatamente il manager di riferimento in caso di divulgazione involontaria di informazioni riservate o qualora scopriremo che sono state divulgate informazioni riservate;
- ✓ faremo attenzione a non divulgare informazioni riservate in presenza di terze parti (ad esempio, in occasione di visite presso la nostra sede, in viaggio, ecc.).

NO,

- ✗ non parleremo di o non lavoreremo con informazioni riservate in un'area pubblica in cui le conversazioni possono essere ascoltate o i dati compromessi;
- ✗ non divulgheremo informazioni riservate di un datore di lavoro precedente;
- ✗ non conserveremo alcun documento che contenga informazioni riservate al momento dell'interruzione del rapporto di lavoro con L'Oréal.

Domande frequenti

In che modo è possibile coniugare trasparenza e riservatezza aziendale?

Essere trasparenti non significa essere un libro aperto. Abbiamo ragioni legittime per proteggere determinate informazioni. È perlopiù una questione di sensibilità. Bisognerebbe chiedersi sistematicamente se si può essere più trasparenti, ma anche riconoscere il dovere di proteggere le informazioni riservate. In caso di dubbi, rivolgersi al proprio manager o al Direttore Corporate Affairs & Engagement.

In alcuni casi è necessario richiedere informazioni riservate a terze parti, ad esempio a startup. Come fare in modo che si fidino di noi?

È importante dimostrare di saper gestire le informazioni riservate, al fine di instaurare un rapporto di fiducia. È bene richiedere solo le informazioni realmente necessarie, spiegare perché sono indispensabili, quali informazioni verranno fornite in cambio, come verranno utilizzate, chi si occuperà di proteggerle e in che modo.

In L'Oréal amiamo chiacchierare nei corridoi, mentre prendiamo un caffè, ecc. È davvero possibile evitare che i visitatori vengano a conoscenza di informazioni riservate senza diventare paranoici?

Il modo più semplice per ovviare a questo problema è quello di utilizzare apposite sale riunioni per gli incontri con i visitatori o avvertire i colleghi qualora sia previsto l'arrivo di un visitatore in ufficio. Ancora una volta, la fuga di informazioni riservate danneggia tutti.

Etica in azione

Tutti i collaboratori di L'Oréal sono tenuti a seguire una formazione specifica su come garantire la sicurezza delle informazioni.

Come agire?

Consultare le nostre guide etiche **Il modo in cui lavoriamo con le startup**, **Il modo in cui lavoriamo con i fornitori**, per quanto riguarda il nostro rapporto con i fornitori, e **Il modo in cui affrontiamo la concorrenza**, sul nostro rapporto con concorrenti e clienti, la nostra **Information Security policy** e la **Social Media policy**, nonché il nostro **Codice Etico dei mercati borsistici**.

Potrebbero applicarsi politiche specifiche in materia di informazioni riservate in base all'attività o all'entità. Contattare il proprio manager o Corrispondente Etico per ulteriori informazioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

COSTRUIRE SOLIDI RAPPORTI CON I PARTNER COMMERCIALI

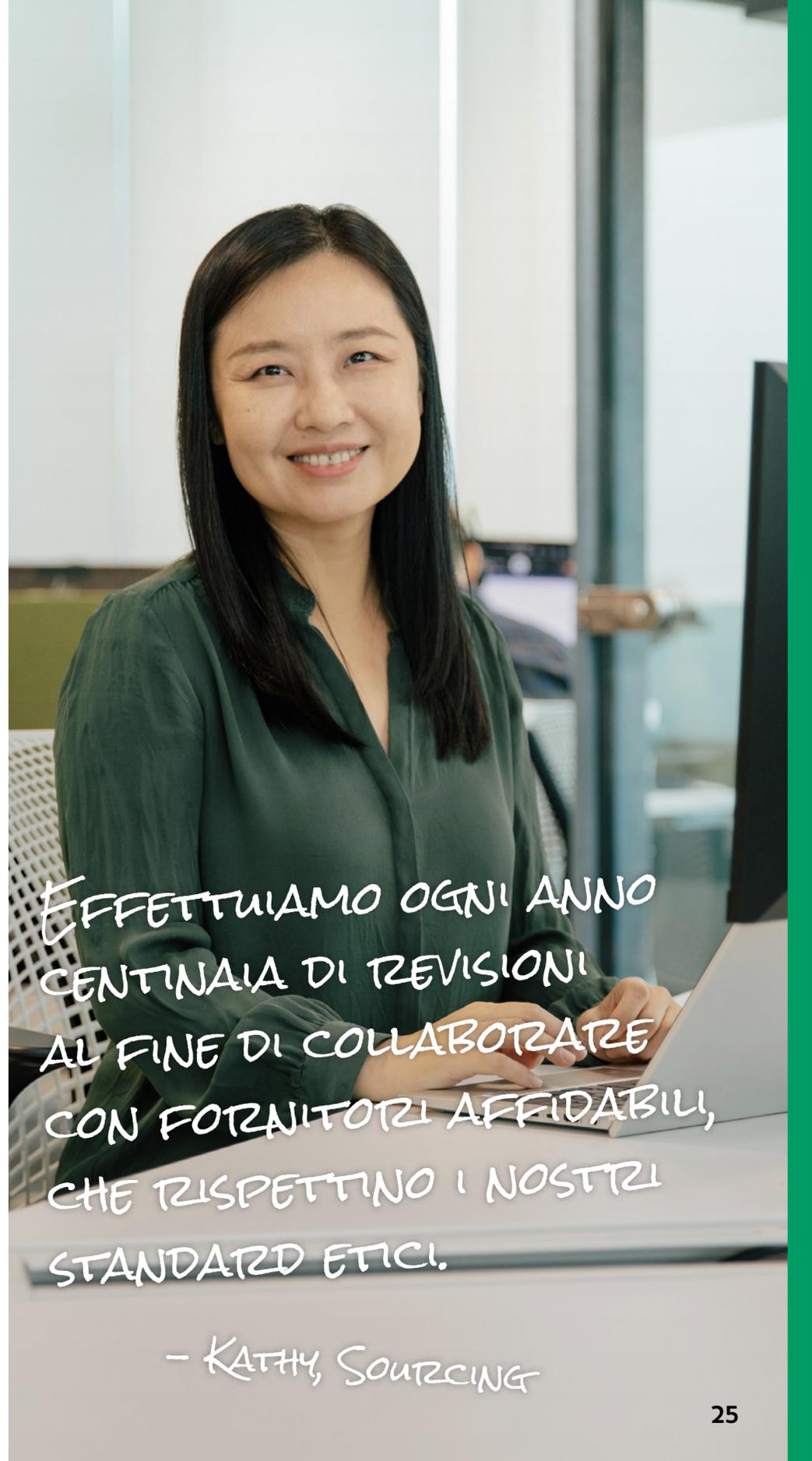
Desideriamo costruire un ecosistema sostenibile insieme ai nostri partner commerciali, basato sulla fiducia e sul vantaggio reciproci. Ci impegniamo ad adottare criteri di selezione trasparenti ed equi e a fornire riscontri onesti e rispettosi. Inoltre, ricerchiamo e supportiamo partner commerciali che condividono i nostri standard etici.

SÌ,

- ✓ rispetteremo i nostri impegni nei confronti dei nostri partner commerciali (ad esempio, pagare i fornitori o consegnare in tempo ai clienti) e saremo chiari e rigorosi qualora incontrassimo difficoltà nel farlo o vi fossero ragioni legittime per non farlo;
- ✓ mostreremo comprensione in caso di difficoltà dei nostri partner commerciali, in particolare in tempi di crisi;
- ✓ eviteremo che i nostri partner commerciali non dipendano eccessivamente dall'attività commerciale di L'Oréal;
- ✓ illustreremo le nostre aspettative etiche e aiuteremo i partner commerciali a soddisfarle, avendo il coraggio di interrompere i rapporti con coloro che non sono disposti a rispettarle.

NO,

- ✗ non imporremo condizioni scorrette ai partner commerciali (in particolare in termini di pagamento, scadenze, modifica degli ordini, ecc.);
- ✗ non chiederemo ai nostri partner commerciali di fare ciò che non siamo in grado o disposti a fare noi stessi.



EFFETTUAMO OGNI ANNO
CENTINAIA DI REVISIONI
AL FINE DI COLLABORARE
CON FORNITORI AFFIDABILI,
CHE RISPETTINO I NOSTRI
STANDARD ETICI.

