

Ethik-Leitlinie

The Way we work

3. Ausgabe



L'ORÉAL ethics

THE BEAUTY OF ETHICS - THE ETHICS OF BEAUTY

DER L'ORÉAL-SPIRIT

L'ORÉAL hat es sich zur Aufgabe gemacht, allen Frauen und Männern weltweit qualitativ hochwertige, wirksame und sichere Schönheits-Innovationen anzubieten. Für die nächsten Jahre ist unser Bestreben, eine weitere Milliarde Verbraucher auf der ganzen Welt für uns zu gewinnen, indem wir die Kosmetikprodukte herstellen, die die unendliche Vielfalt ihrer Schönheitsbedürfnisse und -wünsche erfüllen. Unsere Identität und unser guter Ruf basieren auf starken Werten und ethischen Prinzipien. Unsere Werte sind Leidenschaft, Innovation, Unternehmergeist, Aufgeschlossenheit, Streben nach Exzellenz und Verantwortlichkeit. Unsere ethischen Prinzipien sind Integrität, Respekt, Mut und Transparenz.

ALS UNTERNEHMEN

Unsere Strategie basiert auf kontinuierlichen Investitionen in unsere Forschung und Entwicklung. Dadurch ist es unseren Marken möglich, den Verbrauchern Produkte anzubieten, die innovativ, hochwirksam, praktisch und angenehm in der Anwendung sind und deren Herstellung höchste Qualitäts- und Sicherheitsstandards zugrunde liegen. Unser Ziel ist es, Spitzenleistungen zu erbringen. Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit nehmen bei L'ORÉAL einen sehr hohen Stellenwert ein: Unsere Werbung basiert auf wissenschaftlich bewiesenen Ergebnissen und Daten. Wir streben stabile und dauerhafte Beziehungen zu unseren Kunden und Lieferanten an, die auf Vertrauen und beiderseitigem Nutzen basieren. Wir respektieren alle Interessenvertreter, einschließlich unserer Wettbewerber. Integrität ist die Basis unseres Handelns: Wir respektieren die lokalen Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind, und halten uns an die grundsätzliche Werte einer guten Unternehmensführung. Wir halten einen konstant hohen Standard bei der Bilanzierung und Berichterstattung und unterstützen den Kampf gegen Korruption. Wir bieten einen langfristigen, nachhaltigen Unternehmenswert, indem wir das Betriebsvermögen schützen und es bestmöglich einsetzen. Um dies zu erreichen, hinterfragen wir immer wieder unsere Handlungsweise und unsere Methoden.

ALS ARBEITGEBER

Unser Ziel ist es, L'ORÉAL zu einem großartigen Arbeitgeber zu machen. Uns ist bewusst, dass unsere Mitarbeiter unseren größten Unternehmenswert darstellen. Sie haben Anspruch auf eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung: Ein Umfeld, in dem persönliche Begabungen und Leistungen anerkannt werden, Vielseitigkeit wertgeschätzt, die Privatsphäre respektiert und auf ein Gleichgewicht von Berufs- und Privatleben geachtet wird. Wir möchten unseren Mitarbeitern eine motivierende Atmosphäre, spannende persönliche Chancen sowie die Möglichkeit zu Veränderungen bieten. Wir fördern eine Unternehmenskultur, die von Offenheit, Mut und Respekt geprägt ist, die die Mitarbeiter dazu ermutigt, Fragen zu stellen und Ideen und Bedenken frei zu äußern.

ALS VERANTWORTUNGSBEWUSST HANDELNDES UNTERNEHMEN

Wir tragen unseren Teil dazu bei, die Welt ein wenig schöner und gerechter zu machen. Wir achten darauf, welche Auswirkungen unser Handeln auf die Natur und die Artenvielfalt hat und versuchen, diesen Einfluss weiter zu reduzieren: Bei unseren Entscheidungen ist immer die langfristige Wirkung ausschlaggebend. Wir leisten einen positiven Beitrag in den Ländern und Gesellschaften, in denen wir tätig sind und respektieren regionale Kulturen und Bräuche. Wir verstehen die Wahrung der Menschenrechte als Teil der Unternehmenspolitik. Wir möchten dazu beitragen, dass Kinder- und Zwangsarbeit ein Ende gesetzt wird. Wir möchten erreichen, dass in unserer Branche keine Tierversuche mehr durchgeführt werden, und tragen zur Entwicklung und Anerkennung alternativer Methoden bei. Wir suchen und bevorzugen bewusst Geschäftspartner, die sich den gleichen Werten und ethischen Verpflichtungen verschrieben haben wie wir.

Dies ist der Spirit unseres Unternehmens: Der L'ORÉAL-SPIRIT

VORWORT

VON JEAN-PAUL AGON



Im 21. Jahrhundert sind nur diejenigen Unternehmen zukunftsfähig, die ethische Grundsätze in ihre Unternehmenskultur und –strategie integriert haben und in ihrer täglichen Arbeit umsetzen.

Unser Bestreben ist es, eines der vorbildlichsten Unternehmen weltweit zu sein.

Unsere ethischen Leitlinien sind bereits anerkannt und machen uns zu einem der weltweit führenden Unternehmen auf diesem Gebiet.

Unsere starken ethischen Prinzipien sind eine der tragenden Säulen von The NEW L'Oréal. Aus diesem Grund müssen wir unsere Überzeugungen als Unternehmen, als Arbeitgeber und verantwortungsbewusstes Unternehmen deutlich zum Ausdruck bringen.

Dank unserer ethischen Grundsätze - Integrität, Respekt, Mut und Transparenz – werden wir auch weiterhin ein Konzern sein, der Vertrauen schafft.

Die Ethik-Leitlinien gelten für uns alle, ohne Rücksicht darauf, wo wir arbeiten und was unsere Tätigkeit ist – ob wir neue Mitarbeiter sind, einem Direktionskomitee angehören oder im Vorstand sitzen.

Die Ethik-Leitlinie ist unser Referenzdokument, das unsere Entscheidungen inspiriert und unsere tägliche Arbeit leitet.

Lesen Sie diese Leitlinie sorgfältig. Leben Sie danach. Geben Sie sie weiter. Respektieren Sie sie, und stellen Sie sicher, dass sie auch in Ihrer Umgebung respektiert wird.

Damit L'OREAL vorbildlich sein kann, muss jeder Einzelne ein Vorbild sein.

JEAN-PAUL AGON

Chairman und Chief Executive Officer
Vorstandsvorsitzender der L'ORÉAL Stiftung

VON EMMANUEL LULIN

Unsere Ethik-Leitlinie ist ein lebendiges, gemeinsam genutztes Dokument zu Themen, die für unsere Kultur von Loyalität, Vertrauen und Solidarität von zentraler Bedeutung sind. Indem sie die allgemeinen Unternehmensprinzipien festlegt und zahlreiche Beispiele für die tägliche Praxis gibt, soll sie uns helfen zu verstehen, was von uns als Mitarbeiter von L'ORÉAL erwartet wird.



Über dieses Dokument hinaus stehen Ihnen eine diesem Thema gewidmete Intranet-Seite (<http://ethics.loreal.wans>) und Schulungen zur Verfügung. Ethik-Beauftragte in jedem Land helfen uns, nach unseren Leitlinien zu leben.

Die Einhaltung der ethischen Leitlinie ist für jeden einzelnen von uns eine zentrale Verpflichtung.

Seit vielen Jahren kommen wir außerdem zum Ethik-Tag zusammen. Immer mehr Kollegen beteiligen sich an diesem Event, das zu einem wichtigen Tag im Kalender der Gruppe geworden ist.

Alle Mitarbeiter und Unternehmenseinheiten müssen in einer respektvollen und offenen Art und Weise zusammenarbeiten. Wir müssen die Ideen anderer Menschen anerkennen, uns Zeit nehmen, zuzuhören und entsprechend den Vertraulichkeitsrichtlinien Informationen bedarfsgerecht weitergeben.

Ethische Fragen sind selten einfach. Unsere Stärke ist es, den Mut zu haben, sie anzusprechen. Behalten Sie diese Fragen nicht für sich: Äußern Sie sie, und fragen Sie um Rat. Sie erhalten bei diesem Prozess jederzeit Unterstützung.

EMMANUEL LULIN

Senior Vice-President und Chief Ethics Officer

FÜR WEN GILT DIESE LEITLINIE

Die Ethik-Leitlinie gilt für alle Mitarbeiter der L'Oréal Gruppe und ihrer weltweiten Tochtergesellschaften. Sie gilt auch für alle Führungskräfte und Mitglieder des Executive und Management Committees der L'Oréal Gruppe und ihrer weltweiten Tochtergesellschaften. Darüber hinaus gilt die Ethik-Leitlinie für alle Mitarbeiter und Führungskräfte der L'ORÉAL-Stiftung. Der in diesem Dokument verwendete Begriff „L'ORÉAL“ bezieht sich auf alle Tochtergesellschaften

der L'Oréal Gruppe und der L'ORÉAL-Stiftung. Damit so viele Mitarbeiter wie möglich die Ethik-Leitlinie in ihrer Muttersprache lesen können, ist die Leitlinie zurzeit in 45 Übersetzungen verfügbar. Die englische Version (GB) dieser Leitlinie stellt das Referenzdokument dar.

Die Ethik-Leitlinie ist auf der Unternehmens-Website von L'ORÉAL öffentlich verfügbar.

HINWEISE ZUR NUTZUNG DIESER LEITLINIEN

L'ORÉAL ist in zahlreichen Ländern vertreten und tritt somit auf eine Vielzahl an Kulturen, Gesetzen und politischen Systemen.

Sowohl als Unternehmen als auch als Mitarbeiter müssen wir im Rahmen unserer geschäftlichen Aktivitäten stets die Gesetze und Bestimmungen der Länder, in denen L'ORÉAL tätig ist, respektieren.

Wir sind uns darüber im Klaren, dass manche Situationen nicht einfach sind. Bei der Ethik geht es oft darum, einen Konflikt von Prinzipien zu schlichten. Unsere Ethik-Leitlinie gibt der Gruppe Standards für eine Reihe von „Grauzonen“ vor, bei denen eine Ermessensentscheidung erforderlich ist, die über das Gesetz hinausgeht.

Lesen Sie die Leitlinie vollständig durch, um sich über die ethischen Erwartungen und Standards von L'ORÉAL zu informieren. Bewahren Sie ein Exemplar der Leitlinie griffbereit auf, um bei späteren Fragen oder Problemen darin nachschlagen zu können.

Natürlich kann kein Dokument alle eventuell auftauchenden Situationen vorhersehen und behandeln. Sobald Sie also mit einer derartigen Entscheidung konfrontiert sind, stellen Sie sich folgende Fragen:

1. Steht diese Entscheidung im Einklang mit der Ethik-Leitlinie?
2. Ist sie legal?
3. Steht sie im Einklang mit unseren ethischen Prinzipien Integrität, Respekt, Mut und Transparenz?
4. Inwiefern kann meine Vorgehensweise unsere verschiedenen Interessenvertreter betreffen, und wie würden sie reagieren, wenn sie davon erfahren würden?
5. Wäre mir wohl dabei, wenn meine Entscheidung intern oder extern öffentlich gemacht würde?

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen Nein lautet oder wenn Sie Zweifel haben, gibt es folgende **goldene Regel**: Holen Sie sich bei den entsprechenden Personen Rat (Ihrem Management, internen Experten, dem Ethik-Beauftragten usw.), und **diskutieren Sie die Angelegenheit offen, bevor Sie handeln (siehe auch „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“)**.

Die Ethik-Leitlinie ersetzt keine bestehenden Richtlinien. Befolgen Sie bitte weiterhin die für Ihren Arbeitsplatz festgelegten Regeln und Standards. Diese Leitlinie dient als Rahmenwerk für alle Richtlinien und Standards. Sie soll Ihnen erleichtern, das unseren Regeln zugrunde liegende Prinzip zu verstehen.

L'ORÉAL ist sich bewusst, dass die Ethik-Leitlinie nicht alle Themen erschöpfend behandeln und dass sich der Inhalt von Zeit zu Zeit ändern kann.

L'ORÉAL behält sich das Recht vor, die Ethik-Leitlinie jederzeit mit oder ohne vorherige Ankündigung zu ändern, sowie das Recht, in einer gegebenen Situation jede angemessen erscheinende Maßnahme zu ergreifen, vorausgesetzt, dass diese nicht im Widerspruch zu den ethischen Prinzipien von L'Oréal steht.

ICH HABE EIN ANLIEGEN

OpenTalk

L'ORÉAL fördert eine Kultur der Offenheit, in der Mitarbeiter ihre Anliegen frei äußern können.

Wir ermutigen alle Mitarbeiter dazu, ihre Ansichten offen auszudrücken, für ihre Meinung einzutreten und auf unzulässige Verhaltensweisen und Forderungen hinzuweisen.

Manche Mitarbeiter haben möglicherweise Bedenken bezüglich bestimmter Verhaltensweisen und benötigen Beratung und Hilfestellung. Es ist ein Teil unserer Unternehmenspolitik, dass alle Meldungen über Fehlverhalten des Unternehmens, seiner Mitarbeiter oder Dritter, zu denen das Unternehmen Kontakte unterhält, gründlich untersucht und angemessene Maßnahmen ergriffen werden, ungeachtet der beteiligten Personen.

Der normale Weg, solche Anliegen zu adressieren, führt über das operative oder funktionale Management. Sie können sich auch an Ihren Human Resources Director des Landes oder an den Ethik-Beauftragten wenden. Möglicherweise sind in Ihrem Land noch weitere Ansprechpartner verfügbar, z.B. Vertreter des Betriebsrats.

Der Geschäftsführer des Landes oder – für Mitarbeiter des Unternehmens oder der Region – das Vorstandsmitglied, dem Sie unterstellt sind, ist dafür verantwortlich, dass die Ethik-Leitlinie respektiert wird; falls es notwendig ist, können Sie sich an diese Person wenden.

In Ausnahmefällen, d. h. wenn Ihr Anliegen nicht über die normalen Kanäle behoben werden kann, können Sie sich auch über die sichere Website direkt an den Chief Ethics Officer wenden: www.loreal.ethics.com

Jeder Mitarbeiter, der nach bestem Wissen und Gewissen sein Anliegen äußert, wird vor eventuellen Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Jeder Mitarbeiter, der glaubt, dass gegen ihn Vergeltungsmaßnahmen unternommen werden, muss dies unverzüglich über einen der oben angegebenen Kanäle melden.

„Nach bestem Wissen und Gewissen“ bedeutet, dass Sie Informationen weitergeleitet haben, von deren Vollständigkeit, Ehrlichkeit und Richtigkeit Sie zu diesem Zeitpunkt überzeugt waren, selbst wenn sich nachher herausstellen sollte, dass Sie sich geirrt haben.

Sollte es zu einer Untersuchung kommen, werden wir sicherstellen, dass ein fairer Ablauf gewährleistet ist und die Grundsätze der Vertraulichkeit und die Unschuldsvermutung angewandt werden. Jede Untersuchung erfolgt auch gemäß lokaler Rechtsprechung, besonders hinsichtlich eines ordentlichen Gerichtsverfahrens.

Während einer ethischen Untersuchung ist die vollständige Kooperation aller Beteiligten obligatorisch; alle Informationen und Dokumente müssen unverzüglich bei der ersten Anfrage bereitgestellt werden.

Die betroffene Person wird über die Art der gegen sie erhobenen Anschuldigungen informiert. Wenn nötig, werden diese Informationen nicht sofort gegeben, z. B. um Fakten zu überprüfen, Beweismittel zu sichern oder die zuständigen Behörden zu kontaktieren.

Jegliche Informationen werden nur denjenigen Personen mitgeteilt, die sie aus legitimen Gründen wissen müssen, entweder, damit die Angelegenheit behoben werden kann oder damit entsprechende Schritte unternommen werden können.

Wir werden demjenigen, der das Anliegen geäußert hat, das Ergebnis der Untersuchung zukommen lassen, sofern wir dadurch nicht gegen gesetzliche Bestimmungen oder andere Vertraulichkeitsrichtlinien verstoßen.

Jegliche Anschuldigungen, die sich als verleumderisch herausstellen oder böswillig erhoben wurden, können Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen.

ZUSAMMENARBEIT

Wir erwarten von allen Mitarbeitern unserer Unternehmen, dass sie in einer respektvollen und offenen Art und Weise zusammenarbeiten.

Teamwork wird gefördert und sowohl Erfolge als auch Misserfolge sollen geteilt werden.

Wir alle sollten uns zum Ziel machen, die Ideen und die geleisteten Beiträge anderer Menschen anzuerkennen. Wir müssen uns Zeit nehmen, zuzuhören und Informationen entsprechend den Vertraulichkeitsrichtlinien des Unternehmens bedarfsgerecht weitergeben.

Ein Mangel an Respekt, insbesondere durch beleidigende Worte, unangemessene Gesten oder rassistische, diskriminierende oder sexuell anzügliche Bemerkungen ist inakzeptabel. Verleumdungen von Kollegen stehen ebenfalls im Widerspruch zur L'ORÉAL-Ethik.

Dies macht es uns möglich, unternehmensweit eine Kultur von Loyalität, Vertrauen, Solidarität und Respekt gegenüber kulturellen Unterschieden aufrechtzuerhalten.

RESPEKTIEREN VON MENSCHENRECHTEN

Wir verpflichten uns, Menschenrechte zu respektieren und zu fördern, indem wir uns auf die UN-Menschenrechtscharta vom 10. Dezember 1948 sowie die UN-Leitprinzipien zu geschäftlichen Aktivitäten und Menschenrechten vom 16. Juni 2011 beziehen. Wir sind seit 2003 Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen, und wir unterstützen die UN-Prinzipien zur Stärkung der Rolle der Frau.

Wir sind in vielen Ländern präsent, und wir sind besonders wachsam bei Problemen, die folgenden Bereichen zugeordnet werden können: Grundvereinbarungen der Internationalen Arbeitsorganisation (Verhinderung von Kinder- und Zwangsarbeit, Respektierung von Versammlungsfreiheit), Förderung von Vielfalt, Frauenrechten, Respektierung des Menschenrechts zur Nutzung natürlicher Ressourcen und dem Recht auf Gesundheit.

RESPEKTIEREN RESPEKTIEREN REGIONALER GESETZE UND BRÄUCHE

L'ORÉAL fühlt sich besonders mit Gesetzen oder Initiativen verbunden, die folgende Schwerpunkte haben: Qualitäts-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards, Arbeitsrecht, Umweltschutz, Korruption und Geldwäsche, Besteuerung, die präzise Kommunikation von Finanz- und Nicht-Finanzinformationen sowie lauterer Wettbewerb.

L'ORÉAL ist bestrebt, diese Grundsätze mit seinen Geschäftspartnern zu teilen und sicherzustellen, dass sie diese Gesetze und Richtlinien ebenfalls befolgen.

