

L'ORÉAL

İŞ ETİĞİ KURALLARI

ÇALIŞMA ŞEKLİMİZ

2007

İÇİNDEKİLER

L'ORÉAL RUHU	1
ÖNSÖZ Sir Lindsay Owen-Jones ve Jean-Paul Agon	2
ÖNSÖZ Yönetim Kurulu	3
ETİK KURALLARINI KULLANMA ŞEKLİ	4
BİREYLERE SAYGI, KANUNA SAYGI VE YEREL ÖRF VE ADET KURALLARINA SAYGI	5
AÇIK GÖRÜŞME	6
BİR İŞLETME OLARAK	7
Ürün Güvenliği ve Kalite	8
Mali ve Ticari Kayıtlarda Doğruluk	9
Şirket Kaynaklarının Kullanımı	10
Gizli Bilgiler	11
Şirketi Temsil Etme	12
Hediyeler ve Ağarlama	13
Rüşvet ve Kolaylaştırma Ödemeleri	15
BİR İŞVEREN OLARAK	16
Sağlık, Güvenlik ve Emniyet	17
Farklılık	18
Taciz ve Fiziksel Şiddet	20
Cinsel Taciz	21
Kişisel Gizlilik	22
Çıkar Çatışmaları	23
SORUMLU BİR KURUMSAL YURTTAŞ OLARAK	25
Siyasal Etkinlikler	26
Topluma Katkı	27
Çevre Yönetimi	28
MÜDÜRLER İÇİN EK KAYNAKLAR	29
Müdürün Rolü	30
Reklam ve Pazarlama	31
İçeriden Bilgi Sızdırma	32
Tedarikçi Seçimi ve Tedarikçilere Adil Muamele	33
Haklı/Adil Rekabet	35
Vergi	36

L'ORÉAL RUHU

L'ORÉAL'de, herkesin güzelliği arzuladığına inanırız. Görevimiz dünya üzerindeki kadın ve erkeklerin bu arzularını gerçekleştirmesine ve kişiliklerini tam olarak ortaya koyabilmelerine yardımcı olmaktır. Bu, işletmemize ve çalışanlarımızın çalışma yaşamlarına anlam kazandıran şeydir. İşimizle gurur duyuyoruz.

BİR İŞLETME OLARAK

Liderlik stratejimiz, yoğun bilimsel araştırma ve geliştirmeye sürekli yatırım üzerine temellendirilmiştir. Bu strateji markalarımızın; yenilikçi, oldukça etkili, kullanışlı, kullanımı hoş, en yüksek kalite ve güvenlik standartlarında üretilmiş ürünler sunmasını olanaklı kılar. Biz mükemmeli hedefliyoruz ve sürekli kendimizi ve yöntemlerimizi geliştirme çabamızdayız. Dürüstlük ve açıklığa büyük önem veriyoruz: tüketici reklamımız; kanıtlanmış performans ve bilimsel verilere dayanmaktadır. Biz müşterilerimizle ve tedarikçilerimizle, güven ve karşılıklı yarara dayalı güçlü ve sürekli ilişkiler kurma azmindeyiz. İşimizi dürüstlikle yapıyoruz: faaliyet gösterdiğimiz ülkelerdeki yasalara uygun davranıyoruz ve iyi kurumsal yönetim uygulamalarına bağlı hareket ediyoruz. Muhasebe raporlamada yüksek standartları koruyor ve yolsuzluğa karşı mücadeleyi destekliyoruz. Şirket varlıklarını koruyarak ve onları en iyi şekilde değerlendirerek uzun vadeli ve sürekli hissedar değeri sağlıyoruz.

BİR İŞVEREN OLARAK

Biz L'ORÉAL'i içinde çalışılacak mükemmel bir yer kılmayı hedefliyoruz. Çalışanlarımızın en önemli varlıklarımız olduğunun bilincindeyiz. Emniyetli ve sağlıklı bir çalışma ortamını hak ediyorlar: burada kişisel beceri ve liyakatlerin anlaşılır, çeşitliliğin değeri bilinir, kişisel gizliliğe saygı duyulur ve mesleki yaşam ile özel yaşam arasındaki denge dikkate alınır. Çalışanlarımıza teşvik edici bir ortam, heyecan verici kişisel fırsatlar ve bir fark yaratmak için şans sunduğumuza inanıyoruz. Tüm çalışanlarımızın, sorularını, düşüncelerini ve kaygılarını ortaya koymada kendilerini özgür hissedecekleri açık, yürekli, cömert ve saygılı bir ortamı teşvik ediyoruz.