- KATHY, SOURCING



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

Domande frequenti

Come possiamo assicurarci che tutti i nostri partner commerciali condividano i nostri standard etici?

Il modo migliore è quello di dare l'esempio e di condividere le nostre best practice quando opportuno. Ad esempio, con i nostri clienti, cerchiamo di avviare collaborazioni in merito a temi su cui abbiamo interessi comuni, come la protezione del pianeta o il rispetto dei diritti umani. Per quanto riguarda i nostri fornitori, andiamo oltre e chiediamo loro di impegnarsi a rispettare alcuni standard etici minimi che monitoriamo attentamente. Lo facciamo anche con i nostri distributori.

È stato individuato un ottimo fornitore, che tuttavia ha appena avviato la propria attività e L'Oréal è, per il momento, il suo unico cliente. È possibile lavorarci insieme?

Il nostro obiettivo è quello di evitare di creare forme di dipendenza a lungo termine. Ovviamente possiamo lavorare con piccoli fornitori, ma dobbiamo assicurarci che trovino altri clienti per svilupparsi ed esistere senza di noi.

Un nostro cliente riceve critiche sui social media per le proprie condizioni di lavoro. Possiamo continuare a rifornirlo?

Dovremmo contattare il cliente per raccogliere la sua versione dei fatti e capire come sta affrontando il problema. Dovremmo tenere sotto stretto controllo la situazione per vedere se è necessario adottare altre misure.

Etica in azione

L'Oréal effettua ogni anno diverse centinaia di revisioni al fine di garantire che i suoi fornitori rispettino i suoi standard etici e relativi ai diritti umani.

Come agire?

Consultare le guide etiche **Il modo in cui lavoriamo con i fornitori**, **Il modo in cui affrontiamo la concorrenza**, **Il modo in cui lavoriamo con le startup**, **Il modo in cui lavoriamo con professionisti del settore scientifico e sanitario**, i **Fondamenti del controllo interno** e la **Lettera di impegno etico reciproco** dei nostri fornitori. Maggiori informazioni sul modo in cui lavoriamo con i nostri fornitori sono contenute nel nostro programma Buy & Care. Potrebbero applicarsi politiche specifiche relative ai partner commerciali in base all'attività o all'entità. Contattare il proprio ufficio legale, Direttore Acquisti o Corrispondente Etico per ulteriori informazioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

TRATTARE I CONCORRENTI IN MODO EQUO

Una sana concorrenza stimola l'innovazione e assicura ai nostri consumatori l'offerta migliore in termini di prezzo e prodotto. La manipolazione del mercato spezzerebbe ingiustamente l'equilibrio tra i concorrenti, comprometterebbe la fiducia dei nostri consumatori e porterebbe a gravi sanzioni legali. In qualità di leader dell'industria cosmetica, dobbiamo dare il buon esempio. Tratteremo i nostri concorrenti con rispetto, come vorremmo che trattassero noi. Questo è l'unico modo per prendere posizione se riteniamo che qualcuno non stia rispettando le regole del gioco.

SÌ,

- ✓ raccoglieremo informazioni sui nostri concorrenti solo con mezzi trasparenti e leciti;
- ✓ informeremo immediatamente il manager di riferimento qualora ci trovassimo inavvertitamente in possesso di informazioni riservate relative ai nostri concorrenti;
- ✓ informeremo il nostro ufficio legale degli incontri con i concorrenti (comprese le associazioni professionali di categoria) o prima di intraprendere qualsiasi azione che possa impedire a un'azienda di acquistare da o vendere a uno dei nostri concorrenti.

NO,

- ✗ non consentiremo agli ex collaboratori della concorrenza, che sono entrati a far parte di L'Oréal, di condividere informazioni riservate sul loro precedente datore di lavoro;
- ✗ non interferiremo direttamente o indirettamente nella politica dei prezzi dei nostri clienti;
- ✗ non faremo commenti denigratori sui nostri concorrenti;
- ✗ non entreremo in contatto con i concorrenti quando si parla di informazioni riservate.





INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

Domande frequenti

I colleghi dei team commerciali usano spesso un linguaggio aggressivo nei confronti dei nostri concorrenti. Non fa forse parte del gioco?

Non è necessario prendere in giro i nostri concorrenti o utilizzare un linguaggio forte per guadagnare quote di mercato. È uno spreco di energia.

A una festa di amici, è capitato di conversare con qualcuno che lavora per uno dei nostri concorrenti. Non si trattava di un incontro formale di lavoro e non si è parlato molto di lavoro. È comunque necessario parlarne al proprio manager?

Per sicurezza, è bene informare il proprio manager, in modo che possa parlare con l'ufficio legale se lo ritiene necessario.

È possibile seguire i nostri concorrenti sui social media (ad esempio, mettendo mi piace alla loro pagina Facebook o seguendo un brand concorrente su Twitter, Instagram, ecc.)?

Sì, dal momento in cui il concorrente pubblica informazioni liberamente accessibili su Internet e sui social media, non si possono ricevere critiche per aver ottenuto tali informazioni, a condizione tuttavia che il sito in questione non preveda specifiche restrizioni di accesso per i concorrenti. È importante verificare sempre le condizioni di utilizzo in caso di dubbio.

Etica in azione

Per supportare i team di vendita, abbiamo definito dei semplici consigli utili per i prezzi e i margini di vendita dei clienti business-to-business (B2B), ovvero i **10 aspetti chiave in materia di prezzi e margini di vendita dei clienti business-to-business** disponibili nei **Fondamenti del controllo interno** consultabili sul sito intranet dedicato all'etica su **My Hub**.

Come agire?

Consultare la guida **Il modo in cui affrontiamo la concorrenza**, nonché la **Social Media policy**. Potrebbero applicarsi politiche specifiche in materia di concorrenza in base all'attività o all'entità. Contattare il proprio ufficio legale per ulteriori informazioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

TUTELARE LA REPUTAZIONE DI L'ORÉAL

Nel corso dell'ultimo secolo, L'Oréal e i suoi brand sono diventati nomi noti. Se da un lato dovremmo tutti incoraggiare la trasparenza, la sincerità e le critiche costruttive, dall'altro dovremmo sempre chiederci qual è il possibile impatto delle nostre azioni sulla reputazione di L'Oréal. La reputazione di L'Oréal dipende dal comportamento di ognuno di noi.

SÌ,

- ✓ ci assicureremo che i principi etici di L'Oréal si riflettano sempre nel nostro comportamento professionale;
- ✓ ci assicureremo che anche le terze parti che ci rappresentano, come i nostri portavoce e influencer, rispettino i nostri principi etici;
- ✓ terremo sempre ben netta la distinzione tra le nostre opinioni personali e quelle di L'Oréal;
- ✓ terremo sempre a mente che sul web niente è segreto, privato o si dimentica;
- ✓ segnaleremo al Direttore o al team Corporate Affairs & Engagement qualsiasi incidente che riteniamo possa avere un impatto sulla reputazione di L'Oréal.

NO,

- ✗ non parleremo né ci impegneremo per conto di L'Oréal se non debitamente autorizzati;
- ✗ non parleremo o scriveremo in merito ad argomenti relativi al Gruppo che non rientrano nella nostra area di competenza;
- ✗ non rilasceremo false dichiarazioni nel tentativo di proteggere nell'immediato la reputazione di L'Oréal.

L'INTEGRITÀ E
LA TRASPARENZA
SONO FONDAMENTALI
NELLE NOSTRE
COLLABORAZIONI
CON PORTAVOCE
E INFLUENCER

- REEM, CORPORATE
AFFAIRS & ENGAGEMENT



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

Domande frequenti

Mi rattristano le critiche rivolte a L'Oréal e ai suoi brand su Internet e spesso finisco per entrare in discussioni piuttosto accese con altri utenti in rete. Come posso contribuire a proteggere la nostra reputazione?

In L'Oréal, proteggere la reputazione del Gruppo è responsabilità/compito di tutti. Lo facciamo rispettando i principi etici comuni, comunicando in modo sincero e trasparente, ma anche coinvolgendo le persone giuste a livello interno quando necessario. Esistono team dedicati che hanno il compito di difendere la reputazione del Gruppo. Se si individua una situazione o un contenuto che può intaccare la reputazione del Gruppo o di uno dei nostri brand, è bene rivolgersi al team competente, che provvederà a fornire assistenza o a gestire direttamente la questione.