Wir müssen außerdem sicherstellen, dass wir, wo immer das möglich ist, bei unseren Aktivitäten stets darauf achten, die Kultur und gesellschaftlichen Traditionen der Region, in der wir tätig sind, zu respektieren.

Es kann Fälle geben, bei denen diese Leitlinie uneins ist mit den örtlich geltenden Gesetzen oder den regionalen Bräuchen eines bestimmten Landes. Sollte der Fall eintreten, dass örtlich geltende Gesetze oder Bräuche einen höheren Standard verlangen als in unserer Leitlinie angeführt, gilt stets, dass die regionalen Gesetze und Bräuche anzuwenden sind. Wenn, im Gegensatz dazu, unsere Leitlinie einen höheren Standard vorschreibt, tritt sie an die Stelle der örtlichen Gesetze, sofern dies nicht zu illegalen Handlungen führt.



RESPEKTIEREN UNSERER VERPFLICHTUNGEN ALS UNTERNEHMEN

„Unser Ziel ist es, Spitzenleistungen zu erbringen. Wir hinterfragen immer wieder unsere Handlungsweise und unsere Methoden.“

Inhaltsverzeichnis

SEITE 10
Produktsicherheit
und -qualität

SEITE 11
Werbung und Marketing

SEITE 13
Auswahl und faire
Behandlung von
Lieferanten

SEITE 14
Lauterer Wettbewerb

SEITE 16
Interessenkonflikte

SEITE 18
Geschenke und
Einladungen

SEITE 19
Bestechungsgelder
und Beschleunigungs-
zahlungen

SEITE 20
Vertrauliche
Informationen

SEITE 21
Das Unternehmen
repräsentieren

SEITE 22
Privatsphäre und
Datenschutz

SEITE 24
Nutzung der
Unternehmensressourcen

SEITE 25
Finanz- und
Geschäftsunterlagen
und die Bekämpfung
von Geldwäsche

SEITE 26
Insidergeschäft

SEITE 27
Steuern

PRODUKT- SICHERHEIT UND -QUALITÄT

Produktsicherheit und -qualität haben seit jeher höchste Priorität. Unsere herausragende Leistung, die Qualität und Sicherheit unserer Produkte zeigen unseren Einsatz für unsere Kunden und den Respekt, den wir unseren Kunden gegenüber aufbringen. Dank dieser Leistungen geben uns unsere Kunden weiterhin ihr Vertrauen, sie untermauern und sichern den Ruf unserer Marken und und stellen sicher, dass L'ORÉAL seine Führungsposition in der Branche behält. Es ist Teil unserer Unternehmenspolitik, Produkte zu vermarkten, deren Wirksamkeit und Sicherheit bewiesen und durch äußerst strenge Evaluationsverfahren garantiert sind. Weltweit muss sich jeder L'ORÉAL-Mitarbeiter, der an der Entwicklung und Fertigung sowie am Marketing und Verkauf des Produkts beteiligt ist, für das Erreichen höchster Produktqualität einsetzen, und zwar von der Konzept- bis zur Auslieferungsphase und auch dann noch, wenn das Produkt bereits auf den Markt gebracht wurde.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie allen durch nationale und internationale Gesetze und Vorschriften festgelegten Anforderungen Folge leisten, um die Konformität aller unserer Produkte sicherzustellen
- + Sie zu jedem Zeitpunkt von der Produktentwicklung über den Fertigungs- bis zum Auslieferungsprozess die höchsten Hygienestandards einhalten und eine strikte Qualitätskontrolle stattfindet
- + Wenn wir von einer Beanstandung eines Verbrauchers Kenntnis haben, wir die Person bitten müssen, sich an den entsprechenden Verbraucherservice zu wenden. Wenn diese Beanstandung ein potenzielles Gesundheits- oder Sicherheitsrisiko darstellt, müssen wir sofort unseren Vorgesetzten oder die internationale Kosmetovigilanz-Abteilung informieren

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- einen freien und offenen Austausch über Fragen der Produktsicherheit einschränken, damit kein Sicherheitsproblem ignoriert wird
- etwaige potenzielle Probleme in Bezug auf Produktsicherheit, Verträglichkeit und Qualitätssicherung ignorieren
- Fragen der Medien (einschließlich sozialer Medien) zu unseren Produkten beantworten, wenn wir dafür nicht zuständig oder autorisiert sind

Ethisch?

1.1 - Ich arbeite in der Produktion. Mir sind einige fehlerhafte fertige Produkte aufgefallen. Eine Maschine verursacht möglicherweise Qualitätsprobleme. Ich weiß, dass wir in so einem Fall die Produktion stoppen sollen, doch meine Vorgesetzte hat keine derartigen Maßnahmen ergriffen. Ich weiß auch, dass der Produktionsplan zeitlich sehr eng ist. Soll ich darauf vertrauen, dass sie weiß, was sie tut, wenn sie es ignoriert?

L'ORÉAL hat für jede Stufe des Herstellungsprozesses Qualitätskontrollen eingeführt, um sicherzustellen, dass unsere Kunden Produkte von höchster Qualität erhalten. Qualität steht an erster Stelle und hat Priorität vor Produktionsplänen. Halten Sie also die Produktion ohne zu zögern an, besprechen Sie die Situation offen mit Ihrer Vorgesetzten und arbeiten Sie mit ihr und dem Rest des Teams zusammen, um das Anliegen zu lösen, bevor die Produktion wieder aufgenommen wird.

1.2 - Ein Lieferant hat uns eine Mitteilung geschickt, in der von einer möglichen Kontamination der letzten Lieferung von Rohstoffen die Rede ist. Die Produkte, die diese Rohstoffe enthalten, wurden bereits an unseren Kunden ausgeliefert und es gibt keinen konkreten Hinweis darauf, dass sie kontaminiert sind. Sind wir dazu verpflichtet, die gesamte Produktionsserie zurückzurufen?A:

Bei L'ORÉAL reagieren wir umgehend auf sämtliche Bedenken bezüglich der Produktsicherheit. Wenn Sie mit einem diesbezüglichen Anliegen konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich, informieren Sie sofort Ihren Vorgesetzten oder den für die Qualitätssicherung verantwortlichen Vorgesetzten.

1.3 - Mich hat gerade ein Verbraucher angerufen, der die falsche Telefonnummer hatte. Er sagte mir, bei ihm sei nach der Anwendung eines unserer Produkte eine allergische Reaktion aufgetreten. Wie soll ich mich verhalten?

Geben Sie diesem Verbraucher die Nummer des entsprechenden Verbraucherservices, und fordern Sie ihn auf, unverzüglich dort anzurufen. Senden Sie diese Informationen außerdem selbst an die internationale Kosmetovigilanz-Abteilung. Bei L'ORÉAL entscheiden wir nach eingehender Untersuchung eines etwaigen ursächlichen Zusammenhangs mit unseren Produkten, die Zusammensetzung eines Produkts anzupassen, um unerwünschte Wirkungen zu beseitigen, selbst wenn diese sehr leichter Natur sind. So stellen wir sicher, dass unsere Kunden unsere Produkte mit vollstem Vertrauen anwenden können.

1.4 - Ich werde von meiner Familie und meinen Freunden oft nach unserer Einstellung zu Tierversuchen gefragt... Ich weiß nicht, was ich ihnen sagen soll. Wen kann ich in dieser Sache um Rat fragen?

L'ORÉAL führt nirgendwo auf der Welt mehr Tierversuche durch, um seine Produkte oder Inhaltsstoffe dieser Produkte zu testen. L'ORÉAL delegiert diese Aufgabe auch nicht an Dritte. Eine Ausnahme könnte gemacht werden, wenn Regulierungsbehörden dies aus Sicherheits- oder behördlichen Gründen verlangen würden. Wenn Sie Fragen zu diesem Thema haben, können Sie sich an den zuständigen Leiter der Abteilung Corporate Communication wenden. Beachten Sie: Sie sollten vorsichtig sein, wenn Sie über Themen sprechen, die außerhalb Ihres Kenntnisbereichs liegen (siehe das Kapitel „Das Unternehmen repräsentieren“).

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich der Produktqualität und/oder -sicherheit konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Leiter der Qualitätskontrolle, dem Leiter der Rechtsabteilung, dem wissenschaftlichen Leiter, dem Human Resources Director oder Ihrem Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).



WERBUNG UND MARKETING

Der Erfolg unserer Produkte basiert auf deren spezifischen Eigenschaften und ihrer Wirkung. Dieser Grundsatz stellt einen entscheidenden Faktor dar, um die Loyalität unserer Kunden zu gewinnen und zu behalten. Wir wollen verantwortungsbewusst kommunizieren und die unendliche Vielfalt von Schönheitsbedürfnissen und -wünschen auf der Welt respektieren. Wir werben nicht für ein einziges oder unerreichbares Schönheitsideal.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie interne Validierungsprozesse für Werbematerialien und werbliche Aussagen auch dann befolgen, wenn dadurch eine Produkteinführung verzögert wird
- + sämtliches Werbe- und Promotion-Material auf bewiesener Wirkung und relevanten wissenschaftlichen Daten basiert, die bei Auswertungen, Verbraucher- oder Laborstudien erhoben wurden und die nach den besten Vorgehensweisen unserer Branche durchgeführt wurden
- + Sie eine faire, genaue und wahrheitsgemäße Beschreibung unserer Produkte und deren Wirkweise geben
- + Sie den Zweck und die korrekte Anwendung unserer Produkte deutlich angeben und darauf achten, dass diese Informationen von den Verbrauchern leicht verstanden werden
- + unsere Marken für die größtmögliche Vielfalt an Konsumentenbedürfnissen geeignet sind
- + Sie ein Bewußtsein haben für eventuelle Reaktionen auf unsere Werbung von Seiten religiöser, ethnischer, kultureller oder sozialer Gruppen
- + Sie große Sorgfalt walten lassen, um sicherzustellen, dass wir in Einklang mit unseren ethischen Prinzipien handeln, wenn wir Produkte für Kinder und Jugendliche bewerben
- + Sie besonders wachsam sind in Bezug auf die Arbeitsbedingungen der Kinder, die vielleicht in unserer Werbung auftreten
- + Sie achtsam sind, wenn wir in unserer Werbung Tiere einsetzen; insbesondere sollten keine bedrohten Arten oder Dressurbedingungen eingesetzt werden, die eindeutig inakzeptabel sind
- + Sie unsere Verkaufsförderungs- und Direktmarketing-Maßnahmen so konzipieren, dass die Verbraucher die Bedingungen des Angebots leicht verstehen können
- + Sie die personenbezogenen Daten unserer Verbraucher schützen (siehe das Kapitel über Privatsphäre und Datenschutz)
- + Sie von jeglichen geringschätzigen Bemerkungen über Wettbewerber absehen (einschließlich falscher Aussagen bezüglich deren Produkte und Dienstleistungen)

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- versuchen, die Leichtgläubigkeit, mangelnde Kenntnisse oder Erfahrungen von Verbrauchern auszunutzen
- in unserer Werbung behaupten, dass die Verwendung unserer Produkte erhebliche berufliche oder soziale Vorteile mit sich bringt oder dass unsere Produkte notwendig sind, um persönliche Probleme zu lösen oder gesellschaftlich akzeptiert zu werden
- in unserer Werbung die menschliche Würde untergraben oder erniedrigende Klischees darstellen
- in Medien oder Programmen werben, deren Popularität auf Gewalt, Sex, Aberglaube oder der Anstiftung zum Hass auf bestimmte Personen besteht. Solche Strategien stehen im Gegensatz zu den ethischen Prinzipien von L'ORÉAL
- Kinder in einer Werbung für ein Produkt auftreten lassen, das noch nicht auf die Anwendung bei Kindern getestet wurde, sofern in der Werbung nicht klar wird, dass das Produkt nicht für Kinder bestimmt ist
- unsere Werbung und Verkaufsförderung gezielt auf sehr junge Kinder ausrichten, außer bei Sonnenschutz- und Hygieneprodukten
- in unserer Kommunikation bestimmte Behauptungen absichtlich übertreiben, einschließlich Behauptungen zu Umweltschutz oder gesellschaftlicher Wirkung
- Informationen zum Zweck des verhaltensbasierten Marketings sammeln, ohne die Internet-Benutzer vorher darüber zu informieren (z. B. Einsatz von Cookies)



Ethisch?

2.1 - Meine Kollegin hat mir einen Marketing-Vorschlag gezeigt, in dem die betriebl. Body Lotion von einem extrem dünnen Model vorgeführt wird. Ich empfinde das zumindest als geschmacklos und befürchte, dass wir aufgrund einer derartigen Kampagne mit Vorwürfen rechnen müssen, junge Mädchen zum Hungern zu ermutigen, um dieses ungesunde dünne Aussehen zu erreichen. Meine Kollegin bezeichnete mich als überempfindlich und ließ mich wissen, dass die Illustration bereits genehmigt wurde. Was kann ich unternehmen?

Unsere Werbung und Promotion wird dahingehend entwickelt, den größtmöglichen Einfluss auf unsere Zielgruppe zu nehmen. Wir müssen daher sämtliche Botschaften, die wir damit übermitteln – oder die wahrgenommen werden können – mit größtem Verantwortungsbewusstsein auswählen. Die Entwicklung von Essstörungen bei jungen Frauen und die damit einhergehenden Gesundheitsrisiken sind in zunehmendem Maße besorgniserregend. Diese Tatsache muss bei der Entscheidung bezüglich unserer Anzeigenkampagne berücksichtigt werden. Wir arbeiten nicht wissentlich mit Models unter 16 Jahren zusammen, mit Ausnahme von bestimmten Werbungen wie beispielsweise bei Sonnenschutzprodukten für Kinder, oder mit Models, die eindeutig eine schwere Essstörung zu haben scheinen. Wir vermeiden auch jegliche Werbung, die Drogen, Alkohol oder das Rauchen fördert. Sie sollten Ihre Kollegin anordern, eine zweite Meinung einzuholen. Sie können das Anliegen auch mit Ihrem Vorgesetzten besprechen.

2.2 - In einer Werbung für ein Hairstyling-Produkt soll das Model eine Naturhaarperücke tragen, und wir werden ihr Bild auch retuschieren, weil ihre Haut ein paar Unreinheiten hat. Ist das vom Standpunkt der Ehrlichkeit unserer Behauptungen aus akzeptabel?

Aus technischer Perspektive gesehen, ist etwas Retuschieren manchmal notwendig, aber die Werbung darf auf keinen Fall hinsichtlich der Wirkung des beworbenen Produktes irreführend sein. Eine Naturhaarperücke zu verwenden, ist akzeptabel, weil es sich um eine Werbung für ein Stylingprodukt handelt, die nicht auf das Haarvolumen bezogen ist. Es ist wichtig, dass die verwendete Perücke aus echtem Haar ist und mit den Produkten gefärbt oder gestylt wird, für die geworben wird. Achten Sie jedoch auf die Herkunft des Naturhaars, das zur Herstellung der Perücken verwendet wird, da dieser Punkt manchmal strittig sein kann.

2.3 - Ich bin gerade dabei, ein Marketingprogramm für ein neues Produkt zu entwerfen. Vom Vorgesetzten der Abteilung Forschung und Entwicklung wurde mir mitgeteilt, dass es „Falten nur verringert“, wohingegen mein Vorgesetzter sagte, ich solle schreiben, dass es „Falten beseitigt“. Ich befürchte, dass dies nicht wirklich der Wahrheit entspricht. Wie soll ich mich verhalten?

Wir handeln nach dem Konsolidierten Kodex der Internationalen Handelskammer zu Werbe- und Geschäftskommunikationspraktiken und ebenso nach der Charta und den Prinzipien für verantwortungsvolle Werbe- und Marketing-Kommunikation von Kosmetik in Europa. Den Verkauf unserer Produkte durch übertriebene Behauptungen in die Höhe zu treiben, ist unehrlich, erzeugt Misstrauen bei unseren Verbrauchern und könnte als irreführend eingestuft werden. Wenn das Produkt also keine Falten beseitigt, sollten Sie dies auch nicht behaupten.

2.4 - Ich möchte gern in einer Werbung die Tatsache erwähnen, dass ein Produkt kein Hexachlorophen enthält, was nicht überrascht, da der Einsatz dieses Inhaltsstoffs gesetzlich verboten ist. Es klingt jedoch gut für die Kunden. Aber ich habe Kollegen, die glauben, dass diese Aussage grenzwertig ist. Wer hat recht?

Wir können die Menschen nicht dazu verleiten zu glauben, dass unsere Produkte eine bestimmte Eigenschaft haben,

wenn diese Eigenschaft nur daher rührt, dass wir das Gesetz respektieren. Das wäre eine Irreführung unserer Konsumenten. Ihre Kollegen haben recht.

2.5 - Ich arbeite zurzeit an einer Werbung, die in einem religiös geprägten Umfeld spielt. Die Verbraucher, auf die diese Werbung abzielt, werden den provokativen Stil wahrscheinlich mögen, und ich glaube nicht, dass sie in meinem Land jemand anstößig findet. Ich habe jedoch einen ausländischen Kollegen, der sie etwas grenzwertig findet. Wie soll ich mich verhalten?

Wir sollten unsere Werbung nicht nur vom Standpunkt unserer Zielgruppe aus bewerten, sondern auch vom Standpunkt der Gesellschaft insgesamt. Unsere Werbeanzeigen werden von vielen Menschen gesehen, nicht nur denen, auf die sie abzielen. Wir müssen auch unsere internationale Präsenz berücksichtigen und dürfen keine Themen verwenden, die in einem Land als akzeptabel gelten, aber in einem anderen, in dem wir geschäftlich tätig sind, äußerst schockierend wirken. Außerdem sollten wir keine Bilder, Symbole oder Themen verwenden, die unnötigerweise als anstößig, erniedrigend oder respektlos gegenüber einer Religion, Nationalität, Kultur, Minderheitengruppe oder Behinderung aufgefasst werden könnten. Das Beste wäre, vor der Validierung dieser Werbeanzeige eine objektive Meinung einzuholen, insbesondere von einem Gremium, und darauf zu achten, wie diese Werbung verbreitet wird.

2.6 - Eine berühmte Kinderbekleidungs-marke bringt ein Sortiment von Kleidern für kleine Mädchen heraus und will Lipgloss kaufen, um es den Kunden anzubieten, wenn sie über einen bestimmten Betrag einkaufen. Das ist eine gute Geschäftsmöglichkeit, oder?

Es gibt zunehmend Diskussionen über die frühe Sexualisierung von Kindern. Obwohl kleine Kinder Erwachsene immer imitieren wollen, besonders durch die Verwendung von Make-up und Parfum, sind wir der Meinung, dass dies ein Spiel bleiben muss. Aus diesem Grund sollten wir junge Menschen nicht zum täglichen Gebrauch von Kosmetikartikeln ermuntern, außer bei Hygiene- und Sonnenschutzprodukten. Deshalb ist es am besten, wenn wir vermeiden, dass unsere Marken mit Objekten, Themen oder Events assoziiert werden, die auf junge Kinder abzielen. So liefern wir beispielsweise keine Produkte für Wettbewerbe vom Typ „Mini-Miss“.