SORUMLU BİR KURUMSAL YURTTAŞ OLARAK

Bir güzellik ve doğruluk dünyası yaratmada üzerimize düşen rolü yerine getiriyoruz. Biyolojik çeşitlilik dahil olmak üzere doğal çevreye olan etkimiz konusunda duyarlıyız ve sürekli olarak bunu azaltmaya çalışıyoruz: bugünkü çıkarlar için yarınları feda etmekten kaçınmaya kararlıyız. Bulduğumuz ülkelere ve toplumlara olumlu bir katkıda bulunuyoruz ve yerel kültür ve duyarlılıklara saygılıyız. İnsan haklarına saygı taahhüdümüz var. İş yerlerinde çocukların sömürülmesine ve suistimaline son vermeye yardımcı olmak istiyoruz. İçinde yer aldığımız sektörde testlerde hayvanların kullanılmasına bir son vermek istiyoruz ve alternatif yöntemlerin geliştirilmesine ve kabulüne katkıda bulunuyoruz. Biz değerlerimizi ve etik taahhütlerimizi paylaşan iş ortaklarını etkin olarak arayıp buluyor ve tercih ediyoruz.

Bu faaliyetlerimizin ruhudur: L'ORÉAL RUHU.

ÖNSÖZ

SIR LINDSAY OWEN-JONES
VE JEAN-PAUL AGON



L'ORÉAL, şirketimizin kuruluşundan bu yana bize rehberlik etmiş ve bugün de etmeye devam eden temel değerler üzerinde inşa edilmiştir. Değerlerimiz, itibarımızı destekleyen kültürümüzü şekillendirmiştir.

Yıllar yılı bu değerleri kişiden kişiye aktardık. Ancak her geçen gün sayıca çoğalan ülkelerdeki mevcudiyetimiz arttığından, değerlerimizin, hem bizlere ilham verip hem de bizi birbirimize yakınlaştıracak tek bir belgede toplanması için doğru zamanın geldiğine inanıyoruz.

Hızla değişen bir zamanda yaşıyoruz. Sadece ortak görüşlerin paylaşılması artık yeterli olmamakta. Buna ek olarak, yeni bir belge aracılığı ile sorumluluklarımızı nasıl yaşama geçireceğimizi açıkça ifade edebilmemiz gerekiyor.

Bu belge, değerlerimizi hayata taşımakta olup bunların, günlük işlerimiz sırasında aldığımız kararlara nasıl ilham kaynağı olduklarını ve bunları nasıl ele verdiğini göstermektedir.

L'ORÉAL'in dürüstlük ve etik standartlarını yönlendiren bu davranış kurallarına uymak hepimizin sorumluluğudur. Bu kurallara riayet etmek ve onları aktarma konusunda her birinize ve hepinize güveniyoruz.

Bu güçlü değerle bağlı olma taahhüdümüzün ve yaptığımız her işte yüksek etik standartları ortaya koyuşumuzun, L'ORÉAL'in güven ve saygı uyandıran örnek bir organizasyon olarak görülmesini her zamankinden daha fazla sağlayacağına inanıyoruz.

SIR LINDSAY OWEN-JONES

Yönetim Kurulu Başkanı

JEAN-PAUL AGON

CEO

ÖNSÖZ

YÖNETİM KURULU



Biz L'ORÉAL RUHU'nu gündelik işimizde hayata geçirmek azmindeyiz. Bu; Şirketin sürekli başarısı için yaşamsal önem taşır.

Bu nedenle, bu etik kuralları oluşturduk. Bu kuralların amacı, herkesin L'ORÉAL çalışanları olarak bizden beklenenleri anlamasına yardımcı olmaktır. Bu kurallar, faaliyet gösterdiğimiz her yerde ve rolümüz ister yeni giren bir personel, isterse şirket direktörü olsun, her ortamda, hepimiz için geçerlidir.

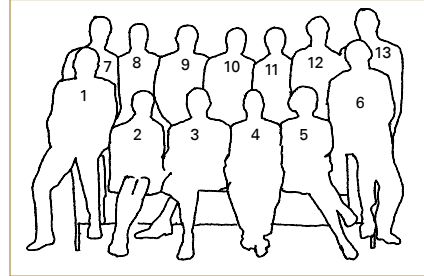
Şirket içinde her birimiz ve hepimiz, L'ORÉAL'in elçileri ve topluluğun üyeleri olarak, lafzı ve ruhu ile bu kurallara uymak için taahhütte bulunuyoruz.

Aşağıdakileri her zaman aklınızda bulundurmalısınız:

- Bu belgede yer alan değer ve yol gösterici ilkeler, isteğe bağlı değildir: onlara riayet etmelisiniz
- Örnek teşkil eden sizsiniz: L'ORÉAL'in ünü sizin yaptıklarınızdır
- Sadece yaptıklarınızla değil onu yapma şeklinizle de değerlendirileceksiniz
- Etik meseleler genelde hiç kolay değildir ancak ele alınmaları gerekir

Bu tip konuları kendinize saklamamanızı tavsiye ediyoruz: Sorularınızı sorun ve tavsiye isteyin.

Dürüstlük ve saygı, çalışma şeklimizin esasıdır.