Ritengo importante esprimere le mie opinioni personali sui social media e talvolta noto che alcuni colleghi prendono posizioni politiche radicali sui loro account personali sui social media. Quale sarebbe il comportamento di L'Oréal se qualcuno se ne lamentasse?

L'Oréal non rilascia alcuna dichiarazione che possa essere interpretata come sostegno o critica nei confronti di alcun partito politico. Rispettiamo la libertà di espressione dei collaboratori, purché le loro convinzioni personali restino distinte dalla posizione di L'Oréal. Ciò dipenderà dalla posizione che ricoprono all'interno di L'Oréal e dal loro interlocutore. Dovremmo sempre chiederci: "Un utente del web potrebbe pensare che stia parlando a nome di L'Oréal?".

Possiamo chiedere ai nostri amici e familiari di scrivere recensioni a cinque stelle sui nostri prodotti appena lanciati?

No, è severamente vietato. Le loro opinioni possono essere confuse con quelle di altri consumatori che non hanno alcun rapporto con L'Oréal. Potremmo essere accusati di cercare di influenzare ingiustamente i consumatori per mancanza di trasparenza. Desideriamo che le recensioni dei nostri prodotti riflettano la sincera opinione dei nostri consumatori.

Etica in azione

Abbiamo elaborato una **Social Media** policy per aiutare i nostri collaboratori nella comunicazione sulle piattaforme social.

Come agire?

Consultare la nostra **Social Media** policy e visitare il nostro sito web **Dentro i nostri prodotti**. Potrebbero applicarsi politiche specifiche in materia di comunicazioni esterne in base all'attività o all'entità. Contattare il proprio Direttore Corporate Affairs & Engagement o Corrispondente Etico per ulteriori informazioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

GARANTIRE IL CORRETTO UTILIZZO DELLE RISORSE AZIENDALI

Le risorse sono messe a disposizione di tutti i collaboratori affinché svolgano le loro mansioni nelle migliori condizioni. Ognuno di noi ha la responsabilità di prendersi cura di queste risorse per garantire le prestazioni operative di L'Oréal.

SÌ,

- ✓ salvaguarderemo le risorse da perdite, danni, furti, sprechi e utilizzo improprio;
- ✓ rispetteremo le pratiche di sicurezza del Gruppo;
- ✓ ci assicureremo di mettere in atto buone procedure di sicurezza informatica.

NO,

- ✗ non utilizzeremo queste risorse per uno scopo contrario ai nostri principi etici;
- ✗ non utilizzeremo le risorse in modo irragionevole per scopi personali.



SE SI NOTA UN UTILIZZO
INAPPROPRIATO DELLE
RISORSE AZIENDALI,
BISOGNA AVERE IL
CORAGGIO DI DIRLO.

- NELSON, DIGITAL EDUCATION



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI
DIRITTI UMANI
SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

Domande frequenti

Vorrei installare un'applicazione sulla mia postazione di lavoro. Come devo procedere?

L'Oréal mette a disposizione le applicazioni di supporto al lavoro di ciascuno nel catalogo L'Oréal. Per rispettare i diritti di utilizzo di tali applicazioni, qualora si avesse bisogno di strumenti aggiuntivi sulla propria postazione di lavoro per motivi professionali, bisogna rivolgersi al proprio manager e al team IT. Inoltre, è bene installare sul proprio smartphone e tablet solo applicazioni mobili provenienti da app store pubblici ufficiali.

Posso rivendere su siti di vendita online come eBay i prodotti acquistati dallo store aziendale in loco o online?

La rivendita di questi prodotti è vietata. I prodotti acquistabili sul nostro sito sono strettamente riservati all'uso personale dei collaboratori e dei loro familiari.

Sospetto che uno dei componenti del mio team gestisca un'attività di consulenza esterna durante l'orario di lavoro per L'Oréal, utilizzando la propria postazione di lavoro e la posta elettronica aziendale per farlo. Ne ho parlato con un amico che lavora nell'IT. Tale persona può accedere alla posta elettronica del collega e si è offerta di aiutarmi a indagare un po' per scoprire cosa sta accadendo. È accettabile?

È vietato utilizzare le risorse aziendali per attività personali. Se si nutrono sospetti del genere, è necessario segnalarli direttamente al proprio manager. In L'Oréal esistono procedure specifiche per l'accesso agli account di posta elettronica dei collaboratori in merito a un'indagine per violazioni. Anche se l'amico che lavora nell'IT dispone dell'accesso a tali account, non deve usarlo per tale scopo senza l'autorizzazione appropriata ottenuta attraverso canali aziendali adeguati.

Etica in azione

L'Oréal dispone di una carta per l'utilizzo corretto delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

L'Oréal si è dotata di una Carta della sicurezza e di un Sistema di gestione della sicurezza (SMS) che illustrano in dettaglio i principali requisiti di sicurezza e le misure di protezione per collaboratori, risorse e informazioni.

Il Cybersecurity Awareness Month è una campagna internazionale indetta ogni anno per incoraggiare i collaboratori a mettere in atto le corrette procedure di sicurezza informatica.

Come agire?

Consultare la nostra **Carta delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione**, i **10 aspetti chiave in materia di sicurezza nei Fondamenti del controllo interno** e **Le 5 regole d'oro della sicurezza informatica**.

Potrebbero applicarsi politiche specifiche in base all'attività o all'entità. Contattare i team Risorse umane o IT per ulteriori informazioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI
LAVORO

COME DATORE DI
LAVORO

COME AZIENDA
RESPONSABILE

CONTATTI

DIMOSTRARE APERTURA IN MERITO AI CONFLITTI DI INTERESSE

Tutti noi, prima o poi, potremmo trovarci in una situazione in cui i nostri interessi personali o finanziari potrebbero sembrare in conflitto con gli interessi di L'Oréal. Un atteggiamento trasparente garantisce che la questione non diventi un problema etico.

SÌ,

- ✓ riveleremo immediatamente alla direzione eventuali rapporti personali, attività esterne o interessi finanziari che potrebbero influenzare o dare l'impressione di influenzare i nostri giudizi o il nostro processo decisionale;
- ✓ chiederemo consiglio se non siamo sicuri di comprendere ciò che potrebbe essere considerato un conflitto di interesse.

NO,

- ✗ non utilizzeremo la nostra posizione all'interno di L'Oréal per favorire in qualsiasi modo i nostri interessi personali diretti o, indirettamente, quelli dei nostri amici o familiari;
- ✗ non utilizzeremo le risorse aziendali per svolgere o sostenere le nostre attività personali o quelle dei nostri amici o familiari.

Domande frequenti

Posso avere un blog personale dedicato all'estetica? È possibile se dichiaro in modo trasparente la mia posizione di collaboratore L'Oréal?

No. Questi blog sono interessanti solo se riflettono il punto di vista di consumatori che possono esprimersi liberamente. Al contrario, i collaboratori di L'Oréal non possono criticarne i prodotti o parlare di prodotti dei concorrenti. È naturalmente possibile tenere blog su altri argomenti di interesse: viaggi, cucina, lifestyle, ecc.

Conosco personalmente il proprietario di una grande azienda di catering. Posso inviare il suo recapito a tutti i miei colleghi di lavoro e metterlo in contatto con il dipartimento Acquisti?

Puoi, ovviamente, parlare dell'azienda in questione con il dipartimento Acquisti, ma dovresti lasciare che sia il dipartimento competente a contattarla se interessato.

È necessario rendere noto il fatto che si conosce personalmente il fornitore e non interferire in alcun modo nel processo di selezione del fornitore. Non si può comunque utilizzare il sistema di posta elettronica aziendale per pubblicizzare la suddetta attività.

Frequento una persona che lavora per uno dei nostri clienti. Ci siamo conosciuti sul lavoro. Ho sentito voci di ogni tipo in merito alla questione. Non è forse consentito avere una vita privata?

Vive l'amour, come si dice in Francia. In alcuni casi, tuttavia, L'Oréal nutre un legittimo interesse nel richiedere informazioni sui rapporti personali. Onde evitare voci di favoritismi, è necessario parlarne con il proprio manager o con il dipartimento Risorse umane, che gestiranno la situazione in modo riservato e rispettoso.

Etica in azione

Ogni anno il Consiglio di Amministrazione valuta la situazione degli Amministratori al fine di prevenire conflitti di interesse.

Come agire?