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich Werbung oder Marketing konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Leiter der Rechtsabteilung, dem Human Resources Director oder Ihrem Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).



AUSWAHL VON LIEFERANTEN UND FAIRE BEHANDLUNG VON LIEFERANTEN

Die Beziehung zwischen L'ORÉAL und seinen Lieferanten geht über den Kauf und die Lieferung der Waren und Dienstleistungen hinaus. Dies ist ein wesentlicher Aspekt für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Wir werden danach beurteilt, welche Qualität unsere Beziehung zu unseren Lieferanten hat. Insbesondere werden wir dahingehend überprüft, nach welchen Faktoren wir bei der Auswahl unserer Lieferanten vorgehen und wie diese ihr Engagement hinsichtlich einer verantwortungsbewussten Geschäftspolitik unter Beweis stellen.

Wir sind stolz auf unseren Ruf, mit Lieferanten Beziehungen zu pflegen, die auf gegenseitiger Unterstützung und Offenheit basieren. Diese Beziehungen beruhen auf den Grundsätzen von Objektivität, Fairness und Loyalität. Wir respektieren ihre Unabhängigkeit und Identität. L'ORÉAL wird seine Marktposition nicht dafür ausnutzen, eine bevorzugte Behandlung zu erlangen.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie Lieferanten anhand einer offenen Ausschreibung auswählen; stellen Sie sicher, dass alle Lieferantenangebote verglichen und gerecht und ohne Bevorzugung in Betracht gezogen werden
- + Sie den Ausschreibungsprozess transparent halten und bei abgelehnten Angeboten sowohl ehrliches als auch sensibles Feedback geben, das auf objektiven Kriterien basiert
- + unsere ethischen Erwartungen von allen Lieferanten, unabhängig davon, wo sie tätig sind, verstanden und respektiert werden
- + Sie Lieferanten dabei unterstützen, den Erwartungen von L'ORÉAL zu entsprechen
- + Sie Lieferanten pünktlich und entsprechend der vereinbarten Konditionen bezahlen, sofern keine legitimen Gründe dafür vorliegen, dies nicht zu tun, z. B. Waren, die bestellt, aber nicht geliefert wurden
- + unsere Lieferanten nicht übermäßig wirtschaftlich von dem Geschäft mit L'ORÉAL abhängig sind
- + Sie die vertraulichen Informationen der Lieferanten wie die eigenen schützen

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- den Lieferanten ausbeuterische Bedingungen auferlegen (und zwar in Bezug auf die Bezahlung, Termine usw.)
- weiterhin mit einem Lieferanten zusammenarbeiten, der die Erwartungen von L'ORÉAL zum wiederholten Male nicht erfüllt hat oder der unsere ethischen Prinzipien nicht respektiert, insbesondere in Bezug auf Menschenrechte und/oder die Bekämpfung von Korruption

Ethisch?

3.1 - Ich suche einen neuen Lieferanten für Büromaterial. Der Erste, bei dem ich angefragt habe, hat zwar einen guten Service geboten, war aber sehr teuer. Der Zweite bietet zwar einen etwas schlechteren Service an, ist aber preisgünstiger (in erster Linie deswegen, weil er uns einen erheblichen Rabatt eingeräumt hat, um mit L'ORÉAL ins Geschäft zu kommen). Kann ich den ersten Lieferanten anrufen und ihm sagen, welches Angebot uns der zweite unterbreitet hat, um eine Preissenkung zu erreichen?

Sie können dem ersten Lieferanten durchaus mitteilen, dass Ihnen ein besseres Preisangebot von einem anderen Lieferanten vorliegt, jedoch ohne die Identität und den Preis des zweiten Lieferanten zu nennen. Andernfalls geben Sie dem ersten Lieferanten preissensible Informationen über seinen Wettbewerber, was unethisch ist und in vielen Ländern gegen das Gesetz verstößt.

3.2 - Ich habe einen wirklich guten Lieferanten gefunden, doch er ist noch völlig neu in der Branche und im Moment wäre L'ORÉAL sein einziger Kunde. Kann ich ihn beauftragen?

Ja. Es spricht nichts dagegen, diesem Lieferanten bei seinem Einstieg behilflich zu sein. Sie sollten mit ihm jedoch einen zeitlich befristeten Vertrag schließen und den Lieferanten darüber informieren, dass von ihm erwartet wird, innerhalb eines bestimmten Zeitraums noch andere Kunden zu finden. Wenn er wirklich gut ist, dürfte dies kein Anliegen darstellen. Wenn er die Bedingungen zum Vertragsende nicht erfüllt hat, sollten Sie erwägen, den Lieferanten zu wechseln.

3.3 - Jemand hat mir anvertraut, dass gegen einen unserer ausländischen Lieferanten wegen des Verdachts auf Zwangsarbeit ermittelt wird. Der Lieferant hat mir gegenüber nichts dergleichen erwähnt, und bei früheren Besuchen seines Standorts war nichts Auffälliges zu bemerken. Soll ich diese Gerüchte ignorieren?

Nein. Sie sollten den Gerüchten nachgehen, indem Sie zuerst den Lieferanten darauf ansprechen. Im Zweifelsfall sollten Sie in Erwägung ziehen, ihn in das Social Audit-Programm von L'ORÉAL aufzunehmen, woraufhin u. a. ein externer Prüfer zu dem Lieferanten geschickt wird und die dortigen Beschäftigungspraktiken, Arbeitsbedingungen und andere Punkte überprüft. Wenn die Prüfung ergibt, dass Verbesserungsbedarf besteht, werden wir den Lieferanten darüber informieren und versuchen, ihn dazu zu bewegen, einem Plan zur Mängelbehebung zuzustimmen. Wenn wir natürlich eine erhebliche Nichterfüllung unserer Standards feststellen, die nach unserer Meinung nicht sofort behoben werden kann, oder wenn bei dem Lieferanten keine Verbesserung festzustellen ist, müssen wir die Geschäftsbeziehung beenden.

**+ UM WEITERE INFORMATIONEN ZU ERHALTEN:
Lesen Sie bitte „The Way We Buy“ und
„Suppliers / Subcontractors and Child Labour“.**

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich der Auswahl oder Behandlung von Lieferanten konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Einkaufsleiter, dem Human Resources Director** oder Ihrem **Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).



LAUTERER WETTBEWERB

Wir respektieren alle Stakeholder - einschließlich unserer Wettbewerber. Wir behandeln sie so, wie wir behandelt werden möchten. Unsere führende Position in der Kosmetikindustrie geht mit der Verpflichtung einher, auf diesem Gebiet ein gutes Beispiel zu geben.

Es ist in unserem Interesse, in einer Branche tätig zu sein, die von seriösen Geschäftspraktiken geprägt ist. Das erleichtert unsere Arbeit und stärkt das Vertrauen unserer Kunden. Das Weitergeben jeglicher Art von Informationen, wie z. B. Preisgestaltung, Kosten oder Marketingpläne, an Wettbewerber kann den Eindruck entstehen lassen, dass Preisabsprachen, Gebietsunterteilungen oder andere manipulative Aktionen und Verzerrungen des freien Marktes stattfinden. In den meisten Ländern gibt es auf diesem Gebiet sehr strenge Gesetze, die wir kennen und einhalten müssen.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie sofort den Vorgesetzten darüber informieren, wenn wir versehentlich unternehmenseigene oder vertrauliche Informationen, die sich auf Wettbewerber beziehen und legitimerweise nur ihnen oder Dritten zur Verfügung stehen dürften, erhalten oder genutzt haben
- + Sie davon absehen, bewusst dafür zu sorgen, dass die Einkaufsquellen oder Verkaufsstellen eines Wettbewerbers abgeschnitten werden
- + Sie dafür sorgen, neu eingestellten L'ORÉAL-Mitarbeitern niemals zu erlauben, über vertrauliche Informationen eines Wettbewerbers zu sprechen, für den sie vorher tätig waren
- + Sie von jeglichen geringschätzigen Bemerkungen über Wettbewerber absehen (einschließlich falscher Aussagen bezüglich deren Produkten und Dienstleistungen)

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- im Kontakt zu Wettbewerbern stehen, bei denen vertrauliche Informationen besprochen werden
- Kunden oder Lieferanten dazu veranlassen, Verträge mit Wettbewerbern zu brechen
- exklusive Handelsvereinbarungen abschließen (d. h. Verträge, die festlegen, dass ein Unternehmen ausschließlich von bzw. an L'ORÉAL kauft bzw. verkauft), ohne vorher eine entsprechende Rechtsauskunft eingeholt zu haben
- Informationen über Wettbewerber auf illegalem Weg beziehen und/oder sich beim Einholen solcher Informationen nicht deutlich als L'ORÉAL-Mitarbeiter zu erkennen geben
- Verträge fordern, die verschiedene Produkte oder Dienstleistungen verbinden (z.B. Verträge, laut denen ein Käufer, der an einem Produkt interessiert ist, auch ein zweites „damit verbundenes“ Produkt erwerben muss) oder Treuerabatte gestatten, ohne vorher eine entsprechende Rechtsauskunft eingeholt zu haben
- die Preisgestaltung unserer Kunden beeinflussen

Ethisch?

4.1 - Kürzlich habe ich bei einer Fachmesse den Vertreter eines unserer Wettbewerber getroffen. Bei einem Getränk in der Bar erwähnte er, dass sein Unternehmen schon bald eine Preissteigerung für mehrere bedeutende Produkte vornehmen würde. Das sind wirklich sehr nützliche Kenntnisse! Wem soll ich davon berichten, so dass wir dieses Wissen für uns nutzen können?

Wir betreiben keinerlei Preisabsprachen und tauschen auch keine Informationen über Ausschreibungsgebote mit Wettbewerbern aus. Dazu zählen Preispolitik, Rabatte, Zusatzleistungen, Lizenzgebühren, Garantien und Allgemeine Verkaufsbedingungen. Wenn Ihnen ein Mitarbeiter eines Wettbewerbers derartige Informationen freiwillig zur Verfügung stellt, sollten Sie das Gespräch sofort freundlich aber bestimmt beenden und Ihren Vorgesetzten und die Rechtsabteilung darüber informieren. Natürlich sollten Sie diese Informationen auch an keine Dritten weitergeben. Obwohl die Offenlegung der Informationen vermutlich ohne Hintergedanken erfolgte, könnte daraus der Anschein von Preis- und Gebotsabsprachen entstehen, was als ethisch nicht vertretbar gilt und zudem in den meisten Ländern illegal ist.

4.2 - L'ORÉAL ist Mitglied der National Professional Cosmetics Association, und ich bin der L'OREAL-Vertreter für den Handelsausschuss. Nach einer der monatlich stattfindenden Ausschussbesprechungen schlug einer meiner Kollegen, der Vertreter eines sehr bekannten Wettbewerbers, vor, dass die Ausschussmitglieder sich in einem Restaurant treffen, um sich besser kennen zu lernen und „informelle“ Gespräche zu führen. Wie soll ich mich verhalten?

Lehnen Sie die Einladung ab und informieren Sie umgehend Ihre Rechtsabteilung. Wir sind dazu verpflichtet, die Association vor solchen „informellen“ Treffen zu warnen. Beachten Sie, dass Kontakte mit Wettbewerbern die Ausnahme bleiben sollen und die Themen bei solchen Treffen auf unspezifische, nicht-sensible und nicht-strategische Inhalte begrenzt sind. Vermeiden Sie strikt jeglichen informellen Kontakt bis hin zu gesellschaftlichen Veranstaltungen mit Wettbewerbern. Sollten Sie im Verlauf eines „genehmigten“ offiziellen Kontakts mit Wettbewerbern erkennen, dass man damit beginnt, sensible Themen anzusprechen, verlassen Sie die Besprechung, und sorgen Sie dafür, dass dies im Protokoll festgehalten wird.

4.3 - Ich habe erfahren, dass einer unserer größten Wettbewerber in Kürze ein neues Produkt auf den Markt bringt, das ernsthafte Auswirkungen auf unsere Marketingstrategien haben könnte. Wir müssen unbedingt mehr darüber herausfinden - koste es was es wolle. Angesichts der Tatsache, dass diese Informationen so wichtig für uns sind, könnten wir nicht jemanden damit beauftragen, den Müll des betreffenden Wettbewerbers nach Hinweisen auf ihre Einführungsstrategie zu durchsuchen?

Nein. Das wäre ein ethisch absolut unververtretbares Verhalten, das unserem Ruf als Unternehmen mit integren Grundsätzen großen Schaden zufügen könnte. L'ORÉAL kann sich auf keinen Fall an solchen Aktivitäten beteiligen. Wir können Informationen über Wettbewerber nur auf legalem Weg einholen. Zu solchen legalen Methoden gehört das Prüfen der Produkte unserer Wettbewerber sowie die Nutzung von öffentlich zugänglichen Quellen, wie z. B. Werbeprospekten, Jahresberichten, Ausstellungen des Wettbewerbers auf Handelsmessen sowie gesammelten Industriedaten, die keine unternehmensspezifischen Informationen enthalten.

4.4 - Beim Besuch eines Kunden gab mir dieser Informationen über die Preisempfehlungen und Produkteinführungspläne eines Wettbewerbers. Kann ich ihn auch um Informationen dieser Produkteinführungen im Laden bitten?

Sie dürfen keine nicht öffentlichen sensiblen Informationen (Preise, Produkteinführungen, Marktanteile, Werbe-Etat usw.) über unsere Wettbewerber sammeln, und zwar weder direkt von unseren Wettbewerbern noch indirekt über unsere Kunden. Ein solches Verhalten stellt sowohl für L'ORÉAL als auch für den Kunden ein Risiko dar.

4.5 - Vor sechs Monaten habe ich eine neue Mitarbeiterin eingestellt, die früher für einen Wettbewerber tätig war. Während dieser Zeit hat sie sich ein sehr umfangreiches Fachwissen im Bereich Forschung angeeignet - in einem der wichtigsten Bereiche unseres Unternehmens. Tatsächlich war diese Erfahrung einer der Hauptgründe, warum ich sie einstellte. Ich habe mit größter Sorgfalt darauf geachtet, dass sie keinerlei vertrauliche Informationen ihres ehemaligen Arbeitgebers an uns weitergibt, aber es gibt doch sicherlich eine zeitliche Begrenzung, nach der sie ihr Fachwissen einsetzen kann? Andernfalls würde das Wahren von vertraulichen Informationen doch völlig übertrieben, oder?

Nein. Es gibt keine zeitliche Begrenzung für den Schutz vertraulicher Informationen. Ihre Mitarbeiterin hätte aufgrund ihrer Fähigkeiten eingestellt werden müssen, nicht wegen ihrer früheren Tätigkeit für unseren Wettbewerber. Es wäre eventuell sogar angebracht, sie in eine andere Abteilung zu versetzen, in der sie sich nicht unter Druck gesetzt fühlt oder dazu verleitet wird, vertrauliche Informationen weiterzugeben.

⊕ **UM WEITERE INFORMATIONEN ZU ERHALTEN:**
Lesen Sie bitte „The Way We Compete“.

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich des Wettbewerbs konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Leiter der Rechtsabteilung, dem Human Resources Director** oder Ihrem Ethik-Beauftragten; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).

INTERESSEN- KONFLIKTE

Als führendes Unternehmen auf dem Kosmetikmarkt müssen wir besonders auf Interessenkonflikte achten. Alle Mitarbeiter sollten Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen Interessen in Konflikt mit den Interessen von L'ORÉAL geraten könnten.

Selbst der bloße Anschein eines Interessenkonflikts kann sowohl der Reputation von L'ORÉAL als auch Ihrer eigenen schaden. Die goldene Regel für den Umgang mit tatsächlichen oder potenziellen Konflikten ist die vollständige Offenlegung aller Fakten. Das ermöglicht eine umfassende Prüfung der Angelegenheit.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie unserem Management gegenüber jeglichen potenziellen Interessenkonflikt, der unser Urteil und unsere Handlungen beeinflusst oder scheinbar beeinflusst (z. B. wenn ein Familienmitglied Mitarbeiter bei einem Lieferanten ist) offenlegen oder eine etwaige Position, Beteiligung oder finanzielle Beteiligung an einer Organisation offenlegen, die als Wettbewerber, Kunde, Lieferant oder anderer Geschäftspartner von L'ORÉAL fungiert, wenn es uns aufgrund der Position bei L'ORÉAL möglich ist, die geschäftliche Beziehung zu beeinflussen

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- Informationen zu Interessenkonflikten verschleiern

Ethisch?

5.1 - Kürzlich hat der Cousin eines Kollegen bei uns angefangen. Ein alter Schulfreund von mir ist ebenfalls in das Unternehmen eingetreten und arbeitet nun mit mir zusammen. Ich mache mir nun Sorgen darüber, dass es nach außen so aussehen könnte, als bestünde ein Interessenkonflikt. Gelten die diesbezüglichen Richtlinien nur für nahe Familienmitglieder oder auch für Fälle wie diesen?

Dies ist leicht zu beantworten: Wenn es sich um Beziehungen handelt, die Sie in Ihrer Objektivität beeinflussen könnten, sollten Sie die Richtlinien beachten und sich Rat einholen. Die Tatsache, dass bereits ein Familienmitglied oder Freund bei L'ORÉAL beschäftigt ist, hat bei der Einstellung keinen Einfluss auf den Wert eines Kandidaten. Es müssen jedoch alle Anstrengungen unternommen werden, um sicherzustellen, dass die Gehalts- und Leistungsbewertung von einer unabhängigen Person vorgenommen und diese Situation regelmäßig überprüft wird, um Objektivität und Fairness zu gewährleisten.

5.2 - Ich bin von der Qualität der Arbeit eines bestimmten L'ORÉAL-Lieferanten so sehr beeindruckt, dass ich gerne in das Unternehmen investieren würde. Bestünde in diesem Fall ein Interessenkonflikt?

Auch bei einer nur finanziellen Beteiligung kann es, abhängig von Ihrer Position bei L'ORÉAL, Ihrem Einfluss auf Einkaufsentscheidungen, der Höhe Ihrer Investition und der Bedeutung, die L'ORÉAL als Kunde für das betreffende Unternehmen hat, zu einem Interessenkonflikt kommen. Der einzige Weg dies herauszufinden ist, die Angelegenheit Ihrer Geschäftsleitung gegenüber offenzulegen und sich offen darüber auszutauschen.

5.3 - Meinem Sohn gehört ein wirklich gutes Hotel, und viele Unternehmen aus der Gegend halten dort ihre Veranstaltungen und Mittagessen ab. Es wäre naheliegend, es auch für unsere Veranstaltung zu wählen. Angesichts der Tatsache, dass es bezüglich des Preises und der Qualität im Vergleich mit anderen Optionen sehr gut abschneidet, frage ich mich, ob es bedenklich wäre, wenn ich dort eine Reservierung für uns vornehmen würde?

Aufgrund seines kostengünstigen Angebots und der Beliebtheit des Hotels käme es durchaus für unser Unternehmen in Betracht, dort Veranstaltungen abzuhalten. Es wäre jedoch nicht in Ordnung, wenn Sie bei dieser Entscheidung mitwirken würden, da ein offensichtlicher Interessenkonflikt vorliegt. Wie bei allen derartigen Fällen, in denen ein nahes Familienmitglied für einen aktuellen oder potentiellen Lieferanten oder anderen Geschäftspartner arbeitet, sollten Sie diese Informationen Ihrem Vorgesetzten gegenüber offenlegen. Er kann daraufhin entsprechende Maßnahmen ergreifen, um zu verhindern, dass Sie in eine missliche Situation geraten.

5.4 - In meiner Freizeit bin ich als Vizepräsident des Nationalen Verbraucherverbands tätig. Ich bekleide dieses Amt bereits seit vielen Jahren. Nun habe ich erfahren, dass der Verband plant, sich für eine Gesetzesänderung einzusetzen, die eventuell Probleme für L'ORÉAL mit sich bringt. Wie soll ich mich verhalten?

L'ORÉAL respektiert die Privatsphäre der Mitarbeiter und steht deren Engagement für die Gesellschaft in Form von Mitgliedschaften bei Verbänden oder Wohltätigkeitsorganisationen äußerst positiv gegenüber. Sie sollten Ihre Mitgliedschaft in oder Beteiligung an solchen Organisationen jedoch Ihrem Vorgesetzten gegenüber offenlegen, wenn Sie das Gefühl haben, dass deren Ziele mit den Interessen von L'ORÉAL kollidieren könnten. Ihr Vorgesetzter oder der Human Resources Director kann Sie bezüglich Ihres angemessenen Verhaltens beraten. In diesem Fall wäre es anzuraten, Ihre Kollegen des Verbands ebenfalls zu informieren und von jeglicher Beteiligung an dieser betreffenden Kampagne abzusehen.

5.5 - Meine Frau arbeitet für ein Konkurrenzunternehmen von L'ORÉAL. Wir reden zuhause nicht über die Arbeit, und ich bin der Meinung, dass es das Unternehmen nichts angeht, wo meine Frau tätig ist. Doch einige meiner Kollegen sind der Ansicht, dass ich mich in einer kompromittierenden Situation befinde. Wie soll ich mich also verhalten?

Hier könnte es zu dem Anschein eines Interessenkonflikts kommen. Um sich selbst und das Unternehmen zu schützen, sollten Sie diese Informationen Ihrem Management oder dem Human Resources Director gegenüber offenlegen. Zusätzlich dazu sollten Ihre Frau und Sie Maßnahmen ergreifen, die sicherstellen, dass vertrauliche oder unternehmenseigene Informationen beider Unternehmen geschützt sind.

5.6 - Ein Teamkollege von mir tritt sich seit ein paar Monaten mit einer ihm unterstellten Mitarbeiterin. Obwohl sie sich am Arbeitsplatz stets sehr diskret verhielten, kam das Verhältnis mit der Zeit trotzdem ans Licht. Ich darf davon offiziell nichts wissen. Bald kursierten die unterschiedlichsten Gerüchte. Natürlich bin ich sehr wachsam, um sicherzustellen, dass es zu keiner Form von Bevorzugung kommt - doch was ist, wenn die beiden sich wieder trennen und Streit miteinander haben? Muss ich etwas dagegen unternehmen? Und wenn ja, was?

Das ist eine sehr heikle Situation. Wir bei L'ORÉAL respektieren das Privatleben der Mitarbeiter und sind somit nicht an ihren romantischen Beziehungen interessiert. Allerdings haben wir ein legitimes Interesse an ihren beruflichen Beziehungen, besonders dann, wenn eine Person der anderen unterstellt oder ihr gegenüber in einer Verantwortungs- oder Führungsposition ist. Die von Ihnen beschriebene Situation ist nicht angemessen, da sie einen Interessenkonflikt mit sich bringt. Ein Vorgesetzter kann eine ihm unterstellten Mitarbeiterin kaum objektiv beurteilen, wenn eine Liebesbeziehung unterhalten wird. Sie sollten sich an den Vorgesetzten oder Ihren Human Resources Director wenden und besprechen, was in dieser Situation zu tun ist. Hier wäre es ideal, wenn einer der betroffenen Mitarbeiter in einem anderen Bereich eingesetzt werden könnte. Wir würden uns darum bemühen, diesen Wechsel taktvoll zu vollziehen. Abhängig von den Fakten und den Umständen kann die Angelegenheit auch einen Fall von sexueller Belästigung darstellen.

5.7 - Können Mitarbeiter von L'ORÉAL auch ein persönliches Beauty-Blog haben?

Die Teilnahme von L'ORÉAL-Mitarbeitern an einem solchen Blog ist schwierig, denn aus Loyalitätsgründen können sie weder unsere Produkte kritisieren noch können sie Kritik an den Produkten unserer Wettbewerber üben, da dies kein Fairplay wäre. Diese Blogs sind nur von Interesse, wenn sie die wahre Meinung von Konsumenten widerspiegeln. Wir dürfen uns nicht einer Kritik aussetzen oder uns vorwerfen lassen, dass wir die Debatte beeinflussen oder dass es uns an Transparenz mangelt.

⊕ **UM WEITERE INFORMATIONEN ZU ERHALTEN:**
Lesen Sie bitte die Richtlinie zum Thema „Employment of family and Friends“.

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich Interessenkonflikten konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Human Resources Director oder Ihrem Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).



GESCHENKE UND EINLADUNGEN

Das Austauschen von Geschenken sowie die Annahme und die Aussprache von Einladungen kann einerseits das Verständnis füreinander aufbauen und Geschäftsbeziehungen vertiefen, aber andererseits auch dazu führen, dass ein Interessenkonflikt zwischen persönlichen Interessen und beruflichen Pflichten entsteht. Beim Annehmen oder Überreichen bzw. Aussprechen von Geschenken oder Einladungen sind die „goldenen Regeln“, die Fakten vollständig gegenüber Ihrem Management anzulegen, angemessene Grenzen einzuhalten und sich stets zu fragen, wie Ihr Verhalten von der Öffentlichkeit wahrgenommen werden würde.

Stellen Sie sicher, dass

- + alle angebotenen Geschenke und Einladungen angemessen sind und den ethischen Prinzipien von L'ORÉAL entsprechen
- + Sie beim Zustandekommen neuer Geschäftsbeziehungen dafür sorgen, dass alle Beteiligten ausreichend über die L'ORÉAL-Richtlinien bezüglich Geschenken und Einladungen informiert sind. Informieren Sie sich im Gegenzug dazu auch über die entsprechenden Richtlinien Ihrer Geschäftspartner. Dadurch können Sie eventuellen Missverständnissen vorbeugen
- + Sie gegenüber unserem Management unverzüglich alle erhaltenen Geschenke oder Einladungen anzulegen und nötigenfalls die internen Anlegungsverfahren befolgen

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- Geschenke oder Einladungen annehmen, wenn sie mehr als einen eindeutigen symbolischen Wert haben
- Geldgeschenke vergeben oder annehmen

Ethisch?

6.1 - Ist es erlaubt, dass ich einem L'ORÉAL-Kunden eine Karte für ein Konzert anbiete, das ich nicht besuchen kann?

Es ist zwingend, dass bei einer derartigen Veranstaltung ein Mitarbeiter von L'ORÉAL anwesend ist und Geschäfte mit dem Kunden macht. Das gilt auch, wenn eine Einladung eines Lieferanten akzeptiert wird. Eine Einladung ist nur dann zulässig, wenn sie angemessen und im Rahmen unserer Geschäftsbeziehung üblich ist und ihr auch der Anbieter beiwohnt.

6.2 - Wir sind soeben zu einem wichtigen Abschluss mit einem neuen Kunden gekommen. Mein Vertriebsleiter hat den Vorschlag gemacht, den Kunden in einen Club einzuladen, um den Abschluss zu feiern. Ich hielt das für eine gute Idee – bis ich entdeckte, dass es sich dabei um einen Striptease-Club handelt! Ich fühle mich sehr unbehaglich bei dem Gedanken, diese Art von Einladungen anzubieten. Reagiere ich überempfindlich?

Einladungen für Kunden sollten sowohl angemessen als auch akzeptabel sein. Eine Einladung in einen derartigen Club kollidiert vermutlich nicht nur mit dem L'ORÉAL-SPIRIT, sondern könnte dazu führen, dass sich sowohl der Kunde selbst als auch Mitglieder des Vertriebsteams, die diese Art von „Unterhaltung“ womöglich geschmacklos finden, äußerst unbehaglich fühlen. Ermutigen Sie Ihren Vertriebsleiter dazu, eine angemessenere Option zu wählen. Langfristig wird dies ein besseres Licht auf das Unternehmen werfen.

6.3 - Ein Lieferant möchte nicht mehr aktuelle Produkte ausverkaufen und hat mir aus diesem Grund einen persönlichen Rabatt über 15 % angeboten. Kann ich das annehmen?

Außer in dem ungewöhnlichen Fall, dass L'ORÉAL mit dem Lieferanten einen Rabatt vereinbart hat, müssen Sie Ihre Geschäftsleitung über alle von einem Lieferanten angebotenen Rabatte informieren.

6.4 - Im Rahmen meiner Arbeit organisiere ich zahlreiche Geschäftsbesprechungen, Ausflüge und Tagungen. Jetzt hat mir ein Hotel, in dem ich oft Zimmer für L'ORÉAL-Mitarbeiter reserviere, ein kostenloses Wochenende anlässlich des Hochzeitstags meiner Eltern angeboten. Ich finde, das ist eine wirklich nette Geste. Kann ich das annehmen?

Nein. Auch, wenn Sie nicht selbst von dem Geschenk profitieren, würde ein Akzeptieren des Angebots dazu führen, dass Sie in Zukunft beim Buchen von Hotelzimmern für L'ORÉAL nicht mehr objektiv sind. Schon der Anschein eines derartigen Interessenkonflikts ist unangemessen und muss vermieden werden, indem Sie in einem solchen Fall freundlich ablehnen und Ihre Beweggründe erklären.

6.5 - Ein Lieferant hat mir soeben einen großen Geschenkkorb seiner Produkte angeboten. Ich weiß, dass es ihn nicht viel gekostet haben kann. Kann ich – und sollte ich – also das Geschenk annehmen?

Sie sollten dem Lieferanten für seine Großzügigkeit danken, doch das Geschenk freundlich ablehnen. Sie dürfen Geschenke nur dann annehmen, wenn sie einen symbolischen Wert haben. Beispielsweise wären Produkte, die das Logo des Lieferanten tragen oder eine Schachtel Pralinen in der Regel akzeptabel. Wenn Sie befürchten, dass ein Ablehnen des Geschenks die Geschäftsbeziehungen belasten könnte, wenden Sie sich an Ihr Management, um einen angemessenen Weg zu finden, mit dem Angebot umzugehen.

6.6 - Ich verhandle mit einem Kunden über eine Vergrößerung unserer Regalfläche. Meine Kontaktperson lehnt es ab, unseren Vorschlag zu prüfen und argumentiert, unsere Wettbewerber seien „netter“ zu ihm. Ich habe den Eindruck, er möchte ein Geschenk von mir, allerdings hat er mich nicht nach etwas Bestimmtem gefragt.

Sprechen Sie mit Ihren Vorgesetzten über Ihre Zweifel. Unter Umständen ist es erforderlich, mit den Vorgesetzten Ihres Kunden zu sprechen, denn es ist unwahrscheinlich, dass diese ihre Mitarbeiter zu einem solchen Verhalten ermutigen. Lassen Sie sich in keinem Fall dazu verleiten nachzugeben. Gesunde Verhandlungen mit unseren Kunden basieren auf der Qualität unserer Produkte und auf unserer Preispolitik und nicht auf unserer Bereitschaft, ihren Angestellten Geschenke zu überreichen.

⊕ UM WEITERE INFORMATIONEN ZU ERHALTEN: Lesen Sie bitte „The Way We Buy“ und „The Way We prevent corruption“ sowie Ihre regionale Richtlinie zu Geschenken und Einladungen.

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich Geschenken und Einladungen konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Human Resources Director** oder Ihrem **Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).



BESTECHUNG UND BESCHLEUNIGUNGSZAHLUNGEN

Wir sind der Überzeugung, dass Korruption inakzeptabel ist und nicht mit dem L'ORÉAL-SPIRIT im Einklang steht. Sie ist schädlich für die Gesellschaften, in denen wir geschäftlich tätig sind, und fügt dem Unternehmen Schaden zu. Korruption ist in allen Ländern verboten, in denen wir geschäftlich tätig sind, insbesondere dort, wo Vertreter ö entlicher Behörden involviert sind. Wir verfolgen in Bezug auf Korruption eine Nulltoleranzstrategie; dazu gehören auch „Beschleunigungszahlungen“. Beschleunigungszahlungen sind Zahlungen, die dazu verwendet werden, rechtliche Maßnahmen der Regierung, wie z.B. das Ausstellen einer Genehmigung oder das Auslösen von Waren aus dem Zoll, zu sichern oder zu beschleunigen.

Stellen Sie sicher, dass

- + unsere Geschäftspartner und Zwischenhändler über unsere Standards informiert sind und sich verpflichten, sie insbesondere dann zu respektieren, wenn sie uns in einem Land vertreten, in dem das Korruptionsrisiko hoch ist
- + Sie unverzüglich unseren Vorgesetzten und unseren Geschäftsführer des Landes oder – für Mitarbeiter des Unternehmens oder der Region – das Konzernvorstandsmitglied informieren, dem wir unterstellt sind, wenn wir Kenntnis von einer Handlung erhalten, die möglicherweise im Widerspruch zu unserer Richtlinie zur Korruptionsprävention steht
- + Sie unverzüglich unseren Geschäftsführer des Landes oder – für Vorstandmitglieder des Unternehmens oder der Region – das Konzernvorstandsmitglied informieren, dem wir mit Erpressung oder versuchter Erpressung konfrontiert sind, d. h. wenn eine Zahlung in Form von Bargeld oder anderen Dingen von Wert gefordert wird, um unmittelbaren Schaden von einem L'ORÉAL-Mitarbeiter oder -Vertreter abzuwenden; eine solche Forderung muss sorgfältig dokumentiert werden

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- einem Vertreter einer ö entlichen Behörde, einer politischen Partei oder einem Politiker, einer Gewerkschaft oder einer für eine Gewerkschaft tätigen Person Geld anbieten, versprechen oder geben, einschließlich Beschleunigungszahlungen oder jeglicher Dinge von Wert (Geschenke, Einladungen usw.)
- einer wohltätigen oder ähnlichen Organisation Geld oder jegliche Dinge von Wert (Geschenke, Einladungen usw.) mit dem Ziel anbieten, versprechen oder geben, von einem Vertreter ö entlicher Behörden oder einer politischen Partei oder Gewerkschaft Vorteile für L'ORÉAL zu erlangen
- einem Mitarbeiter oder Vertreter eines anderen Unternehmens Geld oder jegliche Dinge von Wert (Geschenke, Einladungen usw.) anbieten, versprechen oder geben, wenn dies dazu führen könnte, dass diese Personen gegen ihre Loyalitätsverpflichtung gegenüber ihrem Unternehmen verstoßen
- Geld oder jegliche Dinge von Wert (Geschenke, Einladungen usw.) annehmen oder verlangen, wenn dies dazu führen könnte, dass wir gegen unsere Loyalitätsverpflichtung gegenüber L'ORÉAL verstoßen oder dass wir dem Anschein nach eine Geschäftsbeziehung beeinflussen
- Dritte zur Ausführung von Handlungen einsetzen, die uns nicht erlaubt sind oder die wir uns selbst nicht erlaubt haben. Das bedeutet, dass wir bei der Auswahl und Überwachung unserer Berater, Vertragspartner, Händler und Geschäftspartner sehr sorgfältig sein müssen

Ethisch?

7.1 - Man hat mir empfohlen, einen örtlichen „Berater“ damit zu beauftragen, mir bei der Beschleunigung sämtlicher Genehmigungen, die wir von einer fremden Regierung benötigen, behilflich zu sein. Dieser Berater hat eine hohe Vorauszahlung verlangt, die er, wie er sagte, dazu verwenden würde, „den Prozess etwas zu beschleunigen“. Sollten wir uns darüber Sorgen machen, da wir nicht wissen, in welche Kanäle das Geld fließen wird?

Ja. Wenn Sie den Verdacht hegen, dass ein Agent ordnungswidrige Handlungen vollzieht, müssen Sie von der Zahlung eines derartigen Vorschusses oder jeglicher anderen Summe so lange Abstand nehmen, bis Sie davon überzeugt sind, dass es zu keinen unzulässigen Zahlungen gekommen ist und auch nicht kommen wird.

7.2 - Ich bin gerade dabei, ein neues Büro einzurichten, und die örtlichen Behörden verlangen eine kleine Vergütung, bevor sie unsere Telefonleitungen installieren. Kann ich diese Vergütung zahlen?

Nein. Wenn es sich bei der Vergütung nicht um eine legitime Installationsgebühr handelt, dürfen Sie sie nicht bezahlen.

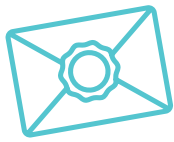
7.3 - Ich bin zurzeit damit beschäftigt, unsere Produkte an einen neuen Kunden zu liefern. Ein Berater, der für diesen Kunden arbeitet, hat mich kontaktiert und mir gesagt, er könne mir helfen, indem er mir vertrauliche Informationen über diesen Kunden zukommen ließe.

Sie müssen dieses Angebot ablehnen und Ihren Vorgesetzten informieren. Wahrscheinlich wird es auch notwendig sein, Ihrem Kunden mitzuteilen, dass ein Dritter versucht, Ihnen vertrauliche Informationen über diesen Kunden zu verkaufen.

⊕ **UM WEITERE INFORMATIONEN ZU ERHALTEN:**
Lesen Sie bitte „The Way we prevent corruption“.

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich Bestechung und Beschleunigungszahlungen konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Leiter der internen Revision, dem Leiter der Finanzabteilung, dem Leiter der Rechtsabteilung, dem Einkaufsleiter, dem Personalleiter oder Ihrem Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch die Kapitel „Geschenke und Einladungen“ und „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).



VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Informationen sind wertvoll. Die unbefugte Offenlegung von vertraulichen Informationen kann zu einem Wertverlust führen und dem Unternehmen L'ORÉAL Schaden zufügen. Wir alle müssen den Schutz vertraulicher Informationen sicherstellen und die Richtlinien der Gruppe zu diesem Thema streng befolgen. Diejenigen von uns, die Zugang zu vertraulichen Informationen von Geschäftspartnern haben, unterliegen einer ähnlichen Verpflichtung, um sie vor einer Offenlegung zu schützen.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie interne vertrauliche Informationen nur dann an Personen weitergeben, wenn es erforderlich ist und ein legitimer Grund dafür vorliegt, der den Interessen von L'ORÉAL dient
- + Sie hinsichtlich der Regeln der Gruppe zum Informationsmanagement auf dem neuesten Stand bleiben
- + Sie die sichere Aufbewahrung aller vertraulichen Unterlagen in elektronischer und Papierform über Mitarbeiter, Verbraucher, Kunden und Lieferanten gewährleisten
- + Sie vor der Weitergabe vertraulicher Informationen an Dritte außerhalb von L'ORÉAL (einschließlich Familienmitgliedern oder sozialen Medien) überprüfen, ob Sie dazu berechtigt sind, diese Informationen zu kommunizieren

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- über vertrauliche Informationen sprechen oder mit ihnen arbeiten, wenn wir uns in einem öffentlichen Bereich befinden, in dem Gespräche belauscht bzw. Daten gehackt werden können
- die vertraulichen Informationen eines früheren Arbeitgebers offenlegen
- beim Ausscheiden aus dem Unternehmen vertrauliche Informationen (einschließlich sämtlicher Kopien von Originalmaterial) von L'ORÉAL behalten

Ethisch?

8.1 - Meine Freunde stellen mir häufig Fragen zu meiner Arbeit bei L'ORÉAL: Sie sind neugierig, was sich genau in unseren Produkten befindet und welche Neueinführungen bevorstehen. Natürlich könnte ich die meisten Fragen aufgrund meiner Arbeit beantworten, aber ich bin nicht sicher, wie viel ich ihnen erzählen darf?

Jede Information (in schriftlicher, elektronischer, verbaler oder anderweitiger Form), die der Öffentlichkeit nicht zur Verfügung steht und zu der Sie im Rahmen Ihrer Arbeit bei L'ORÉAL Zugang hatten, muss als vertrauliche Information behandelt werden. Eine Herausgabe solcher Informationen, selbst gegenüber guten vertrauenswürdigen Freunden, gilt als nicht angemessen. Ein derartiges Verhalten kann den Interessen von L'ORÉAL schaden.

8.2 - Heute leben wir in einer Welt, in der die Kommunikation aufgrund der digitalen Revolution einfacher und grenzenlos ist. Dies ist eine Herausforderung für die Vertraulichkeitsprinzipien in unseren Ethik-Leitlinien.

Es ist richtig, dass die Aufrechterhaltung von Vertraulichkeit in der digitalen Welt zunehmend schwieriger wird; gleichzeitig wird sie dabei umso wichtiger. Es obliegt jedem einzelnen Mitarbeiter, sich mit den Regeln des Konzerns zu diesem Thema vertraut zu machen, insbesondere mit den Hinweisen zur richtigen Nutzung von sozialen Medien und von Informations- und Kommunikationstechnologien.

8.3 - Kürzlich habe ich einen potenziellen Kunden zu einer Besprechung gebracht. Auf dem Weg zum Besprechungsraum kamen wir am Büro eines Kollegen vorbei. Seine Tür stand offen und er sprach gerade über den Telefonlautsprecher mit einem anderen Kunden über unsere Preiskonditionen. Genau in dem Moment, als wir vorbeigingen, bot er einige Sonderkonditionen an – alles vor den Ohren meines Kunden! Hätte er damit nicht vorsichtiger umgehen müssen?

Wir alle müssen die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um vertrauliche Informationen zu schützen - auch an unserem Arbeitsplatz. Das geschieht beispielsweise, indem wir dem „Clean Desk“-Prinzip Folge leisten und sämtliche Akten/Dateien wegschließen, unsere Passwörter regelmäßig ändern und bei Gesprächen über den Telefonlautsprecher Vorsicht walten lassen. Man kann nie wissen, wer vorbeigeht, und sensible Informationen dürfen selbst innerhalb des Unternehmens nur dann weitergegeben werden, wenn es unbedingt erforderlich ist.

8.4 - Einer meiner Kollegen, der L'ORÉAL vor Kurzem verlassen hat, erzählte mir, er habe gerade festgestellt, dass er immer noch vertrauliche Dokumente von L'ORÉAL zuhause hat. Welchen Rat kann ich ihm geben?

Wenn es sich bei diesen Dokumenten um Kopien handelt, sollten Sie ihn bitten, sie zu vernichten. Wenn es Originale sind, müssen sie an einen L'ORÉAL-Mitarbeiter weitergeleitet werden, der zum Empfang solcher Informationen autorisiert ist. Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, um sicherzustellen, dass die richtigen Maßnahmen ergriffen werden.

⊕ WEITERE INFORMATIONEN:

Lesen Sie bitte das Kapitel „The Way We Buy“, das unsere Beziehung zu unseren Lieferanten beschreibt sowie das Kapitel „The Way We Compete“, das unsere Beziehung zu Wettbewerbern und Kunden behandelt.

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich Vertraulichkeit konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Human Resources Director oder Ihrem Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).



DAS UNTERNEHMEN REPRÄSENTIEREN

Die Reputation von L'ORÉAL hängt von dem Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters ab.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie stets im besten Interesse von L'ORÉAL handeln
- + die ethischen Prinzipien von L'ORÉAL durch Ihr professionelles Verhalten und Ihre Sprache repräsentieren
- + Sie keine Unklarheit zwischen Ihren privaten Ansichten oder persönlichen Interessen und denen des Unternehmens entstehen lassen
- + Sie es vermeiden, Ihre Meinung über Kollegen und den Arbeitsplatz auf berufsbezogenen Websites zu äußern (z.B. LinkedIn)
- + Sie sich stets als L'ORÉAL-Mitarbeiter zu erkennen geben, wenn Sie soziale Medien im Rahmen Ihrer beruflichen Aktivitäten nutzen
- + Sie immer daran denken, das im Internet nichts „geheim“ oder „privat“ ist
- + Sie jede digitale Kommunikation über L'ORÉAL oder eine seiner Marken zuvor angemessen vorbereiten

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- im Namen von L'ORÉAL sprechen oder schreiben oder Verpflichtungen übernehmen, wenn wir nicht ordnungsgemäß dazu autorisiert sind
- über Themen sprechen oder schreiben, die sich außerhalb unseres persönlichen Fachwissens befinden
- L'ORÉAL-Briefpapier oder -E-Mails für die Äußerung privater Meinungen oder für persönliche Angelegenheiten nutzen

Ethisch?

9.1 - Ich habe kürzlich den Weblog eines Kollegen besucht und gesehen, dass er einige private Ansichten über das Management von L'ORÉAL geäußert hat. Er hatte zwar nirgends bekannt gegeben, dass er ein Mitarbeiter von L'ORÉAL ist, doch konnte man aus anderen Informationen, wie z.B. „Ich arbeite für die Nummer 1 der Kosmetikindustrie“ erkennen, für wen er tätig ist! Sollte ich ihn darauf ansprechen?

Blogs stellen eine immer populärer werdende Methode dar, sich mitzuteilen. Wenn Mitarbeiter sich an solchen Blogs beteiligen, müssen sie deutlich machen, dass es sich bei ihren Beiträgen um rein private Ansichten handelt und alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass diese Ansichten in keinem Fall mit L'ORÉAL in Verbindung gebracht werden. Sie sollten dieses Anliegen zuerst mit Ihrem Kollegen besprechen, da ihm vielleicht nicht bewusst ist, dass seine Handlungen den Interessen von L'ORÉAL widersprechen könnten. Falls nötig, besprechen Sie die Angelegenheit mit Ihrem Vorgesetzten.

9.2 - Unser Team war kürzlich auf einer Konferenz, die eine Übernachtung mit Abendessen in dem Konferenzhotel umfasste. Einer meiner Teamkollegen hatte zuviel getrunken und fing an, sich schlecht

zu benehmen, dumme Witze zu erzählen und dem Hotelpersonal gegenüber aggressiv zu werden. Wie soll ich mich ihm gegenüber zu seinem Benehmen äußern?

Obwohl der Zwischenfall am Abend stattfand, befand sich Ihr Teamkollege noch immer im Dienst des Unternehmens. Für die Umgebung repräsentierte er L'ORÉAL. Es ist also eindeutig, dass sein Verhalten nicht akzeptabel war.

9.3 - Ich habe an einer internationalen Konferenz teilgenommen. Während des Begrüßungscocktails sprach ich mit einem anderen Teilnehmer über meine Aktivitäten bei L'ORÉAL. Im Verlauf des Abends erkannte ich, dass die junge Dame, die neben uns gestanden hatte, eine Journalistin war, die über die Konferenz berichtete. Obwohl ich keine vertraulichen Informationen preisgegeben habe, würde ich nicht wollen, dass meine Aussagen auf der Titelseite erscheinen.

Wenn Sie sich in der Öffentlichkeit bewegen, müssen Sie stets Folgendes beachten: Wenn Sie sich in einer beruflichen oder privaten Situation befinden, in der Journalisten anwesend sind, kann alles, was Sie sagen, wiederholt werden. Wenden Sie sich an den Leiter der Kommunikationsabteilung, um sich Rat zu holen.

9.4 - Manchmal fällt mir auf, dass im Internet zahlreiche Fehlinformationen über L'ORÉAL kursieren. Bin ich nicht dafür verantwortlich, sie zu korrigieren?

Nein. Wenn Ihnen auffällt, dass falsche Informationen in der Öffentlichkeit kursieren, sollten Sie dies Ihrem Vorgesetzten oder jemandem in der Corporate Communications-Abteilung mitteilen. Es werden dann gegebenenfalls Maßnahmen ergriffen. Unseren Mitarbeitern ist es jedoch nicht gestattet, ohne entsprechende Befugnis Unternehmensinformationen oder -standpunkte im Internet oder an anderen Stellen zu veröffentlichen.

9.5 - Ich nehme zum ersten Mal an einer Wirtschaftsverbandsversammlung teil. Welche Schritte soll ich unternehmen, um sicherzustellen, dass für L'ORÉAL kein Risiko entsteht?

Besprechen Sie mit dem Leiter Ihrer Rechtsabteilung, welche Informationen frei besprochen werden können, und absolvieren Sie eine Online-Schulung in Wettbewerbsrecht. Sie sollten auch „The Way We Compete“ und „The Way We Prevent Corruption“ lesen.

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich der Repräsentation des Unternehmens konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Leiter der Abteilung Corporate Communications, dem Personalleiter oder Ihrem Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).

PRIVATSPHÄRE UND DATENSCHUTZ

Alle Mitarbeiter haben das Recht auf Datenschutz.

L'ORÉAL ist bestrebt, die Vertraulichkeit der persönlichen Daten all seiner Interessenvertreter zu respektieren, einschließlich seiner Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner. Es werden nur die Daten angefordert und aufbewahrt, die für einen effektiven Betrieb von L'ORÉAL erforderlich sind.

Stellen Sie sicher, dass

- + die Personen, von denen wir personenbezogene Daten sammeln, über die Art der gesammelten Informationen informiert werden sowie darüber, wie wir diese Informationen verwenden wollen und wie sie uns kontaktieren können, wenn sie hierzu Fragen haben
- + Sie nur die personenbezogenen Daten sammeln, die erforderlich sind
- + Sie alle falschen oder unvollständigen Daten vernichten oder korrigieren
- + diese Daten sicher gespeichert werden
- + innerhalb des Unternehmens solche Daten nur an berechnigte Personen und nur im Bedarfsfall weitergegeben werden
- + Sie sich rechtlich beraten lassen, bevor Sie solche personenbezogenen Daten nach außerhalb des Landes übermitteln, in dem sie gesammelt wurden
- + Sie das Recht auf Datenschutz der Kollegen respektieren
- + Dritte, an die wir die Sammlung personenbezogener Daten delegieren könnten, diese Prinzipien einhalten

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- „sensible“ Informationen sammeln (besonders solche, die sich auf Gesundheitszustand, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, politische Meinungen oder Religion beziehen), wenn nicht vorher die Zustimmung der betreuten Person eingeholt wurde oder nur dann, wenn es vom Gesetz verlangt wird
- personenbezogene Daten an Dritte außerhalb von L'ORÉAL weitergeben, außer wenn dies gesetzlich erforderlich ist oder wenn wir technische Service-Provider einsetzen oder wenn die ausdrückliche schriftliche Genehmigung der Person vorliegt
- die betreuten Informationen länger als für die gesetzlichen oder geschäftlich orientierten Zwecke, für die sie eingeholt wurden, aufbewahren
- auf persönliche Daten zugreifen oder diese Daten speichern, sofern keine ausdrückliche Genehmigung und ein eindeutiger geschäftlicher Bedarf für diese Informationen vorliegen

Ethisch?

10.1 - Warum muss L'ORÉAL Zugriff auf personenbezogene Daten haben?

L'ORÉAL muss personenbezogene Daten sammeln und verwenden, um die unterschiedlichen Anforderungen seiner Mitarbeiter, Kunden und Interessenvertreter zu erfüllen. Wir benutzen beispielsweise E-Mail-Adressen, um Kunden, Interessenvertretern oder Kandidaten die Informationen zu senden, die sie benötigen. Wir sammeln personenbezogene Daten auch in Marketing-Situationen, z. B. zur Durchführung von Gewinnziehungen und für CRM-Datenbanken. Wir benötigen Gehaltsdaten über unsere Mitarbeiter, um deren Löhne und Karrieren zu verwalten oder aus rechtlichen oder Sicherheitsgründen. Wir müssen personenbezogene Daten sammeln, wenn wir beschließen, mit einem neuen Kunden oder Lieferanten zusammenzuarbeiten. Außerdem sammeln wir personenbezogene Daten im Verlauf von Verbraucherstudien oder in unseren Bewertungszentren.

10.2 - Während einer Geschäftsreise wurde mein Koffer gestohlen, in dem sich ein USB-Stift mit personenbezogenen Kundendaten befand. Unglücklicherweise waren die Daten nicht verschlüsselt. Ich sehe jedoch nicht, was der „Dieb“ damit anfangen könnte.

Der Verlust personenbezogener Daten kann Gerichtsverfahren nach sich ziehen, die Reputation von L'ORÉAL schädigen und negative Auswirkungen auf die Personen haben, deren Daten verloren wurden. Identitätsdiebstahl aufgrund personenbezogener Daten, die auf diese Weise verloren wurden, nimmt immer mehr zu. Deshalb ist es von entscheidender Bedeutung, die internen Regeln und Verfahren zur Datenverschlüsselung zu befolgen. Anonymisieren Sie die personenbezogenen Daten, oder benutzen Sie Kodennamen, wo immer dies möglich ist.

10.3 - Im Rahmen unserer Bewertungsstudien haben wir Zugriff auf personenbezogene Daten unserer Teilnehmer. Bestimmte Informationen könnten für andere Unternehmen von Interesse sein, die bereit wären, sie zu kaufen. Sind wir berechnigt, diese Informationen zu verkaufen?

Bei L'ORÉAL sind wir bestrebt, die personenbezogenen Informationen zu schützen, die wir im Rahmen unserer Aktivitäten sammeln. Es ist nicht möglich, solche personenbezogenen Daten zu verwenden, ohne zuvor die betreuten Personen darüber zu informieren oder deren schriftliche Zustimmung einzuholen.

10.4 - Ich muss personenbezogene Informationen über Kunden an eine Agentur in einem anderen Land übermitteln. Wen soll ich um Rat fragen?

Das Beste wäre, sich an den Leiter der Rechtsabteilung zu wenden. Die Gesetze sind von Land zu Land sehr unterschiedlich. Außerdem sollten wir keine personenbezogenen Informationen an Dritte übermitteln, ohne sicherzustellen, dass sie eine Verpflichtung unterzeichnet haben, mit der sie unsere Standards zum Schutz personenbezogener Daten respektieren.

10.5 - Unsere Kundenabteilung hat gerade eine E-Mail von einer Kundin erhalten, die wissen möchte, welche personenbezogenen Informationen wir über sie haben und uns bittet, diese zu vernichten. Bin ich verpflichtet, dem Folge zu leisten?

Ja, wir respektieren stets die Bitte eines Kunden, der nicht will, dass wir seine personenbezogenen Daten zu Marketingzwecken verwenden, und wir müssen sicherstellen, dass die Listen regelmäßig aktualisiert werden. In manchen Ländern gibt es Listen, in die die Verbraucher sich eintragen können, wenn sie nicht wollen, dass ihre personenbezogenen Informationen verwendet werden. Fragen Sie beim Leiter der Rechtsabteilung nach, wie Sie diese Kundenanfrage am besten beantworten.

10.6 - Ich möchte einer meiner Kolleginnen ein Überraschungsgeschenk zu ihrem Geburtstag nach Hause schicken. Aus diesem Grund habe ich mich in der Personalabteilung nach ihrer Adresse erkundigt, doch dort hieß es, dass sie nicht herausgegeben werden könne, da dies „ihr Recht auf Datenschutz“ verletzen würde! Geht das nicht ein bisschen zu weit?

Die Reaktion der Personalabteilung ist vollkommen angemessen – sämtliche persönlichen Mitarbeiterdaten müssen streng vertraulich behandelt werden. Es dürfen keine Ausnahmen gemacht werden.

10.7 - Ich habe vor Kurzem zufällig gehört, wie mein Vorgesetzter mit der Personalabteilung über eine meiner Kolleginnen und die Tatsache gesprochen hat, dass sie ernsthaft krank ist. Da ich in meiner Freizeit ehrenamtlich für eine Wohltätigkeitsorganisation tätig bin, die schwer kranke Menschen unterstützt, würde ich gerne wissen, ob ich irgendwie helfen kann. Kann ich meine Kollegin direkt darauf ansprechen oder sollte ich vorher mit meinem Vorgesetzten reden?

Nein, kontaktieren Sie Ihre Kollegin nicht direkt, sondern stattdessen Ihren Vorgesetzten oder die Personalabteilung. Wenn sie es für angemessen halten, werden sie sich an Ihre Kollegin wenden, um sie zu informieren. Um sicherzustellen, dass die Privatsphäre Ihrer Kollegin gewahrt bleibt, sollten Sie selbstverständlich mit niemandem über diese Information sprechen.

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich des Datenschutzes und/oder personenbezogener Daten konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Leiter der Rechtsabteilung, dem Human Resources Director oder Ihrem Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).