Consultare la nostra **Conflicts of Interest policy**, la nostra **Responsible Lobbying policy** e la nostra **Social Media policy**.

Potrebbero applicarsi procedure specifiche in materia di conflitti di interesse in base all'attività o all'entità. Contattare il proprio Responsabile delle Risorse umane o Corrispondente Etico per ulteriori informazioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI
DIRITTI UMANI
SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

CONTRASTARE LA CORRUZIONE

Per svolgere la nostra attività con **integrità**, adottiamo una politica di tolleranza zero nei confronti della corruzione. Non solo la corruzione è illegale ovunque operiamo, ma è anche causa di povertà, discriminazione e danni all'ambiente.

SÌ,

- ✓ effettueremo immediatamente una segnalazione qualora venissimo a conoscenza di azioni che si ritengono essere contrarie alla politica di tolleranza zero nei confronti della corruzione adottata da L'Oréal;
- ✓ ci assicureremo che in tutti i Paesi i nostri partner commerciali e le persone che ci rappresentano presso le autorità pubbliche si impegnino a rispettare la nostra anti-corruption policy;
- ✓ incoraggeremo i nostri partner commerciali ad adottare standard simili;
- ✓ informeremo immediatamente il nostro manager di eventuali regali o dell'ospitalità che riceviamo, indipendentemente dal loro valore e dalla loro natura.

NO,

- ✗ non prometteremo né daremo alcunché di valore (denaro, regali, intrattenimento, ecc.) ad alcun rappresentante di un'autorità pubblica, di un partito politico o di un sindacato, salvo previa deroga ai sensi della politica del Gruppo;
- ✗ non accetteremo o concederemo alcun regalo o intrattenimento in violazione della Guida ai regali e all'intrattenimento per i collaboratori di L'Oréal;
- ✗ non delegheremo ad altri (intermediari, fornitori, ecc.) attività che non siamo autorizzati a svolgere direttamente.

Domande frequenti

Ritarderemmo davvero il lancio di un prodotto se i prodotti fossero bloccati alla dogana e fosse necessario pagare una piccola somma per farli rilasciare?

La risposta è semplice: non paghiamo tangenti, grandi o piccole, anche se ciò significa perdere opportunità commerciali.

La politica in merito ai regali riguarda solo i normali collaboratori. Di sicuro i vertici aziendali ricevono un sacco di regali, inviti a cene stellate e a giocare a golf e nessuno se ne preoccupa.

I membri del Comitato direttivo, i membri del Comitato di gestione e i Country Manager sono tenuti a rispettare le stesse regole previste per tutti gli altri e devono informare il Chief Ethics Officer qualora chiedano il permesso di accettare un regalo o un invito.

Etica in azione

La nostra politica di tolleranza zero include i "pagamenti di agevolazione", vale a dire i pagamenti di piccoli importi a rappresentanti delle autorità pubbliche per accelerare azioni di routine legittime.

Come agire?

Consultare la **Corruption Prevention** policy di L'Oréal, la guida **Il modo in cui preveniamo la corruzione**, le guide **Il modo in cui lavoriamo con i nostri fornitori**, **Il modo in cui lavoriamo con professionisti del settore scientifico e sanitario** e **Il modo in cui facciamo filantropia**, nonché la nostra **Responsible Lobbying** policy. Contattare il proprio Responsabile Controllo Interno o CFO per ulteriori informazioni sulle modalità di attuazione del programma di prevenzione della corruzione del Gruppo presso la propria entità.

E che dire dei regali che facciamo ai migliori clienti, ai giornalisti, ai medici ecc. Si tratta di corruzione?

Se gestito in modo sensato, lo scambio di regali e inviti può agevolare la comprensione e migliorare i rapporti di lavoro. La nostra **Guida ai regali e all'intrattenimento per i collaboratori** contenuta in **Il modo in cui preveniamo la corruzione** ci aiuta a garantire che ogni regalo che facciamo sia legittimo e non influenzi il processo decisionale del destinatario o la sua opinione su L'Oréal.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

PREVENIRE FRODI E ALTRE ATTIVITÀ ILLECITE

In qualità di azienda etica, abbiamo il dovere di combattere le frodi, che possono verificarsi come in qualsiasi altra grande azienda. Dobbiamo tenere registri finanziari e commerciali accurati e gestire la nostra attività con **integrità**. Inoltre, dobbiamo esercitare la due diligence per conoscere i nostri partner commerciali e garantire il rispetto delle politiche commerciali internazionali.

SÌ,

- ✓ rispetteremo le politiche interne messe in atto per prevenire le frodi (sistema di controllo interno, separazione dei ruoli, formazione sulla consapevolezza delle frodi, prevenzione delle frodi nei pagamenti, ecc.);
- ✓ garantiremo che le risorse aziendali non vengano rubate, perse, danneggiate, utilizzate in modo improprio o sprecate, né prestate, trasferite, vendute o donate senza autorizzazione;
- ✓ indagheremo tutti i sospetti di frode, alla luce dei nostri standard etici;
- ✓ seguiremo le procedure interne di due diligence per assicurarci di lavorare con partner commerciali affidabili;
- ✓ terremo registri finanziari e commerciali accurati e seguiremo tutte le linee guida in materia.

NO,

- ✗ non faremo acquisti per conto dell'azienda senza rispettarne i processi di acquisizione;
- ✗ non manipoleremo le vendite o i report finanziari per ottenere ricompense dirette o indirette;
- ✗ non lavoreremo con Paesi e partner soggetti a sanzioni ed embarghi;
- ✗ non divulgheremo informazioni privilegiate né acquisteremo o venderemo azioni qualora disponessimo di informazioni privilegiate.

Etica in azione

Ogni anno, tutte le entità ricevono informazioni sul nostro programma di prevenzione delle frodi. Se necessario, si procede a indagini e piani d'azione.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

Domande frequenti

La maggior parte delle frodi non è forse perpetrata da terze parti piuttosto che da collaboratori? Abbiamo davvero bisogno di così tante regole che potrebbero rallentarci?

Ci sono molti tipi di frode. Alcuni sono imputabili ai collaboratori, come la sottrazione di risorse aziendali, la manipolazione delle note spese o l'errata dichiarazione dei bilanci. Alcuni sono attribuibili a soggetti esterni, come pagamenti con carte di credito rubate o attacchi informatici. L'Oréal dispone di un programma completo di prevenzione delle frodi per proteggere l'azienda e ciascuno ha un ruolo da svolgere nella lotta contro tutti i tipi di frode.

Alcuni team hanno accesso a molti prodotti gratuiti e se li portano a casa, senza fare domande. Non si tratta forse di un furto all'azienda?

È comprensibile che, se si sta lavorando a un prodotto specifico, se ne possa prelevare una parte per uso personale. L'importante è la ragionevolezza, l'assenza di senso di diritto e la **trasparenza** con il proprio manager. Naturalmente, la rivendita dei prodotti è totalmente vietata. Se necessario, le politiche locali possono disciplinare l'accesso ai prodotti gratuiti per i collaboratori.

Come possiamo assicurarci che le nostre presentazioni e relazioni siano davvero accurate e non cerchiamo di rendere la realtà più appetibile, portando così a una decisione sbagliata?

È in contesti del genere che si può dare prova di tre dei nostri principi etici: **integrità, trasparenza e coraggio**. Se si ricevono pressioni per presentare informazioni inesatte, è opportuno segnalarlo.

Come agire?

Consultare i **Fondamenti del controllo interno** e il **Codice Etico dei mercati borsistici**. Si applicano politiche antifrode, antiriciclaggio e in materia di embargo in base alle attività delle diverse entità. Contattare il proprio Responsabile legale, Responsabile Controllo Interno o CFO per ulteriori informazioni.



ESSERE ALL'ALTEZZA DEI NOSTRI IMPEGNI COME

datore di lavoro

INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI
LAVORO

**COME DATORE DI
LAVORO**

COME AZIENDA
RESPONSABILE

CONTATTI

GARANTIRE CONDIZIONI DI LAVORO ADEGUATE	38
IL RUOLO DI RESPONSABILI E MANAGER	40
PROMUOVERE DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE (DE&I)	42
GARANTIRE IL RISPETTO SUL LUOGO DI LAVORO	44



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

GARANTIRE CONDIZIONI DI LAVORO ADEGUATE

La salute, la sicurezza, il benessere e la protezione di ogni individuo sono la nostra priorità. Ci adoperiamo per tutelare la salute fisica e mentale dei nostri collaboratori, sia che lavorino da casa, sia che siano in ufficio o in viaggio per lavoro. Garantiamo una vita lavorativa di alta qualità e appagante.