NUTZUNG DER UNTERNEHMENSRESSOURCEN

Unternehmensressourcen sind dafür bestimmt, die Mitarbeiter dabei zu unterstützen, die Geschäftsziele von L'ORÉAL zu erreichen. Ein Missbrauch oder eine Verschwendung von Unternehmensressourcen, einschließlich der Arbeitszeit, betri t uns alle und beeinträchtigt die betriebliche und finanzielle Leistung von L'ORÉAL.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie Unternehmenseigentum achten und schützen, um sicherzustellen, dass nichts verloren geht oder beschädigt, missbraucht, verschwendet, verliehen, weitergegeben oder ohne entsprechende Genehmigung verkauft oder gespendet wird
- + Sie anerkennen, dass alle Unternehmenswerte und -dokumente das Eigentum von L'ORÉAL sind

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- Vermögenswerte des Unternehmens zu privaten Zwecken verwenden. Eine begrenzte Nutzung von Kommunikationsmitteln, wie z. B. E-Mail, Telefon und Internet, wird in der Regel toleriert, sofern dadurch keine unverhältnismäßigen Kosten entstehen oder Ihre berufliche Verantwortung beeinträchtigt wird
- unangemessen die Computersysteme, betrieblichen E-Mail-Konten und das Internet nutzen
- Vermögenswerte verwenden, die Dritten gehören (Fotos, Filme, Artikel usw.), ohne uns zu vergewissern, dass L'ORÉAL zur Nutzung berechtigt ist
- Zugang zu unseren Kontaktlisten/beruflichen elektronischen Adressbüchern über soziale Medien-Websites (Facebook, LinkedIn usw.) erlauben

Ethisch?

11.1 - Ich habe den Verdacht, dass einer meiner Teamkollegen während seiner Arbeitszeit ein externes Beratungsunternehmen betreibt und dafür seinen Unternehmens-Laptop und das firmeneigene E-Mail-Konto benutzt. Ich habe meinen Verdacht bereits einem Freund gegenüber geäußert, der in der IT-Abteilung arbeitet. Er kann sich Zugang zu dem E-Mail-Konto des Betre enden verschä en und mir dabei behilflich sein, Nachforschungen anzustellen, um so herauszufinden, was vor sich geht. Ist das in Ordnung?

Nein. Wenn Sie einen derartigen Verdacht hegen, müssen Sie sich damit direkt an Ihren Vorgesetzten wenden. Es gibt bestimmte Verfahren zum Zugri auf E-Mail-Konten von Mitarbeitern im Zusammenhang mit einer Untersuchung hinsichtlich eines eventuellen Fehlverhaltens. Auch wenn sich Ihr Freund aus der IT-Abteilung Zugri zu diesen Konten verschä en könnte, ist ein derartiges Vorgehen ohne eine entsprechende Genehmigung seitens o zieller Unternehmenskanäle nicht gestattet.

11.2 - Unser Drucker zuhause ist defekt, und meine Frau muss ihren Lebenslauf dringend im Rahmen einer Stellenbewerbung versenden. Ist es in Ordnung, wenn ich den Lebenslauf abtippe und bei der Arbeit ausdrucke?

Sie können den Computer zum Schreiben privater Dokumente nutzen, sofern dies nur gelegentlich in einem angemessenen Rahmen stattfindet, Ihre beruflichen Pflichten nicht beeinträchtigt und außerhalb Ihrer Arbeitszeit erfolgt.

11.3 - Ich bekomme immer E-Mails mit „Dem Witz des Tages“ von einem Freund, der in einer anderen Abteilung arbeitet, und manche davon sind wirklich lustig. Ich würde sie gerne an meine Kollegen weiterleiten, um ihnen den Montagmorgen zu versüßen, bin mir aber nicht sicher, ob meine Vorgesetzte das billigen würde. Wie soll ich mich verhalten? Soll ich meine Vorgesetzte aus dem Verteiler nehmen?

Sie sollten diese „Witze“ nicht weiterleiten. Bedenken Sie, dass nicht jeder den gleichen Humor hat. Generell sollten Sie beachten, dass das E-Mail- und Internetsystem des Unternehmens niemals dafür genutzt werden darf, auf Material zuzugreifen oder es zu speichern, zu senden oder zu verö entlichen, das nicht dem L'ORÉAL-SPIRIT entspricht – wozu auch der Respekt gegenüber anderen Personen gegenüber gehört. Dazu zählen natürlich auch pornografische oder sexuell anstößige Darstellungen oder politische oder religiöse Inhalte, rassistische Kommentare sowie Material, das Gewalt, Hass oder Intoleranz verherrlicht.

11.4 - Kann ich die Produkte, die wir in unserem Firmenladen kaufen, zum Selbstkostenpreis an Freunde verkaufen? Oder kann ich sie meinen Freunden zum Verkaufspreis verkaufen?

Die Produkte, die Sie im Firmenladen kaufen können, sind ausschließlich zu Ihrem persönlichen Gebrauch und dem Ihrer Familie gedacht und dürfen nicht weiterverkauft werden.

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich der Nutzung von Ressourcen des Unternehmens konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Human Resources Director oder Ihrem Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).



FINANZ- UND GESCHÄFTSUNTERLAGEN UND DIE BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass die Genauigkeit in Finanz- und Geschäftsunterlagen durchgehend gewährleistet ist. Sorgfalt ist von höchster Wichtigkeit für ein erfolgreiches Unternehmen. Sie stellt eine entscheidende Voraussetzung dafür dar, dass wir unser Unternehmen legal, ehrlich und effizient führen können. Insbesondere ist es wichtig, unseren Interessenvertretern regelmäßig transparente und zuverlässige Informationen zukommen zu lassen. Außerdem müssen wir sicherstellen, dass unsere Aktivitäten nicht dazu missbraucht werden, Geld aus kriminellen Aktivitäten zu waschen.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie dazu beitragen, dass die Genauigkeit in Finanz- und Geschäftsunterlagen, einschließlich der Finanz- und Nicht-Finanzberichterstattung, durchgehend gewährleistet ist
- + Sie Unterlagen sorgfältig führen und den Richtlinien der Dokumentenaufbewahrung folgen
- + Sie interne Sorgfaltsverfahren befolgen, damit sichergestellt ist, dass wir mit Kunden zusammenarbeiten, die legitimen Aktivitäten nachgehen und deren Geld nicht aus kriminellen Aktivitäten stammt
- + Sie mit unseren internen und externen Prüfern zusammenarbeiten

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- Vermögenswerte von L'ORÉAL ohne ordnungsgemäße Autorisierung und Dokumentation verkaufen, übertragen oder entsorgen
- Bargeldtransaktionen akzeptieren. Wenn es keine andere Möglichkeit gibt, müssen Bargeldtransaktionen – ausschließlich bis zur Höhe der rechtlich genehmigten Summe – ausdrücklich genehmigt, ordnungsgemäß aufgezeichnet und dokumentiert werden
- Zahlungen durch den Einsatz von Dritten verschleiern

Ethisch?

12.1 - Ich wurde gebeten, den von meinem Vorgesetzten für das Jahresende vorbereiteten Verkaufsbericht zu überprüfen. Während dieser Überprüfung fiel mir ein Fehler auf, der bisher offenbar noch von niemandem bemerkt worden war. Die Vorstellung, dies anzusprechen, bereitet mir Kopfzerbrechen, denn ich möchte die Beziehung zu meinem Vorgesetzten nicht gefährden. Wie soll ich mich verhalten?

Sie wurden genau deswegen gebeten, den Verkaufsbericht zu überprüfen, um sicherzustellen, dass sich keine Fehler darin befinden. Wenn Sie Ihre Entdeckung nun nicht weiterleiten, erledigen Sie Ihre Arbeit nicht pflichtgemäß und handeln somit nicht im Interesse des Unternehmens. Sie müssen also Ihren Vorgesetzten über den Fehler unterrichten. Er / sie hat keinen Grund, verärgert zu reagieren. Ganz im Gegenteil – Sie haben sich richtig verhalten und somit verhindert, dass falsche Informationen weitergeleitet wurden.

12.2 - Manchmal geht es sehr hektisch zu, und ich finde nicht alle Belege, die ich brauche, um die Rückerstattung meiner Unkosten zu beantragen. Ist es in Ordnung, wenn ich ein paar fiktive Ausgabenposten hinzufüge, die sich auf weniger belaufen, als der für Belege erforderliche Betrag, um so die richtige Endsumme zu erhalten? Es wäre in keiner Weise unehrlich, da ich keine unlauteren

Vorteile davon hätte. Ich würde damit nur sicherstellen, dass ich das Geld bekomme, das mir zusteht.

Nein. Das ist nicht in Ordnung. Es würde bedeuten, dass die Abrechnung nicht korrekt ist und somit die Buchführungsunterlagen falsch sind. Sie müssen dafür Sorge tragen, sämtliche Belege zu finden. Nur so ist gewährleistet, dass Sie die Rückerstattung erhalten, die Ihnen auch zusteht.

12.3 - Einer unserer Kunden hat angefragt, ob es möglich wäre, dass er mittels einer Kombination von Barzahlung und Schecks über verschiedene Konten bezahlt. Ist dies in Ordnung? Wie soll ich mich verhalten?

Sie sollten hinsichtlich derartiger Transaktionen besonders vorsichtig sein. Dabei könnte es sich um Geldwäsche handeln, einen Prozess, der die Herkunft von Geld aus illegalen Quellen (z. B. Drogengeschäften, Bestechung, Prostitution usw.) verschleiern oder legitim aussehen lassen soll. Sie müssen alle möglichen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass es sich dabei um eine seriöse Transaktion handelt. Derartige Zahlungen können nur in Ausnahmefällen und nach Einholung einer Genehmigung durch Ihren Vorgesetzten akzeptiert werden. Folgende Vorgänge können Warnhinweise sein: Zahlungen in einer anderen Währung als in der Rechnung angegeben; Versuche, Barzahlungen zu entrichten; Zahlungen, die von einer Person stammen, die nicht im Vertrag erwähnt ist; Zahlungen auf ein Konto oder von einem Konto, das nicht dem entspricht, das normalerweise für geschäftliche Beziehungen verwendet wird sowie Anfragen, in denen darum gebeten wird, eine Überzahlung vorzunehmen. Wenn das Konto nicht auf den Namen des vertragschließenden Unternehmens läuft, muss die Zahlung abgelehnt werden.

⊕ WEITERE INFORMATIONEN:

Lesen Sie zur Sorgfalt im Umgang mit Finanz- und Geschäftsunterlagen und der Bekämpfung von Korruption bitte das Kapitel „How we prevent corruption“.

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich der Sorgfalt in Finanz- und Geschäftsunterlagen konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Leiter der Finanzabteilung, dem Human Resources Director oder Ihrem Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).



INSIDER- GESCHÄFTE

Auch wenn L'ORÉAL die Freiheit der Mitarbeiter, angemessene private Investitionen zu tätigen, nicht einschränken möchte, muss sich doch jeder von uns über die Regeln bezüglich „Insidergeschäften“ im Klaren sein.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie sich darüber im Klaren sind, dass das Ausnutzen von Insider-Informationen zum Tätigen von Investitionen gegen Gesetze verstoßen könnte
- + Sie die Vertraulichkeit von Insider-Informationen wahren, auf die Sie Zugriff haben, um jegliche unbeabsichtigte Offenlegung zu vermeiden

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- Anteile von L'ORÉAL oder einem anderen Unternehmen kaufen oder verkaufen, wenn wir zu diesem Zeitpunkt über Insiderwissen verfügen
- Insider-Informationen gegenüber Dritten innerhalb des Unternehmens offenlegen

Ethisch?

13.1 - Ich bin kein Rechtsexperte. Was genau versteht man unter „Insider-Informationen“?

Die Definition von „Insider-Informationen“ ist per Gesetz festgelegt. Kurz gesagt, bezieht es sich auf nicht öffentliche Kenntnisse, die ein durchschnittlicher Investor als Grund für die Entscheidung bezüglich einer eventuellen Investition erachtet. Dabei kann es sich um Kenntnisse der L'ORÉAL Gruppe selbst, ihrer Aktivitäten, ihrer Kunden oder Lieferanten als auch eines anderen Unternehmens handeln, mit dem die L'ORÉAL Gruppe in Kontakt steht. Weitere Informationen hierzu finden Sie in dem Dokument Ethik und Aktienbörse .

13.2 - Kürzlich ist mir zu Ohren gekommen, dass L'ORÉAL dabei ist, ein anderes Unternehmen zu kaufen. Das hört sich nach dem perfekten Zeitpunkt an, um Aktien von einem der Unternehmen – oder von beiden zu erwerben, da deren Werte nach der Bekanntgabe der Übernahme steigen dürften. Ist es in Ordnung, wenn ich das mache?

Nein, das ist es nicht. In Ihrer Eigenschaft als L'ORÉAL-Mitarbeiter gelten Sie höchstwahrscheinlich als „Insider“ und dürfen somit weder Aktien eines der beiden Unternehmen kaufen noch verkaufen, bevor die Übernahme öffentlich bekannt gegeben wurde.

13.3 - Ich weiß, dass ich selbst keine L'ORÉAL-Aktien aufgrund meines Insiderwissens kaufen darf. Was aber, wenn mir gegenüber meiner Freundin „zufällig“ der Hinweis „herausrutscht“, dass momentan ein guter Zeitpunkt für einen Aktienkauf wäre. Ist das in Ordnung?

Nein. Dies wäre genauso inakzeptabel, als ob Sie den Kauf selbst tätigen würden. Selbst wenn Ihre Freundin Ihrem Rat nicht folgen würde, wäre außerdem bereits die einfache Tatsache, dass Sie ein Gerücht weitergegeben haben, ein Verstoß gegen unsere Ethik und das Gesetz.

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich Insidergeschäften konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Leiter der Rechtsabteilung, dem Internen Berater für Ethik am Aktienmarkt oder Ihrem Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“). Achten Sie darauf, keine Insider-Informationen preiszugeben, von denen Sie Kenntnis haben, falls dies der Fall ist.



L'ORÉAL verfolgt das Ziel, in jeder Region, in der es geschäftlich tätig ist, ein verantwortungsbewusstes Unternehmen zu sein. Wesentlich dafür ist, dass alle Steuergesetze respektiert werden und alle gesetzlich erforderlichen regionalen und nationalen Steuern vollständig entrichtet werden.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie genaue und umfangreiche Bücher und Aufzeichnungen führen
- + Sie unsere Steuerformulare vorbereiten

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- L'ORÉAL bewusst erlauben, seine steuerlichen Verpflichtungen zu umgehen

Ethisch?

14.1 - Ein Lieferant ließ mich wissen, dass er einen todsicheren Tipp für uns hätte, um Geld zu sparen. Er bot mir an, die Papiere über die Einkäufe für die Jahresend-Bestellung ihrer Waren über ein Drittland umzuleiten, um so die Umsatzsteuer (MwSt), die man uns ansonsten in Rechnung stellen würde, zu vermeiden. Das klingt nach einer cleveren Methode. Kann ich ihm grünes Licht geben?

Nein: Jeglicher Versuch, unseren Steuerpflichten nicht vollständig nachkommen zu müssen – und genau darum handelt es sich hier – ist illegal und ethisch nicht vertretbar. In der Finanzplanung von L'ORÉAL sind die Zahlungen aller rechtmäßigen Steuern enthalten.

14.2 - Ich glaube, dass wir vor ein paar Jahren einen Fehler auf einem Steuerformular gemacht haben, so dass unser Steuersatz zu dieser Zeit verringert wurde. Wie soll ich mich verhalten?

Wir zahlen Steuern grundsätzlich nach dem vor Ort geltenden Gesetz und werden von den Steuerbehörden als vertrauenswürdig angesehen. Sie müssen die Angelegenheit mit unserer Gruppe oder einem Mitglied der Steuerabteilung der Gruppe besprechen, damit geprüft werden kann, ob es sich tatsächlich um einen Fehler handelt. Wenn das der Fall ist, muss bestimmt werden, wie dies den Steuerbehörden mitgeteilt werden soll. Außerdem wird entschieden, welche Schritte unternommen werden müssen, um sicherzustellen, dass sich dieser Fehler in der Zukunft nicht wiederholt.

14.3 - Es gibt in den Medien eine ganze Reihe von Artikeln über Unternehmen, die Steuern hinterziehen. Könnte dies auch L'ORÉAL passieren?

L'ORÉAL zahlt alle erforderlichen Steuern in allen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind. Wir sehen dies als eine Möglichkeit, einen positiven Beitrag in den Ländern und Gesellschaften zu leisten, in denen wir tätig sind.

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich Steuern konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Leiter der Finanzabteilung, dem Human Resources Director, Ihrem Ethik-Beauftragten** oder der Steuerabteilung der Gruppe; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).



RESPEKTIEREN UNSERER VERPFLICHTUNGEN ALS ARBEITGEBER

„Unser Ziel ist es, L'ORÉAL zu einem großartigen Arbeitgeber zu machen. Uns ist bewusst, dass unsere Mitarbeiter unseren größten Unternehmenswert darstellen.“

Inhaltsverzeichnis

SEITE 29
Gesundheit und Sicherheit

SEITE 30
Vielfalt

SEITE 32
Belästigung und Mobbing

SEITE 33
Sexuelle Belästigung



GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Alle Mitarbeiter, die für L'ORÉAL tätig sind, haben das Recht auf eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung, denn auf Sicherheit bei der Arbeit sind wir alle angewiesen.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie sämtliche notwendigen Vorsichtsmaßnahmen für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung ergreifen
- + Sie sich und andere nicht durch Ihre Handlungen in Gefahr bringen
- + Sie bei Notfällen am Arbeitsplatz wissen, was zu tun ist
- + Sie der Fachkraft für Arbeitssicherheit unserer Standorte oder der Geschäftsleitung sämtliche Unfälle (auch kleine) und jedes Verhalten sowie alle Installationen oder Dinge melden, die die Sicherheit unserer Arbeitsumgebung gefährden könnten

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- die Unternehmensregeln bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz außer Acht lassen

Ethisch?

15.1 - Meine Vorgesetzte hat mich darauf angesprochen, dass sie sich Sorgen über mein zu geringes Schlafpensum macht und hat mir vorgeschlagen, abends nicht so oft auszugehen. Sie sagte, sie befürchtet, dass ich einschlafen und ein Unfall passieren könnte. Zugegeben, ein- oder zweimal war ich wirklich etwas müde - aber ich kann trotzdem immer noch meine Arbeit verrichten. Es geht sie doch überhaupt nichts an, was ich nach der Arbeit mache! Habe ich kein Recht auf ein Privatleben? Meiner Meinung nach ist sie einfach kleinlich. Wie soll ich mich verhalten?