SÌ,

- ✓ rispetteremo l'equilibrio tra vita professionale e vita personale;
- ✓ ci assicureremo di conoscere e rispettare le varie norme in materia di salute, sicurezza, benessere e protezione che si applicano alle nostre attività;
- ✓ forniremo strumenti e servizi adeguati al fine di garantire un ambiente sicuro e protetto;
- ✓ garantiremo la sicurezza e la protezione dei nostri partner commerciali e visitatori durante la loro permanenza nella nostra sede.

NO,

- ✗ non trascureremo le norme in materia di salute, sicurezza e protezione indipendentemente dalla pressione aziendale;
- ✗ non metteremo noi stessi o altri a rischio con le nostre azioni;
- ✗ non ignoreremo le situazioni di carico di lavoro eccessivo.

PER ME È IMPORTANTE TROVARE UN EQUILIBRIO TRA VITA PROFESSIONALE E VITA PERSONALE. IL MIO MANAGER MI SOSTIENE, SI FIDA DI ME E RISPETTA IL MIO TEMPO.

- MONTSERRAT,
COMMUNITY ANIMATION



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI
DIRITTI UMANI
SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

Domande frequenti

Molti problemi di salute sono associati allo stress. Qual è il piano d'azione di L'Oréal sul tema?

Nell'ambito del programma Share & Care, le sessioni di formazione sulla prevenzione dello stress vengono affrontate in tutte le nostre sedi a livello mondiale. Anche il nostro sondaggio annuale rivolto ai collaboratori, Pulse, contribuisce a valutare questo aspetto e a mettere in atto piani d'azione correttivi.

In che modo l'azienda intende promuovere la qualità della vita professionale e la soddisfazione dei propri collaboratori?

Il nostro obiettivo è quello di fornire a ciascun collaboratore il supporto di cui ha bisogno per ottimizzare le proprie prestazioni e migliorare il proprio livello di soddisfazione sotto tutti i punti di vista, come la salute fisica, mentale ed emotiva, l'equilibrio tra vita professionale e vita personale e le condizioni di lavoro. Trasformiamo i nostri spazi di lavoro in luoghi di massima collaborazione, agilità ed efficienza, per adattarli alle nuove modalità di lavoro e offrire a ogni collaboratore un'esperienza in ufficio sana e appagante. Proponiamo una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro e prendiamo in considerazione nuovi modi di lavorare su base ibrida, in quanto questa soluzione rappresenta un'ottima sintesi tra il lavoro in sede e quello da casa.

In che modo l'azienda garantisce condizioni di lavoro adeguate e sicure per i propri collaboratori?

Salute, sicurezza e protezione sono questioni di primaria importanza per l'azienda. I team addetti alla protezione, all'ambiente, alla salute e alla sicurezza (EHS) hanno il compito di supportare la direzione nell'adozione delle misure necessarie per consentire a tutte le persone di lavorare in un ambiente sicuro. La comunicazione e la spiegazione di questi aspetti avvengono attraverso i vari corsi di formazione. Quando si verificano crisi sanitarie come quella causata dal COVID, si adottano immediatamente misure di protezione più severe, che devono essere osservate da tutti i collaboratori. Tutti noi abbiamo la responsabilità di intervenire se notiamo situazioni di rischio per la salute e la sicurezza che potrebbero causare malattie o infortuni.

Etica in azione

Il programma Share & Care di L'Oréal si basa su quattro pilastri: protezione, salute, equilibrio e luogo di lavoro. L'obiettivo è quello di offrire nuove prospettive e funzionalità per adattarsi pienamente a un ambiente in continua mutazione e per rimanere al passo con i tempi.

Come agire?

Consultare le nostre **Human Rights and Employee Human Rights** policies e la documentazione relativa al nostro **Sistema di gestione della sicurezza**. Consultare la nostra **People Security** policy e le nostre linee guida relative alla **sicurezza nei viaggi di lavoro**. Partecipare alle iniziative locali a favore della salute, della sicurezza e del benessere. Potrebbero applicarsi politiche specifiche in materia salute, sicurezza, benessere e protezione in base all'attività o all'entità. Contattare il proprio Responsabile Salute e Sicurezza locale per ulteriori informazioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

IL RUOLO DI RESPONSABILI E MANAGER

Responsabili e manager hanno oneri aggiuntivi perché devono dare l'esempio. Attraverso la loro leadership, i manager svolgono un ruolo chiave nel promuovere una cultura etica e nel sostenere tutti i collaboratori ad agire secondo i nostri principi etici.

COME DARE IL BUON ESEMPIO?

Oltre alla condotta quotidiana, ci aspettiamo che un manager riesca a creare le condizioni affinché le questioni etiche possano essere sollevate e discusse. Con alcuni semplici gesti è possibile mostrare l'importanza che si attribuisce all'etica in L'Oréal, ad esempio:

- ✓ dedicare del tempo durante l'anno (non solo durante i giorni dedicati all'etica) al confronto su tematiche etiche (si potrebbe invitare anche il proprio Corrispondente Etico);
- ✓ restare a disposizione per ascoltare le preoccupazioni del team;
- ✓ assicurarsi che il proprio team e in particolare i nuovi collaboratori, siano a conoscenza del Codice Etico e delle relative guide pratiche e che li abbiano compresi;
- ✓ condividere regolarmente con il proprio team i problemi etici affrontati o che potrebbero sorgere nel proprio lavoro e le soluzioni adottate;
- ✓ ogni volta che se ne presenta l'occasione, riconoscere e valorizzare il comportamento particolarmente etico e coraggioso di un collaboratore;
- ✗ mai chiedere né suggerire al proprio team di non rispettare il Codice Etico.

COME RISPONDERE AL MEGLIO ALLE DOMANDE DEL TEAM?

Le questioni etiche non sono quasi mai semplici da affrontare, ma non bisogna ignorarle. Poiché tutte le domande di carattere etico meritano di essere poste e perché nessuno dovrebbe trovarsi da solo di fronte a una questione etica, bisogna:

- ✓ dedicare del tempo all'ascolto dei propri collaboratori - non è facile per loro sollevare una questione di natura etica;
- ✓ offrire aiuto e consigli con umiltà. Le domande di natura etica non sono semplici e si potrebbe non essere in grado di dare una risposta adeguata. Riconoscerlo non farà che rafforzare i rapporti di fiducia;
- ✓ indirizzare il proprio team alla figura che potrà offrire la migliore consulenza, se non si è in grado di rispondere alle domande in prima persona.



L'ETICA È ESSENZIALE
NEL RUOLO DI UN
MANAGER. BISOGNA
ESSERE COMPLETAMENTE
DISPONIBILI AD
ASCOLTARE LE
PREOCCUPAZIONI DEI
MEMBRI DEL TEAM.

- THOMAS, DATA &
PROGRAMME GOVERNANCE



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI
DIRITTI UMANI
SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

COME INCLUDERE I PRINCIPI ETICI NEL PROCESSO DECISIONALE?

- ✓ Riuscendo a mettere in discussione la situazione che si presenta;
- ✓ facendo riferimento all'Organigramma delle decisioni etiche e alle politiche etiche, quando si deve prendere una decisione;
- ✓ partecipando all'e-learning sull'etica per prendere decisioni migliori dal punto di vista etico;
- ✓ condividendo con il proprio team il processo decisionale relativo a una questione di natura etica, soggetta alle regole aziendali sulla riservatezza, così che il team possa beneficiare dell'esperienza del manager e seguirne l'esempio.

IN CHE MODO I MANAGER POSSONO DIMOSTRARE DI SUPPORTARE LA SPEAK UP POLICY?

Questo fa parte del ruolo di ogni manager.

Dovrebbero:

- ✓ assicurarsi che il proprio team abbia letto la **Speak Up** policy;
- ✓ incoraggiare regolarmente ed esplicitamente il proprio team a segnalare eventuali problemi, se necessario;
- ✓ invitare il Corrispondente Etico a spiegare il processo di segnalazione al proprio team.

Etica in azione

L'autovalutazione sulla leadership etica è uno strumento di sviluppo personale e riservato che consente ai manager più esperti di valutare il proprio livello di leadership etica e fornisce suggerimenti per il miglioramento.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

PROMUOVERE DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE (DE&I)

Il nostro obiettivo è quello di cercare di assicurare la medesima diversità delle persone a cui ci rivolgiamo e di lottare contro ogni forma di discriminazione. Promuoviamo il trattamento equo, l'accesso, l'avanzamento e le opportunità per tutti. Ci impegniamo a creare una cultura di inclusione e appartenenza che offra a tutti i collaboratori lo spazio per svilupparsi ed esprimere il proprio potenziale.

SÌ,

- ✓ vietiamo la discriminazione in tutte le decisioni che riguardano il reclutamento, la formazione, la promozione, il mantenimento dell'impiego e le condizioni di lavoro, nonché nei rapporti con i partner commerciali;
- ✓ intensificheremo la nostra attenzione nei confronti di persone e gruppi che hanno maggiori probabilità di subire discriminazioni (ad esempio, persone con disabilità, membri della comunità LGBTQIA+, rifugiati o popolazioni indigene);
- ✓ esigeremo e promuoveremo un ambiente di lavoro inclusivo in cui si rafforzino il rispetto e la comprensione reciproci tra persone con situazioni personali o background diversi;
- ✓ accelereremo l'integrazione professionale delle persone con disabilità e con origini socio-economiche e/o culturali sottorappresentate.

NO,

- ✗ non effettueremo discriminazioni in base al sesso, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, alle disabilità, all'età, alle opinioni politiche o filosofiche, alla religione, all'appartenenza a un sindacato, all'origine etnica, sociale, culturale o nazionale o per qualsiasi altro motivo vietato dalla legge nazionale;
- ✗ non assumeremo o ammetteremo commenti o comportamenti razzisti, sessisti, antisemiti, omofobici, transfobici o di intolleranza religiosa.





INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

Domande frequenti

Si può chiedere a L'Oréal di adattare i propri orari di lavoro in base alle proprie convinzioni religiose?

Cerchiamo di assecondare ragionevolmente l'osservanza da parte dei collaboratori di diverse esigenze culturali e religiose, purché ciò non crei rischi per la salute e la sicurezza, sia compatibile con le esigenze aziendali e contribuisca a mantenere un ambiente di lavoro inclusivo. Bisogna discuterne con il proprio manager e con il dipartimento Risorse umane per vedere cosa è possibile fare nel proprio caso specifico.

A volte sento battute indecenti sul lavoro (riguardo a donne, comunità LGBTQIA+, religioni, ecc.) e non so come reagire. Ho paura che il mio team mi escluda pensando che non abbia senso dell'umorismo.

Non riteniamo che questo tipo di battute sia divertente. Bisogna cercare di confrontarsi con i colleghi che potrebbero non rendersi conto che quello che a loro sembra un divertimento innocuo è in realtà offensivo e inappropriato. È anche possibile chiedere aiuto al dipartimento Risorse umane, ai Responsabili DE&I o al proprio Corrispondente Etico, oppure sollevare la questione attraverso Speak Up.

Ho più di 50 anni e ho la sensazione che L'Oréal non apprezzi l'esperienza. Si prendono sul serio solo i giovani, indipendentemente dal modo in cui svolgono il loro lavoro. È etico promuovere la diversità e trascurare le questioni anagrafiche?

Le competenze e le abilità non sono intrinsecamente legate all'età della persona. Tutti i collaboratori, a prescindere dall'età, hanno diritto a un colloquio personalizzato sulla carriera. Lavoriamo per offrire a tutti opportunità professionali basate sulle aspirazioni e sulle performance individuali. Promuoviamo programmi di reverse mentoring e condividiamo i suggerimenti dei collaboratori esperti per favorire un ambiente di lavoro inclusivo.

Etica in azione

L'Oréal presenta ogni anno un rapporto sui progressi compiuti nell'ambito dei Principi sull'empowerment delle donne e degli Standard di condotta delle aziende in materia di LGBTQIA+ delle Nazioni Unite.

Come agire?

Consultare la nostra Group [Human Rights](#) policy, la nostra [Employee Human Rights](#) policy e il nostro [Manifesto DE&I](#).

Scoprire in che modo garantiamo la diversità nella pubblicità e nel marketing nel capitolo "Comunicare responsabilmente".

Potrebbero applicarsi politiche specifiche in materia di diversità in base all'attività o all'entità. Contattare il proprio Responsabile delle Risorse umane o i Responsabili DE&I per ulteriori informazioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

GARANTIRE IL RISPETTO SUL LUOGO DI LAVORO

Desideriamo un luogo di lavoro privo di molestie o mobbing, gaslighting, ostilità e qualsiasi forma di molestia sessuale o comportamento sessista, dove tutti possano lavorare e prosperare in un ambiente collaborativo e rispettoso. Adottiamo una politica di tolleranza zero nei confronti delle molestie.

SÌ,

- ✓ tratteremo gli altri con rispetto, dignità ed equità e continueremo ad avere successo grazie a un efficace lavoro di squadra e alla collaborazione;
- ✓ ci comporteremo in modo rispettoso nei confronti degli altri durante gli eventi organizzati da L'Oréal, sia all'esterno che all'interno della nostra sede;
- ✓ sapremo riconoscere le idee e i contributi degli altri e condivideremo i successi e i fallimenti;
- ✓ daremo e accoglieremo riscontri con spirito costruttivo e rispettoso.

NO,

- ✗ non tollereremo alcun ambiente di lavoro ostile che lasci spazio ad abusi psicologici o fisici;
- ✗ non diffonderemo o ripeteremo maldicenze sui nostri colleghi;
- ✗ non biasimeremo una persona che ha manifestato il proprio disagio per una situazione irrispettosa.

Domande frequenti

Cosa intende esattamente L'Oréal per "mobbing"?

Consideriamo inaccettabili abusi fisici o insulti. Inoltre, in assenza di legislazioni più incisive, il mobbing può includere anche l'agire in un modo inteso a causare disagio, indurre deliberatamente una persona a commettere errori, umiliare qualcuno di fronte ad altri o isolarlo fisicamente o socialmente (il cosiddetto "trattamento del silenzio").

Cosa intende esattamente L'Oréal per "comportamento sessista" o "molestie sessuali"?

A seconda delle circostanze, determinati comportamenti potrebbero essere considerati inappropriati. Tra questi figurano il contatto fisico, le e-mail, le battute, gli sguardi e altri gesti sgraditi o inadeguati, i commenti, gli inviti o le richieste di natura sessuale e la distribuzione o l'esposizione di documenti, poster, oggetti, ecc. di natura sessuale. Le molestie sessuali possono riguardare tutti i generi e non sono limitate ai rapporti gerarchici. Riteniamo inaccettabile che l'avanzamento di carriera o qualsiasi altro beneficio lavorativo sia condizionato da favori sessuali.

Siamo tutti a conoscenza di casi di manager esperti o colleghi famosi per essere prepotenti o flirtare. Queste regole valgono per tutti?

Se si è a conoscenza di comportamenti inappropriati, non si deve dare per scontato che la direzione ne sia al corrente o che qualcuno se ne occuperà. Bisogna segnalarlo affinché si indaghi sulla questione. Nessuno, indipendentemente dal rispettivo livello nell'organizzazione, è esente dall'osservanza delle regole.

Etica in azione

L'Oréal comunica ogni anno a tutti i suoi collaboratori il numero di casi di mobbing, molestie sessuali e discriminazione. Si adottano misure adeguate a garantire che tutti si sentano al sicuro nell'effettuare una segnalazione.

Come agire?

Consultare la nostra **Human Rights** policy, la nostra **Employee Human Rights** policy e il **Manifesto Simplicity**. Potrebbero applicarsi politiche specifiche in base all'attività o all'entità. Contattare il proprio Responsabile delle Risorse umane per ulteriori informazioni.



ESSERE ALL'ALTEZZA DEI NOSTRI IMPEGNI COME

azienda
responsabile

INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI
LAVORO

COME DATORE DI
LAVORO

**COME AZIENDA
RESPONSABILE**

CONTATTI

RISPETTARE I LIMITI DEL PIANETA	46
CONTRIBUIRE A UNA SOCIETÀ MIGLIORE	48
PROMUOVERE UN'ATTIVITÀ DI LOBBYING RESPONSABILE	49
ESSERE CITTADINI CONTRIBUENTI RESPONSABILI	51



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

RISPETTARE I LIMITI DEL PIANETA

Ci impegniamo a rispettare i limiti del pianeta e ad adattarci a quanto è in grado di sopportare, secondo le indicazioni della scienza ambientale. Abbiamo fissato obiettivi quantificabili per limitare l'impatto di tutte le nostre attività su clima, acqua, biodiversità e risorse naturali. Al di là della trasformazione del nostro modello di business, desideriamo dare il nostro contributo alla risoluzione delle problematiche ambientali più urgenti a livello mondiale, investendo quindi nella rigenerazione degli ecosistemi e nello sviluppo dell'economia circolare. Continueremo a comunicare in modo trasparente i successi conseguiti e le sfide da affrontare.