Wie Sie Ihre Abende verbringen ist Ihre Privatangelegenheit. Wenn Sie aufgrund Ihrer Müdigkeit jedoch sich und andere in Gefahr bringen, hat Ihre Vorgesetzte durchaus das Recht, dieses anzusprechen - sollte dabei jedoch sensibel vorgehen und Ihre Privatsphäre respektieren. Obwohl wir das Privatleben unserer Mitarbeiter respektieren, kann ein Verhalten, das Sicherheitsrisiken für Sie und Ihre Kollegen mit sich bringt, nicht akzeptiert werden. Beim Thema Sicherheit gibt es keine Kompromisse.

15.2 - Mein Produktionsleiter hat mich angewiesen, ausnahmsweise eine Schutzsicherung abzuschalten, die die Produktion verlangsamt. Wie soll ich mich verhalten?

Sie dürfen Schutzsicherungseinrichtungen niemals umgehen, abschalten oder deaktivieren, ohne vorher die ausdrückliche Genehmigung eines Sicherheitsbeauftragten eingeholt zu haben. Wenn Ihr Produktionsleiter weiterhin darauf besteht, müssen Sie sich weigern und das Management des Standorts sowie Ihre Personalabteilung informieren. Sicherheit steht an oberster Stelle, und es dürfen keinerlei Kompromisse aufgrund von Produktionsplänen oder anderer Gründe eingegangen werden.

15.3 - In meiner Eigenschaft als Handelsvertreter bin ich oft noch nach Einbruch der Dunkelheit mit Produktproben in Großstädten und ländlichen Gegenden unterwegs. Manchmal fühle ich mich in solchen Momenten nicht sicher. Ich habe dieses Sicherheitsproblem bereits meinem Vorgesetzten gegenüber angesprochen, doch er hat nicht darauf reagiert. Sollte ich mich an eine andere Stelle des Unternehmens wenden?

Ja, Sie sollten sich an ihren Human Resources Director wenden, um mögliche Lösungen zu besprechen, wie solche Situationen vermieden werden können.

15.4 - Ich habe einen Kollegen, der zurzeit furchtbar gestresst wirkt. Ich habe versucht, mit ihm darüber zu reden, aber er hat sich geweigert. Gestern ist er bei der Arbeit ohnmächtig geworden. Wie soll ich mich verhalten?

Es ist wichtig, dass die Personalabteilung und der Vorgesetzte Ihres Kollegen unverzüglich informiert werden, damit sie schnell handeln können. Wenn Sie nicht sicher sind, ob dies gemacht wurde, zögern Sie nicht, die Angelegenheit Ihrerseits nach oben weiterzuleiten.

15.5 - Soeben habe ich erfahren, dass einer unserer Zulieferer auf unserem Gelände Alkohol getrunken hat. Da es sich jedoch nicht um einen L'ORÉAL-Mitarbeiter handelt, muss ich mich darum kümmern?

Melden Sie Ihrem Vorgesetzten jedes Verhalten, das die Sicherheit Ihrer Arbeitsumgebung oder eines Mitarbeiters gefährden könnte.

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich Gesundheit und Sicherheit konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Leiter der Abteilung Gesundheit und Sicherheit, dem Personalleiter oder Ihrem Ethik-Beauftragten;** bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).



VIelfALT

Die Vielfalt individueller Talente in unserer Belegschaft stärkt unsere Kreativität und ermöglicht es uns, wichtige Produkte zu entwickeln und zu vermarkten. L'ORÉAL wertschätzt alle Arten von Schönheit. L'ORÉAL ist ein integrativer Arbeitgeber, der gleiche Beschäftigungschancen bietet. Wir erleichtern die berufliche Integration von Menschen, die in der Belegschaft unterrepräsentiert sind, insbesondere von Menschen mit Behinderungen und unterrepräsentierten sozialen und/oder ethnischen Gruppen.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie das Engagement von L'ORÉAL für Human Resources fördern, insbesondere im Hinblick auf Personal, Marketing, Einkauf und Beitrag zur Gesellschaft
- + unsere Lieferanten, Kunden und Geschäftspartner sich der Politik der Vielfalt von L'ORÉAL bewusst sind

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- andere Personen diskriminieren oder belästigen/
mobben aufgrund von:
 - Geschlecht
 - Behinderung
 - Familienstand oder Familiensituation
 - sexueller Orientierung
 - Alter
 - politischer und philosophischer Gesinnung
 - religiösen Einstellungen
 - Gewerkschaftsaktivität
 - ethnischer, sozialer, kultureller oder nationaler Herkunft

Dieses Diskriminierungsverbot gilt nicht nur für den Rekrutierungsbereich, sondern für sämtliche Entscheidungen in Bezug auf Fortbildungen, Beförderung, dauerhafte Beschäftigung und generelle Arbeitsbedingungen sowie für unsere Beziehungen zu unseren Lieferanten, Kunden, Geschäftspartnern und anderen Dritten

Ethisch?

16.1 - Was genau versteht man bei L'ORÉAL unter „Diskriminierung“? Gilt hier die gleiche Definition wie im Gesetz meines Landes oder gibt es Unterschiede?

Als oberste Regel gilt, dass L'ORÉAL die nationalen Gesetze respektiert und somit jeder Mitarbeiter, der gegen die Diskriminierungsgesetze seines Landes verstößt, mit Sanktionen zu rechnen hat. Es gibt jedoch Länder, deren Diskriminierungsgesetze bestimmte Verhaltensweisen nicht verbieten, die aber bei L'ORÉAL als nicht akzeptabel gelten. So ist L'ORÉAL beispielsweise nicht nur gegen eine direkte, sondern auch gegen eine indirekte Diskriminierung.

Unter einer direkten Diskriminierung versteht man Fälle, in denen Betroffene bei Entscheidungen in Bezug auf Stellen, Fortbildungen, Beförderung, dauerhafter Beschäftigung und generellen Arbeitsbedingungen nicht die gleiche Behandlung oder die gleichen Chancen erhalten.

Eine indirekte Diskriminierung liegt z.B. dann vor, wenn Entscheidungen getroffen werden, die zwar scheinbar von neutraler Natur sind, aber Menschen aufgrund ihres Geschlechts, Alters, einer Behinderung oder anderer Merkmale benachteiligen.

16.2 - Die Personalabteilung hat vorgeschlagen, dass ich eine Person mit Behinderung in mein Team integrieren soll. Ich weiß, dass Vielfalt für L'ORÉAL wichtig ist, aber ich befürchte, dass diese Person oft wegen Krankheit ausfällt, und zwar bis zu einem Punkt, an dem es sich auf den Rest des Teams störend auswirken könnte. Außerdem wäre ich verpflichtet, der Person eine Sonderbehandlung zukommen zu lassen, was zu Eifersucht seitens der anderen Teammitglieder führt.

Dies sind vorgefasste Vermutungen. Die Erfahrung zeigt, dass sich die Arbeitsbeziehungen durch die Anwesenheit von Menschen mit Behinderung nicht wesentlich ändern. Für Kandidaten mit Behinderung gilt ebenso wie für alle anderen Personen, dass die Einstellung aufgrund von Kompetenzen erfolgt. Der einzige Unterschied ist, dass die Eignung für die Stelle systematisch überprüft wird. Möglicherweise sind Anpassungsmaßnahmen nötig, aber das ist tatsächlich selten der Fall.

16.3 - Ein Mitglied meines Teams ist gerade 50 geworden. Ich wollte eine kleine Feier organisieren, aber sie wollte das nicht und sagte, dass L'ORÉAL älteren Mitarbeitern keine berufliche Zukunft biete und dass sie keine Aufmerksamkeit auf ihr Alter lenken wolle. Was soll ich ihr sagen?

Beruhigen Sie Ihre Kollegin, und bitten Sie sie, ein Treffen mit dem Personalleiter zu vereinbaren, um über ihre Karriereplanung zu sprechen. L'ORÉAL ist bestrebt, allen Mitarbeitern ohne Rücksicht auf das Alter eine dynamische Karriere anzubieten und erlaubt allen Mitarbeitern, an der Entwicklung ihrer Karriere mitzuwirken.

16.4 - Einer meiner Kollegen hat einen Lieferanten nicht ausgewählt, der meiner Meinung nach alle unsere Erwartungen zu erfüllen schien. Nach Bemerkungen zu urteilen, die dieser Kollege gemacht hat, vermute ich, dass dies auf die Nationalität und ethnische Herkunft des Lieferanten zurückzuführen ist. Wie soll ich mich verhalten?

Jegliche Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Nationalität oder ethnischer Herkunft ist für L'ORÉAL inakzeptabel. Sie lässt den Respekt missen, den jeder von uns verdient. Versuchen Sie, die Sache mit Ihrem Diversity Beauftragten zu besprechen. Wenn das nicht funktioniert, sollten Sie die Angelegenheit Ihrem Vorgesetzten oder Einkaufsleiter melden.

16.5 - Ich fühle mich unwohl, wenn ich geschmacklose Witze über einige meiner Kollegen höre, die homosexuell sind. Wie soll ich mich verhalten? Soll ich mit der Personalabteilung sprechen?

Homophobie ist völlig inakzeptabel. Jeder von uns hat das Recht, von den anderen respektiert zu werden. Wir wollen eine offene und integrative Arbeitsumgebung. Wenn Sie mit einer solchen Angelegenheit konfrontiert sind, versuchen Sie den Personen, die die Witze verbreiten, begrifflich zu machen, dass ihr Verhalten nicht akzeptabel ist. Wenn das nicht funktioniert, sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, dem Human Resources Director, Ihrem Diversity-Beauftragten oder Ihrem Ethik-Beauftragten.

16.6 - Ich lasse die Arbeitswoche gerne mit einer Besprechung am Freitagabend ausklingen, in der wir die wichtigen Punkte der vergangenen Woche noch einmal ansprechen können. Ich weiß, dass das für zwei Teamkollegen ein Problem darstellt, da sie aus religiösen Gründen am Freitag gerne früher gehen würden. Handelt es sich dabei nun um indirekte Diskriminierung?

Dies kann durchaus einen Fall von indirekter Diskriminierung darstellen, und zwar wenn Sie keinen legitimen Grund haben, die Besprechungen ausgerechnet für den Freitag Abend anzuberaumen und es eine Lösung gäbe, die den Bedürfnissen der beiden Kollegen eher nachkäme. Es scheint, dass Sie einen legitimen Grund für die Besprechung haben (um den Fortschritt Ihres Teams verfolgen und für Fragen zur Verfügung stehen zu können) – doch muss das wirklich am Freitagabend stattfinden? Könnten Sie nicht die gleichen Ergebnisse erzielen, wenn Sie die Besprechung zu einem früheren Zeitpunkt oder aber am Montagmorgen gleich zu Beginn abhalten?

16.7 - Ich höre immer wieder, dass Vielfalt für die Gruppe sehr wichtig ist. Bedeutet das, dass ich nur Frauen oder Mitglieder ethnischer Minderheiten anstellen oder fördern soll?

Nein, das ist damit nicht gemeint. Bei L'ORÉAL basiert die Einstellung auf leistungsorientierten Faktoren. Sie sollten also den besten Kandidaten für die entsprechende Stelle auswählen. Beachten Sie aber, dass Vielfalt nicht auf Frauen und ethnische Minderheiten begrenzt ist. Sie umfasst noch andere Personengruppen, die oft Diskriminierung erfahren, wie z. B. Menschen mit Behinderung, ältere Menschen usw.

16.8 - Wenn ich die gleichen religiösen Überzeugungen wie einige meiner Kollegen vertrete, kann ich sie dann zu einer Gebetsgruppe einladen?

Sie können Mitarbeiter einladen, die den gleichen Glauben haben. Wir bitten jedoch darum, dass jeder den Glauben der anderen respektiert. Das bedeutet, nicht zu missionieren (d. h. zu versuchen, andere zu bekehren).

16.9 - Ich gehe demnächst in Mutterschutz/Elternzeit und mache mir Sorgen darüber, was mit meinen zukünftigen Karrierechancen passiert, wenn ich zurückkomme. Wen soll ich um Rat fragen?

Es ist Firmenpolitik von L'ORÉAL, Mitarbeiterinnen während des Mutterschutzes / der Elternzeit zu unterstützen. Zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub garantiert L'ORÉAL nach dem Mutterschutz / der Elternzeit die Wiedereingliederung von Mitarbeiterinnen in deren frühere Position oder eine in Bezug auf Status und Gehalt gleichwertige Position. Sie sollten die Angelegenheit mit dem Personalleiter besprechen, bevor Sie den Mutterschutz / die Elternzeit antreten.

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich Vielfalt konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Human Resources Director, Ihrem Diversity-Beauftragten oder Ihrem Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).



BELÄSTIGUNG UND MOBBING

Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf Respekt und Menschenwürde. Dieser Grundsatz gilt als fundamental für die Art, wie wir bei L'ORÉAL arbeiten. Jegliches Verhalten und jede Handlung, die dieses Recht verletzen - und insbesondere jede Form von Belästigung oder Mobbing -, gelten als unzulässig.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie das Engagement von L'ORÉAL für einen Arbeitsplatz ohne jegliche Belästigung und Mobbing unterstützen und fördern
- + Sie auf Höflichkeit achten: Behandeln Sie Ihre Kollegen und Geschäftspartner so, wie Sie behandelt werden möchten

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- eine Person absichtlich verletzen oder belästigen oder dazu bringen, einen Fehler zu machen

Ethisch?

17.1 - Was genau versteht man bei L'ORÉAL unter „Belästigung“ und „Mobbing“? Soweit ich weiß, gibt es dazu in meinem Land kein Gesetz.

Als oberste Regel gilt, dass L'ORÉAL die regionalen Gesetze respektiert und somit jeder Mitarbeiter, der gegen die Gesetze seines Landes zum Schutz vor Belästigung verstößt, mit Sanktionen zu rechnen hat. Es gibt jedoch Länder, deren Gesetze zum Schutz vor Belästigung bestimmte Verhaltensweisen nicht verbieten, die bei L'ORÉAL als unzulässig gelten. Abhängig von den jeweiligen Umständen können manche Verhaltensweisen als unangemessen gelten, wie beispielsweise:

- Handlungen, mit denen eine Person absichtlich verletzt oder aus der Fassung gebracht werden soll
- einer Person absichtlich Anordnungen zu geben, die zur Folge haben, dass derjenige einen Fehler macht
- Erniedrigung oder Einschüchterung
- physische oder soziale Isolation (also den Betre enden mit „Schweigen zu bestrafen“)

Belästigung kann auch unter Kollegen auftreten. Möglicherweise gibt es in Ihrem Land kein Gesetz hinsichtlich dieser bestimmten Verhaltensweisen. Sie werden jedoch feststellen, dass sie gesetzlich verboten sind - auch, wenn sie nicht als Belästigung oder Mobbing bezeichnet werden.

17.2 - Meine Vorgesetzte kann eine ziemlich einschüchternde Art an den Tag legen. Ich weiß, dass sie großen Druck auf uns ausübt, um uns zu erstklassiger Arbeit anzutreiben, doch manchmal wird sie dabei wirklich demütigend, und dieses Verhalten beeinträchtigt die Moral des ganzen Teams. Gibt es etwas, das ich dagegen tun könnte?

Es ist die Aufgabe Ihrer Vorgesetzte, ihr Team herauszufordern und anzuhalten, die Arbeitsqualität zu liefern, die wir bei L'ORÉAL erwarten. Das kann bedeuten, dass sie die Leistung von Teammitgliedern kommentiert und kritisiert. Dabei ist ein Vorgesetzter jedoch dazu verpflichtet, Teammitglieder mit Respekt zu behandeln und mit der nötigen Sensibilität vorzugehen. Wenn Sie das Gefühl haben, nicht mit der nötigen Professionalität behandelt zu werden, müssen Sie Ihre Vorgesetzte darauf ansprechen. Alternativ dazu können Sie sich auch an Ihren Human Resources Director wenden. Um eine gute Arbeitsatmosphäre zu erreichen, bedarf es der Unterstützung und Mitwirkung von uns allen - Vorgesetzten und Mitarbeitern gleichermaßen.

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich Belästigung und Mobbing konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Human Resources Director oder Ihrem Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).



SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf Respekt und Menschenwürde. Dieser Grundsatz gilt als fundamental für die Art, wie wir bei L'ORÉAL arbeiten. Jegliches Verhalten, das dieses Recht verletzt und insbesondere jede Form von sexueller Belästigung oder Mobbing gilt als unzulässig.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie das Engagement von L'ORÉAL hinsichtlich eines Arbeitsplatzes ohne jegliche sexuelle Belästigung unterstützen und fördern
- + Sie von jeglicher Form der sexuellen Belästigung Abstand nehmen, sowohl intern als auch extern in Bezug auf Dritte, mit denen wir beruflich in Kontakt stehen

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- Verhaltensweisen fortsetzen, wenn uns gesagt wurde, dass sie unerwünscht sind

Ethisch?

18.1 - Was genau versteht man bei L'ORÉAL unter „sexueller Belästigung“? Gilt hier die gleiche Definition wie im Gesetz meines Landes oder gibt es Unterschiede?

Als oberste Regel gilt, dass L'ORÉAL die regionalen Gesetze respektiert und somit jeder Mitarbeiter, der gegen die Gesetze seines Landes zum Schutz vor sexueller Belästigung verstößt, mit Sanktionen zu rechnen hat. Es gibt jedoch Länder, deren Gesetze zum Schutz vor sexueller Belästigung bestimmte Verhaltensweisen nicht verbieten, die bei L'ORÉAL als unzulässig gelten. Abhängig von den jeweiligen Umständen können manche Verhaltensweisen aufgrund ihrer Schwere oder Häufigkeit als unangemessen gelten, wie beispielsweise:

- unerwünschter oder unangemessener Körperkontakt, E-Mails, Witze, Blicke und andere Gesten, Kommentare, Einladungen oder Aufrorderungen sexueller Art
- Verbreitung oder Zurschaustellung von Dokumenten, Postern, Gegenständen usw., die sexueller Art sind
- bedingte Verknüpfung von Beförderungen oder anderen Beschäftigungsvergünstigungen mit sexuellen oder romantischen Aktivitäten

Sexuelle Belästigung kann sowohl Männer als auch Frauen betreffen. Sie kann an einem Arbeitsplatz bei L'ORÉAL oder jedem anderen Ort stattfinden, an dem wir geschäftlich tätig sind.

18.2 - Während einer Teamparty hatte eine meiner Kolleginnen das Gefühl, dass sich unser Vorgesetzter ihr gegenüber hinsichtlich der Körpersprache und Bemerkungen unangemessen verhielt. Trotzdem bringt sie nicht den Mut auf, das Thema offen anzusprechen, da sie einerseits nicht als prüde empfunden und andererseits nicht ihre berufliche Karriere gefährden möchte. Wie soll ich mich verhalten?

Sie sollten Ihrer Kollegin raten, den Vorgesetzten direkt darauf anzusprechen, sofern sie sich dabei nicht zu unwohl fühlt. Alternativ dazu kann sie sich auch an den Human Resources Director wenden. Wenn Ihre Kollegin selbst nichts unternimmt, sollten Sie den Fall der Personalabteilung melden – auch, wenn Sie nur einen Teil der Fakten kennen und die Belästigung nicht selbst miterlebt haben. Es ist sehr wichtig, anstößiges Verhalten zu beenden, bevor die Situation außer Kontrolle gerät.