SÌ,

- ✓ indipendentemente dal nostro ruolo all'interno di L'Oréal, saremo propositivi nella ricerca di modi per limitare il nostro impatto sull'ambiente;
- ✓ prenderemo in considerazione l'impatto ambientale di ogni decisione che prendiamo;
- ✓ ricercheremo fornitori che condividono i nostri impegni;
- ✓ coinvolgeremo i nostri partner e consumatori nel nostro percorso sostenibile.

NO,

- ✗ non permetteremo che pratiche dannose o dispendiose, come l'inquinamento accidentale, rimangano inascoltate o irrisolte;
- ✗ non cercheremo di ottenere esenzioni da e non eserciteremo pressioni contro legislazioni che tutelano l'ambiente.



STIAMO TRASFORMANDO
IL MODO IN CUI I NOSTRI
PRODOTTI ARRIVANO
AI CONSUMATORI PER
RAGGIUNGERE I NOSTRI
AMBIZIOSI OBIETTIVI DI
SOSTENIBILITÀ.

- NICOLAS,
PHYSICAL DISTRIBUTION



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

Domande frequenti

Se un guasto a un impianto dovesse causare un inquinamento di qualsiasi tipo in uno dei nostri stabilimenti e fossero necessari tre giorni per procurarsi i pezzi di ricambio ed effettuare la riparazione, potremmo davvero permetterci di fermare la produzione di fronte a un enorme arretrato di ordini da evadere?

Non abbiamo scelta. Il nostro impegno per proteggere il nostro pianeta è più importante di profitti o programmi di produzione a breve termine. E l'esperienza insegna che nel medio-lungo periodo essere un'azienda responsabile è un'autorizzazione a svolgere la propria attività. Possiamo dare l'esempio.

Come giustificiamo gli imballaggi eccessivi che utilizziamo per molti dei nostri prodotti?

La riduzione del materiale di imballaggio è una delle più grandi sfide che dobbiamo affrontare. Il Gruppo ha una politica ambiziosa in materia di imballaggi sostenibili, che mira a ridurre (attraverso la riprogettazione, il ridimensionamento e il riutilizzo) la quantità di materiale utilizzato, a sostituire i materiali più impattanti con altri che hanno una migliore impronta ambientale e a riciclare

di più. Ci siamo posti obiettivi ambiziosi: entro il 2030, il 100% della plastica utilizzata nei nostri imballaggi sarà ottenuto da fonti riciclate o bio-based.

Un fornitore ha ricevuto una valutazione negativa per quanto riguarda i nostri standard ambientali a seguito di una revisione sociale. Secondo le regole di L'Oréal, non è possibile continuare a collaborare con il suddetto fornitore se non accetta un piano d'azione correttivo e non si sottopone a una revisione ulteriore. Tuttavia, il fornitore si rifiuta di farlo perché sa di rappresentare la soluzione più conveniente per la fornitura dei prodotti di cui abbiamo bisogno. Cosa posso fare?

È opportuno chiedere aiuto alla direzione affinché intervenga per convincere il fornitore. In caso il fornitore continui a rifiutarsi di collaborare, la nostra politica in L'Oréal è quella di avere il coraggio di interrompere i rapporti se un fornitore continua a non rispettare i nostri standard etici o non mostra alcuna intenzione di migliorare. In quanto azienda leader, abbiamo la responsabilità di non scendere a compromessi sugli standard etici, ambientali e sociali pur di risparmiare sui costi.

Etica in azione

Gli obiettivi di sviluppo sostenibile di L'Oréal in materia di clima, acqua, biodiversità e risorse naturali, definiti nel nostro programma L'Oréal For The Future, sono tra i più ambiziosi del nostro settore.

Come agire?

Scopri di più sui nostri obiettivi al 2030. Potrebbero applicarsi politiche ambientali specifiche in base all'attività o all'entità. Contattare il proprio Responsabile Sostenibilità per ulteriori informazioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI
DIRITTI UMANI
SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

CONTRIBUIRE A UNA SOCIETÀ MIGLIORE

Siamo un leader del settore e un'azienda di successo. Ci sentiamo in dovere di generare un impatto positivo nei Paesi e nelle comunità in cui operiamo. I nostri investimenti filantropici si concentrano principalmente sul sostegno alle donne di tutto il mondo. Al di là del contributo finanziario, ci impegniamo a coinvolgere lungo tutta la nostra catena del valore individui in difficoltà o a indirizzare parte dei nostri acquisti globali a fornitori che danno lavoro a persone appartenenti a comunità vulnerabili.

SÌ,

- ✓ sosterrremo organizzazioni di interesse pubblico senza scopo di lucro;
- ✓ perseguiremo l'integrazione nella nostra catena del valore delle comunità vulnerabili, in particolare nelle attività dei nostri fornitori;
- ✓ eserciteremo la due diligence per garantire che i nostri partner e progetti soddisfino gli standard del Gruppo e abbiano un impatto positivo;
- ✓ chiederemo ai nostri partner di aggiornarci regolarmente sui progressi, sull'utilizzo dei fondi o delle risorse assegnate e sul loro impatto.

NO,

- ✗ non intraprenderemo azioni o collaborazioni che non riflettano i nostri principi etici;
- ✗ non prenderemo alcun impegno senza aver verificato di avere le risorse finanziarie, umane e tecniche per sostenere il nostro progetto filantropico a lungo termine;
- ✗ non utilizzeremo le nostre donazioni in beneficenza o altre attività filantropiche per influenzare decisioni pubbliche a nostro favore.

Domande frequenti

L'ospedale per il quale faccio volontariato ogni settimana sta chiedendo a tutti di aiutare nella ricerca di nuovi volontari e vorrebbe che aumentassi il coinvolgimento di L'Oréal. Svariati colleghi potrebbero essere interessati. Posso parlarne direttamente con loro?

Se ci si rivolge solo a una ristretta cerchia di amici all'interno dell'azienda, senza esercitare alcuna pressione ed evitando di fare proselitismo, allora va bene. Inoltre, se l'ospedale rappresenta un'occasione in linea con la strategia filantropica generale di L'Oréal, è necessario parlarne con il Responsabile Filantropia della propria entità per verificare se è possibile coinvolgere l'azienda in una collaborazione con la struttura.

Cosa si intende esattamente per impegno "a lungo termine"? E se si volesse fare una donazione di prodotti urgente e una tantum?

Salvo situazioni di emergenza, nel campo della filantropia è sempre preferibile privilegiare gli impegni a lungo termine, per garantire un maggiore impatto. In genere, per ottenere un cambiamento efficace è necessaria una collaborazione della durata compresa tra i tre e i cinque anni.

Possiamo chiedere ai fornitori di acquistare i biglietti per un gala di beneficenza promosso da un'organizzazione che lotta contro la povertà e con la quale collaboriamo da anni?

A meno che non si tratti di un fornitore con cui abbiamo già intrapreso attività filantropiche, ciò non è consentito: anche se si spiega che non c'è alcun obbligo, è probabile che si senta tenuto ad acquistare i biglietti per mantenere un buon rapporto commerciale.

Etica in azione

La Fondazione L'Oréal sostiene e aiuta le donne a plasmare il proprio futuro e fare la differenza nella società, concentrandosi su tre aree principali: ricerca scientifica, bellezza inclusiva e azione per il clima.

Come agire?

Consultare la nostra Group **Human Rights** policy e la nostra guida **Il modo in cui facciamo filantropia**. Potrebbero applicarsi politiche specifiche in materia di filantropia in base all'attività o all'entità. Contattare il proprio Responsabile Sostenibilità per ulteriori informazioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI
DIRITTI UMANI
SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

PROMUOVERE UN'ATTIVITÀ DI LOBBYING RESPONSABILE

L'Oréal non elargisce contributi finanziari o in natura a partiti politici, figure politiche o istituzioni ad essi legate. Tuttavia, in quanto leader del settore cosmetico, L'Oréal ritiene sia proprio dovere avere un approccio proattivo e partecipare ai processi decisionali pubblici in atto nei Paesi in cui opera.