18.3 - Ich habe ein Treffen mit einem Kunden, und er berührt mich andauernd und macht Bemerkungen über meine Figur. Er sagt, dass er mehr Waren von uns abnehmen würde, wenn ich mit ihm essen ginge. Da es sich um einen Kunden und nicht um einen Mitarbeiter von L'ORÉAL handelt, bin ich nicht sicher, ob L'ORÉAL etwas dagegen unternehmen wird.

Sie sollten mit Ihrem Vorgesetzten oder Personalleiter sprechen. Es ist Firmenpolitik von L'ORÉAL, sicherzustellen, dass die Mitarbeiter keiner sexuellen Belästigung ausgesetzt werden, auch nicht von Geschäftspartnern.

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich sexueller Belästigung konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie **mit Ihrem Vorgesetzten, dem Human Resources Director oder Ihrem Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).



RESPEKTIEREN UNSERER VERPFLICHTUNGEN ALS VERANTWORTUNGSBEWUSST HANDELNDES UNTERNEHMEN

„Wir tragen unseren Teil dazu bei, die
Welt schöner und gerechter zu machen.“

Inhaltsverzeichnis

SEITE 35
Politische Aktivitäten und
Lobbyismus

SEITE 36
Umweltbewusstes Handeln

SEITE 37
Beitrag zur Gesellschaft



POLITISCHE AKTIVITÄTEN UND LOBBYISMUS

L'ORÉAL spendet nicht für politische Parteien, Politiker oder damit verbundene Einrichtungen. Allerdings glaubt L'ORÉAL, dass es als führendes Unternehmen in der Kosmetikbranche seine Pflicht ist, Initiative zu zeigen und sich am öffentlichen Entscheidungsfindungsprozess in den Ländern zu beteiligen, in denen wir geschäftlich tätig sind. L'ORÉAL respektiert das Recht seiner Mitarbeiter, als Privatpersonen am politischen Leben teilzunehmen - sofern unsere Mitarbeiter sicherstellen, dass sie dabei nicht das Unternehmen repräsentieren.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie bei privater Beteiligung an politischen Aktivitäten deutlich machen, dass Sie L'ORÉAL in keiner Weise repräsentieren.
- + Sie Ihren Vorgesetzten informieren, wenn Ihre Beteiligung an politischen Aktivitäten Sie daran hindern könnte, Ihre Pflichten bei L'ORÉAL zu erfüllen oder zwischen Ihren persönlichen politischen Ansichten und denen von L'ORÉAL Unklarheiten entstehen könnten (siehe Kapitel „Interessenkonflikte“)
- + Sie streng die Regeln von L'ORÉAL in Bezug auf Geschenke und Einladungen sowie Bestechungsprävention einhalten (siehe Kapitel „Bestechungsgelder und Beschleunigungszahlungen“)

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- Gelder und Ressourcen des Unternehmens (einschließlich Unternehmenszeit, Telefone, Papier, E-Mail und anderes Betriebsvermögen des Unternehmens) zur Durchführung oder Unterstützung unserer persönlichen politischen Aktivitäten verwenden
- den Arbeitsplatz als politische Rednerbühne benutzen
- den Eindruck erwecken, dass L'ORÉAL unsere persönlichen politischen Aktivitäten unterstützt
- uns an Diskussionen mit Vertretern öffentlicher Behörden oder politischen Parteien in Bezug auf regionale oder internationale Bestimmungen beteiligen, ohne die ausdrückliche Genehmigung des Geschäftsführers des Landes/der Unternehmenseinheit eingeholt zu haben und nur dann, wenn wir in das Lobbyistenverzeichnis eingetragen sind, falls ein solches existiert

Ethisch?

19.1 - Ich übe einige ehrenamtliche Tätigkeiten für einen regionalen Kandidaten aus, dessen Politik in Einklang mit den L'ORÉAL-Werten steht. Kann ich den Kopierer benutzen, um ein paar Flugblätter zu kopieren?

Nein. Es ist nicht gestattet, Unternehmenszeit oder -ressourcen für die Unterstützung politischer Aktivitäten zu nutzen.

19.2 - Mein Vorgesetzter hat mich gefragt, ob ich für die Bürgermeister-Wahlkampagne seiner Tochter spenden möchte. Ist diese Frage angemessen?

Nein. Selbst, wenn Ihr Vorgesetzter keinen Druck auf Sie ausübt, ist eine solche Bitte, wenn auch vermutlich ohne Hintergedanken vorgebracht, nicht angemessen und kann als verpflichtend empfunden werden.

19.3 - Ich will für ein politisches Amt in meiner Stadt kandidieren. Auf meinen Wahlplakaten möchte ich die Tatsache erwähnen, dass ich bei L'ORÉAL arbeite.

Das ist nicht angemessen, da es so aufgefasst werden könnte, als ob L'ORÉAL Ihre Kandidatur indirekt unterstützt.

19.4 - Was genau ist Lobbyismus? Wenn wir etwas darüber in den Medien hören, hat es nicht immer einen guten Ruf.

Lobbyismus ist eine Aktivität, die eine Beteiligung am öffentlichen Entscheidungsfindungsprozess in Bezug auf Bestimmungen beinhaltet, die sich wahrscheinlich auf unsere Aktivitäten auswirken, so dass die öffentlichen Entscheidungsbefugten verstehen können, wie sich diese Bestimmungen auf uns auswirken könnten. Wenn wir glauben, dass solche Bestimmungen uns Schaden zufügen könnten, geben wir dies bekannt und versuchen, die Auswirkungen zu beschränken. L'ORÉAL kommuniziert in regelmäßigen Abständen seine Standpunkte und den öffentlichen Behörden und Institutionen, mit denen und über die das Unternehmen sich an dieser Debatte beteiligt, wobei wir alle einschlägig geltenden Gesetze streng einhalten.

19.5 - Sollten Mitarbeiter ihre politischen Meinungen und Verpflichtungen am Arbeitsplatz äußern?

L'ORÉAL respektiert das Recht seiner Mitarbeiter, als Privatpersonen am politischen Leben teilzunehmen, aber der Arbeitsplatz ist nicht der richtige Ort, um über Politik zu sprechen.

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich politischer Aktivitäten oder Lobbyismus konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Human Resources Director oder Ihrem Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).

UMWELTBEWUSSTES HANDELN

L'ORÉAL respektiert die Umwelt und versucht, mögliche Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Unser Ziel ist es, sowohl unsere Erfolge als auch unsere Herausforderungen auf diesem Gebiet transparent zu machen. Viele der Aktivitäten, die mit der Vermarktung unserer Produkte einhergehen, haben eine direkte Auswirkung auf die Umwelt. Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, diese Auswirkung, wo immer möglich, zu verringern. Jeder noch so kleine Schritt zählt.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie das Engagement von L'ORÉAL hinsichtlich umweltfreundlicher Prozesse umsetzen
- + Sie die Verwendung von erneuerbaren Rohstoffen und die Entwicklung umweltfreundlicher Verpackung bevorzugen
- + Sie darauf achten, wie sich Ihr Verhalten bei allen Aspekten der Arbeit auf die Umwelt auswirkt, so dass Sie diese Auswirkung wo immer möglich verringern können, z. B. indem Sie unnötige Reisen streichen, Wasser und Strom sparen und das Müllaufkommen reduzieren. Wo Müll unvermeidbar ist, müssen wir sicherstellen, dass die Materialien recycelbar sind oder in einer verantwortlichen Art und Weise entsorgt werden. Selbst kleine Initiativen, wie z. B. das Trennen von Speiseabfällen in den Kantinen des Unternehmens, können einen Unterschied bewirken
- + Sie alle notwendigen Maßnahmen ergreifen, um Verstöße gegen die Umweltrichtlinien von L'ORÉAL zu verhindern und zu stoppen
- + Sie sämtliche Austritte oder ungewöhnlichen Emissionen in die Luft oder in das Wasser umgehend Ihrem Vorgesetzten oder dem Leiter der Abteilung Gesundheit und Sicherheit melden

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- Unternehmensregeln zu umweltbewusstem Handeln ignorieren

Ethisch?

20.1 - Die Verschmutzungskontrolleinrichtung eines wichtigen Fertigungsgeräts ist defekt. Soeben habe ich erfahren, dass es drei Tage dauern wird, bis die Ersatzteile dafür eintreffen und das Gerät repariert werden kann. Können wir es uns wirklich leisten, die Produktion so lange zu unterbrechen, obwohl wir ein großes Bestellvolumen haben?

Wir haben keine andere Wahl. Unser Engagement für umweltbewusstes Handeln hat Vorrang vor kurzfristigen Gewinnen oder Produktionsplänen. Die Maschine darf ohne die erforderliche Verschmutzungskontrolleinrichtung nicht betrieben werden. Sie müssen sich für eine Lösung des Problems an ihren Vorgesetzten wenden.

20.2 - Warum müssen wir, solange wir die regionalen Gesetze befolgen, die Umweltstandards von L'ORÉAL einhalten, wenn uns dies Wettbewerbsnachteile bringt?

Das Umwelt-Engagement von L'ORÉAL geht über das bloße Einhalten regionaler Gesetze hinaus. Wenn Sie den Eindruck haben, dass uns Wettbewerbsnachteile entstehen, sollten Sie diese Bedenken mit Ihrem Vorgesetzten besprechen.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN

zu unserer Richtlinie zu umweltbewusstem Handeln, lesen Sie bitte das Kapitel „Ziele 2020: Sharing Beauty with All“

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen umweltbewusstes Handeln konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Leiter der Abteilung Gesundheit und Sicherheit, dem Personalleiter oder Ihrem Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).



BEITRAG ZUR GESELLSCHAFT

L'ORÉAL agiert in den Bereichen, in denen wir geschäftlich tätig sind, als ein verantwortungsbewusstes Mitglied der Gesellschaft, als guter Nachbar und sorgsamer Bürger. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter dazu, aktiv an der Gemeinschaft teilzunehmen.

Stellen Sie sicher, dass

- + Sie verstehen, dass philanthropische/ humanitäre Projekte langfristig angelegt sind. Allen Aktivitäten, unabhängig von ihrem Umfang, muss ein klarer Plan hinsichtlich der Entwicklung der Partnerschaft im Laufe der Zeit zugrunde liegen

Es ist nicht erlaubt, dass wir

- L'ORÉAL in Projekte verwickeln, die nicht unsere ethischen Prinzipien und die humanitäre Strategie des Unternehmens widerspiegeln
- Mitarbeiter oder Geschäftspartner dazu nötigen, Geschenke oder Geldmittel für humanitäre Projekte zu spenden, die von L'ORÉAL unterstützt werden

Ethisch?

21.1 - Im Rahmen eines humanitären Programms in meiner regionalen Gemeinde, an dem ich mitwirke, hat man angefragt, ob L'ORÉAL zur Unterstützung der Sache einige kostenlose Produkte zur Verfügung stellen würde. Ich weiß, dass große Mengen Haarwaschmittel und Badegel vernichtet werden sollen, da sich die Produkte in der alten Verpackung befinden. Ich könnte veranlassen, dass jemand diese Produkte abholt, ohne dass es jemand erfährt. Kann ich ihnen die Sachen geben?

L'ORÉAL möchte Sie in Ihren humanitären Bemühungen unterstützen, solange sich diese im Einklang mit der Unternehmensstrategie befinden. Informieren Sie Ihren Vorgesetzten und bitten Sie ihn, zu überprüfen, ob es sich hier um eine gemeinnützige Sache handelt, die sich im Einklang mit der L'ORÉAL-Strategie befindet. Wenden Sie sich außerdem an die Person, die in Ihrem Land für die Unterstützung humanitärer Projekte zuständig ist.

21.2 - Das Krankenhaus, in dem ich jede Woche ehrenamtlich tätig bin, bittet alle, sich nach neuen ehrenamtlichen Helfern umzusehen und würde es gerne sehen, wenn ich L'ORÉAL mehr einbinden könnte. Ich weiß, dass einige meiner Kollegen interessiert wären. Soll ich sie direkt ansprechen?

Wenn dieses Krankenhaus eine Gelegenheit darstellt, die im Einklang mit der humanitären Strategie von L'ORÉAL steht, sollten Sie mit Ihrem Vorgesetzten sprechen, um eine eventuelle Partnerschaft zwischen unserem Unternehmen und dem Krankenhaus in Erwägung zu ziehen. L'ORÉAL strebt an, nicht nur Gelder zu spenden. Um anderen zu helfen, möchten wir vielmehr Partnerschaften entwickeln, die sich durch eine Kombination aus Geld- und Sachspenden, aber auch durch die Mitwirkung von Mitarbeitern und insbesondere dem Weitergeben von Fachwissen, das wir haben, auszeichnen. Sie könnten als Unternehmenssponsor für dieses Projekt fungieren und ein bedeutendes langfristiges gemeinsames Programm entwickeln.

⊕ FÜR WEITERE INFORMATIONEN

zu unserem Beitrag zur Gesellschaft, lesen Sie bitte das Kapitel „Ziele 2020: Sharing Beauty with All“

OpenTalk

Ansprechpartner: Wenn Sie mit einem Anliegen bezüglich unseres Beitrags zur Gesellschaft konfrontiert werden: Behalten Sie es nicht für sich. Sprechen Sie mit **Ihrem Vorgesetzten, dem Human Resources Director oder Ihrem Ethik-Beauftragten**; bei diesen Ansprechpartnern finden Sie Hilfe und Unterstützung (siehe auch das Kapitel „Ich habe ein Anliegen: Open Talk“).

DIE ROLLE DES VORGESETZTEN

In Ihrer Funktion als Vorgesetzter haben Sie ein entsprechend hohes Maß an Verantwortung:

- Sie dienen als Vorbild und sind für die Förderung eines ethisch einwandfreien Verhaltens zuständig
- Sie sind ein Entscheidungsträger, der mit komplexen und schwierigen Themen konfrontiert wird
- Sie sind der Ansprechpartner für Ihr Team, wenn Rat und Hilfe gefragt sind

So dienen Sie als Beispiel

Über Ihr tägliches Verhalten hinaus, das beispielhaft sein muss, gibt es einige simple Gesten, mit denen Sie zeigen können, welche Bedeutung Sie Ethik bei L'ORÉAL beimessen:

- Hängen Sie den L'ORÉAL-SPIRIT in Ihrem Büro auf
- Haben Sie stets die Ethik-Leitlinien zur Hand
- Bitten Sie Ihr Team niemals oder deuten Sie den Mitarbeitern gegenüber an, dass sie die Ethik-Leitlinien missachten sollen
- Nehmen Sie sich Zeit, neuen Mitarbeitern die Ethik-Leitlinien zu erklären
- Finden Sie während des Jahres Zeiten, um ethische Anliegen und Fragestellungen (nicht nur am Ethik-Tag) zu klären
- Denken Sie regelmäßig über ethische Fragestellungen nach, die bei Ihrer Arbeit auftreten könnten
- Erklären Sie bei Mitarbeitergesprächen ethische Kompetenzen im Detail, z. B. „Handelt und führt mit Respekt und Einfühlungsvermögen“ und „Erzielt Ergebnisse im Einklang mit unseren Werten“
- Besonders ethische und mutige Verhaltensweisen eines Mitarbeiters sollten Sie bei geeigneten Anlässen anerkennen und wertschätzen

Vielleicht zögern Ihre Mitarbeiter auch, ihre ethischen Anliegen und Fragen mit Ihnen zu besprechen. Sie können ihnen die Sache erleichtern, indem Sie ihnen regelmäßig mitteilen, dass Sie ein offenes Ohr für ihre Probleme haben und sie daran erinnern, dass Mitarbeiter, die nach bestem Wissen und Gewissen ihre Bedenken äußern, keine Vergeltungsmaßnahmen zu fürchten haben.

So integrieren Sie Ethik in Ihren Entscheidungsfindungsprozess

Wenn Sie eine Entscheidung treffen müssen, ziehen Sie die Fragen zurate, die Sie im Abschnitt „Hinweise zur Nutzung dieser Leitlinie“ finden. Denken Sie daran: Nur weil Sie dazu berechtigt sind, etwas zu tun, bedeutet das nicht, dass es im Einklang mit den ethischen Prinzipien des Konzerns steht.

Wenn Sie aus ethischen Gründen eine Entscheidung getroffen haben, teilen Sie sie Ihrem Team unter Berücksichtigung unserer Vertraulichkeitsregeln mit, so dass die Mitarbeiter von Ihrem Wissen profitieren und Ihrem Beispiel folgen können.

So beantworten Sie Fragen Ihres Teams

Stellen Sie sicher, dass Sie die verschiedenen ethischen Richtlinien der Gruppe kennen. Sie sind dafür verantwortlich, dass Ihrem Team diese Richtlinien bekannt sind. Nehmen Sie sich außerdem Zeit, Ihren Mitarbeitern zuzuhören: Es fällt ihnen selten leicht, diese Arten von Fragen zu stellen.

Wenn Sie nicht wissen, wie Sie die Fragen beantworten sollen, müssen Sie sie an die Person weiterleiten, die am besten Ratschläge geben kann.

Was hat für mich als Vorgesetzter Vorrang: meinen Verpflichtungen hinsichtlich finanzieller oder geschäftlicher Ziele nachzukommen oder aber denen, die in den Ethik-Leitlinien dargelegt sind?

Diese beiden Bereiche sind vollständig kompatibel – und direkt miteinander verknüpft. Das Richtige aus den richtigen Beweggründen heraus zu tun, ist immer eine gute geschäftliche Entscheidung. Den Interessen des Unternehmens ist niemals gedient, wenn unethische oder rechtswidrige Praktiken angewandt werden.

Gelten ethische Prinzipien für alle Ebenen der Geschäftsleitung bis zur obersten Spitze?

Ethische Prinzipien gelten für alle. Je größer die Verantwortlichkeiten eines Mitarbeiters sind, desto mehr sollte er ein beispielhaftes Verhalten zeigen. Ein zweigleisiger Standard wäre inakzeptabel und würde der Ethik von L'ORÉAL widersprechen.

veröffentlicht von:
SVP und Chief Ethics Officer
L'ORÉAL

L'ORÉAL
41, rue Martre
92117 CLICHY CEDEX
France

Eingetragener Firmensitz:
14, rue Royale
75008 PARIS
France

*<http://ethics.loreal.wans>
www.lorealetics.com*

Fotos:
Stéphane de Bourgies, Stéphane Patti. Alle Rechte
vorbehalten.

Design: **meanings**
www.meanings.fr

L'ORÉAL **ethics**

THE BEAUTY OF ETHICS - THE ETHICS OF BEAUTY