L'Oréal rispetta il diritto dei collaboratori di partecipare come individui al processo politico, fintanto che si assicurano che, nel farlo, non rappresentino l'azienda o non si possa pensare che lo facciano.

SÌ,

- ✓ comunicheremo in modo trasparente le nostre principali posizioni;
- ✓ sosterremo l'adozione di best practice in materia di lobbying, in particolare in seno alle associazioni professionali di cui siamo membri;
- ✓ chiariremo di non rappresentare in alcun modo L'Oréal, in caso di partecipazione ad attività politiche personali;
- ✓ informeremo il rispettivo manager nel caso in cui la partecipazione ad attività politiche possa impedire l'esecuzione di doveri professionali o creare confusione tra le proprie idee politiche e la posizione di L'Oréal (vedere il capitolo "Dimostrare apertura in merito ai conflitti di interesse").

NO,

- ✗ non raccoglieremo informazioni tramite mezzi illegittimi né comunicheremo informazioni deliberatamente distorte;
- ✗ non avvieremo una discussione con i rappresentanti di autorità pubbliche e/o i rappresentanti politici nominati ed eletti circa le normative locali, nazionali e internazionali senza l'esplicita autorizzazione del Responsabile Paese e del manager dell'entità e con conseguente registrazione nel registro delle lobby, se esistente;
- ✗ non utilizzeremo il luogo di lavoro come piattaforma politica.

Etica in azione

Nel 2014, L'Oréal ha avviato e firmato la Dichiarazione comune sull'attività di lobbying insieme ad altri sette membri di Transparency International France.

Come agire?

Consultare la nostra **Responsible Lobbying** policy e la nostra guida pratica **Il modo in cui preveniamo la corruzione**.

Potrebbero applicarsi politiche specifiche in base all'attività o all'entità. Contattare il proprio Responsabile Affari aziendali per ulteriori informazioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

Domande frequenti

Cosa si intende esattamente per “lobbying”? Nei media, quest'attività non sembra godere sempre di buona reputazione.

Fare attività di lobbying implica contribuire ai processi decisionali pubblici circa politiche e normative di probabile impatto sull'azienda, in modo da chiarire agli organi decisionali le conseguenze di queste normative sulle nostre attività. L'Oréal si confronta regolarmente con i responsabili politici su temi fondamentali per il Gruppo, al fine di informare e sensibilizzare. L'Oréal rispetta rigorosamente tutte le leggi, i codici di condotta e gli standard pertinenti applicabili e ne esige il rispetto anche dalle terze parti che agiscono per suo conto.

Mia sorella è candidata a una carica politica nella sua regione. Durante l'ultimo pranzo in famiglia, mi ha chiesto se potessi aiutarla distribuendo volantini il prossimo fine settimana e se L'Oréal potesse sostenere finanziariamente le spese della sua campagna. Poiché è davvero determinata, vorrei aiutarla. Chi posso contattare a livello interno per raccogliere fondi?

L'Oréal non eroga contributi di alcun tipo a partiti politici o figure politiche, nemmeno ad aspiranti tali. Durante il proprio tempo libero, è possibile sostenere attività politiche, purché sia chiaro che non lo si fa per conto di L'Oréal né si utilizzano le risorse dell'azienda (carta, stampanti, e-mail, ecc.). Bisogna tenere presente che l'ufficio non è una piattaforma politica.

Vorrei partecipare al consiglio comunale della mia città. Ma ho paura di ricevere un trattamento diverso all'interno dell'azienda. Devo comunicarlo al mio manager?

L'Oréal rispetta il diritto dei collaboratori di partecipare come individui al processo politico. Non bisogna farsi condizionare dalle proprie opinioni politiche personali o dalla scelta del proprio contributo politico. È necessario assicurarsi che ciò avvenga a titolo personale e non coinvolga l'azienda. A meno che il proprio contributo politico non impedisca di svolgere il proprio lavoro presso L'Oréal, non si è tenuti a comunicare la questione al proprio manager. Se si riceve un trattamento diverso a causa delle proprie opinioni politiche o dei propri contributi politici, è opportuno segnalarlo.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI

DIRITTI UMANI

SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

ESSERE CONTRIBUENTI RESPONSABILI

Il nostro obiettivo è essere un'azienda responsabile e pagare regolarmente le tasse in tutti i Paesi in cui operiamo. Questo comporta il rispetto scrupoloso delle leggi fiscali e il pagamento di tutte le imposte locali e nazionali. Significa anche dimostrare **trasparenza** in merito alla nostra strategia fiscale, compreso il modo in cui gestiamo i rischi fiscali e il nostro atteggiamento nei confronti della pianificazione fiscale.

Sì,

- ✓ presenteremo le nostre dichiarazioni fiscali e pagheremo le tasse entro le scadenze previste;
- ✓ instaureremo e manterremo rapporti costruttivi con le autorità fiscali e doganali basati sulla **trasparenza** e sul **rispetto**;
- ✓ saremo vigili sulle norme antifrode e antievasione;
- ✓ applicheremo legittimamente il trattamento fiscale più pertinente, in base alla realtà economica, agli obiettivi operativi e alle leggi applicabili.

NO,

- ✗ non intraprenderemo alcuna pianificazione fiscale aggressiva o artificiale allo scopo di evadere o eludere i nostri obblighi fiscali;
- ✗ non ci avvarremo di consulenti fiscali che non conoscono i nostri standard etici in materia fiscale.

Domande frequenti

Se un fornitore si offre di reindirizzare le pratiche burocratiche attraverso un Paese terzo per consentirci di non pagare l'imposta sulle vendite (IVA), possiamo accettare?

Abbiamo il dovere di rifiutare. Tutti i tentativi di evadere l'adempimento completo degli obblighi fiscali non sono etici (e probabilmente sono anche illegali).

Se scopriamo di aver commesso un errore in una dichiarazione dei redditi di qualche anno fa, che ha comportato una riduzione dell'aliquota di allora, dovremmo segnalarlo alle autorità fiscali?

Desideriamo essere considerati un'azienda affidabile dalle autorità fiscali. È necessario parlarne con il Direttore Finance o con il Responsabile fiscale del Paese o dell'area, in modo che possano controllare se si tratta effettivamente di un errore, e, in questo caso, decidere come comunicarlo alle autorità fiscali e quali misure prendere per prevenire il ripetersi di tale errore in futuro.

Alcuni dei nostri partner commerciali hanno ricevuto critiche per le loro politiche fiscali. Perché continuiamo a lavorare con loro?

Desideriamo lavorare con partner commerciali che condividono i nostri standard etici. Quando uno dei nostri partner commerciali riceve critiche per la propria politica fiscale aggressiva, lo sorvegliamo attentamente e ci assicuriamo di non contribuire in alcun modo indirettamente al suddetto comportamento. Potremmo anche discuterne con il soggetto interessato se lo riteniamo opportuno.

Etica in azione

La nostra presenza in alcuni Paesi cosiddetti "paradisi fiscali" è giustificata da ragioni operative e non fiscali.

Come agire?

Consultare la **Carta fiscale di L'Oréal**.

Potrebbero applicarsi politiche specifiche in materia di fiscalità in base all'attività o all'entità. Contattare il proprio Responsabile fiscale o CFO per ulteriori informazioni.



INTRODUZIONE

PRINCIPI ETICI
DIRITTI UMANI
SPEAK UP

NELL'AMBIENTE DI LAVORO

COME DATORE DI LAVORO

COME AZIENDA RESPONSABILE

CONTATTI

CONTATTI

PUBBLICATO DA:

Dipartimento dedicato all'etica, al rischio e alla conformità del Gruppo L'Oréal

SEDE CENTRALE:

41, rue Martre
92117 CLICHY CEDEX
Francia

SEDE LEGALE:

14, rue Royale
75008 PARIGI
Francia

Per accedere al sito intranet dedicato all'etica, visitare <http://ethics.loreal.wans>

Per effettuare una segnalazione, visitare lorealpeakup.com

DESIGN:

Given Agency
www.givenagency.com

FEBBRAIO 2023

CODICE ETICO

4^A EDIZIONE

IL
nostro
**MODO DI
AGIRE**

L'ORÉAL