1 JEAN-JACQUES LABEL
Başkan
L'Oréal Profesyonel Ürünler

2 BRIGITTE LIBERMAN
İdari Direktör
Aktif Kozmetik Ürünleri
Uluslararası

3 JEAN-PAUL AGON
CEO

4 GEOFF SKINGSLEY
Başkan Vekili
İnsan Kaynakları

5 BÉATRICE DAUTRESME
Başkan Vekili
Kurumsal İletişim, Dış İlişkiler
ve Yeni Müşteriler

6 PATRICK RABAIN
Başkan
L'ORÉAL Tüketici Ürünleri

7 LAURENT ATTAL
Başkan ve İcra Başkanı
L'ORÉAL ABD

8 JOCHEN ZAUMSEIL
Asya Bölgesi İdari
Direktörü

9 JOSEPH BITTON
Latin Amerika Bölgesi
İdari Direktör

10 JEAN-PHILIPPE BLANPAIN
Başkan Vekili
Üretim ve Teknoloji

11 MARC MENESGUEN
Başkan
L'ORÉAL Lüks Ürünler

12 CHRISTIAN MULLIEZ
Başkan Vekili
İdari Bölümler ve Finans

13 JEAN-FRANÇOIS GROLLIER
Başkan Vekili
Araştırma ve Geliştirme

ETİK KURALLARINI KULLANMA ŞEKLİ

ÇALIŞMA ŞEKLİMİZ mevcut politikalardan herhangi birinin yerini almamakta olup işyerinizde belirlenen halihazırdaki kural ve standartlara uymaya devam etmelisiniz. Bunun yerine, bu etik kurallar; bu politikalar için bir çerçeve oluşturmayı hedeflemektedir, böylelikle bunların ardında yatan mantığı anlamak sizin için daha kolay hale gelir.

Ancak, aynı şekilde önemli olarak, bu kurallar aynı zamanda çalışma şeklinizle ilgili olarak ilgilenmeniz gereken herhangi bir soru ya da açmazda yardımcı olmak için bir araçtır.

Tabii ki, özellikle birçok etik açmazın, çözümün açık bir şekilde belirgin olmadığı "gri alanlarda" yer alması nedeniyle hiçbir belge ortaya çıkabilecek her durumu öngöremez ve karşılayamaz. Bu nedenle güç bir etik karar ile karşılaştığınızı hissettiğinizde, her zaman kendinize aşağıdaki soruları sorun:

1. L'ORÉAL RUHU ve ÇALIŞMA ŞEKLİMİZ ile uygunluk içinde mi?
2. Yasal mı?
3. Benim eylemlerim çeşitli hissedarları nasıl etkiler ve eylemlerimi öğrendiklerinde tepkileri nasıl olur?
4. Eğer emin değilsem, yardım istedim mi?

Bazı durumların kolay olmadığını biliyoruz. Şüpheye düştüğünüzde, **altın kural, sorunu açığa çıkarmak ve onu açık şekilde ele almaktır.**

Finans, İnsan Kaynakları, Sağlık ve Güvenlik, Yasal İşler ve Vergi, Satınalma ve diğer teknik konuların dahili uzmanlara yönlendirilmesi en iyisidir.

S: Bu belge benim için geçerli mi?

Y: L'ORÉAL'de hepimiz, günlük işimiz esnasında bir etik açmaz ile karşılaşabiliriz: çalışma arkadaşlarımıza karşı nasıl davranacağımız ve onların davranışlarına nasıl yanıt vereceğimiz, müşteri ya da tedarikçilerden gelen zor ya da çözümü güç taleplerle nasıl ilgileneceğimiz, şirket mülkiyetinin kullanımı hakkındaki soruları nasıl çözüme kavuşturacağımız. Bunların her birinin etik bir boyutu vardır. Bu etik kurallar; hepimizin zaman zaman yüzyüze gelebileceği bu ve diğer birçok açmazda yararlı, kullanışlı bir rehberlik sağlamaktadır.

L'OREAL RUHU ve ÇALIŞMA ŞEKLİMİZ, L'OREAL Grubu ve onun dünya genelindeki bağlı şirketlerinin tüm çalışanlarına hitap etmektedir. Bunlar aynı zamanda L'OREAL Grubu ve onun bağlı şirketlerinin tüm çalışan ve direktörlerini de ilgilendirmektedir.

Bu İş Etik Kuralları, şu anda 41 dilde mevcuttur. Bu kuralların İngiltere İngilizcesi sürümü, referans belgedir.

BİREYLERE SAYGI

Biz tüm çalışanların ve birimlerin birlikte saygı içerisinde ve açık olarak çalışmasını bekleriz. Bu şekilde, işletmemizin her yanında bir sadakat, güven ve dayanışma kültürünü muhafaza edebiliriz. Diğer insanların fikirlerine değer vermeli ve diğerlerinin katkılarını kabul etmeliyiz.

Takım çalışması teşvik edilmeli ve başarılar gibi başarısızlıklar da paylaşılmalıdır. Yüce gönüllülükle dinlemeliyiz ve gerektiğinde, gizlilik hakkındaki grubun kurallarına uygun şekilde bilgilerimizi paylaşmalıyız. Son olarak, çalışma arkadaşlarının kötülenmesi, L'ORÉAL'in değerlerine aykırıdır.

KANUNA SAYGI

L'ORÉAL birçok ülkede faaliyet göstermektedir – geniş bir kültür yelpazesine, yasalara ve siyasal sistemlere ev sahipliği yapmaktadır.

Temel bir kural olarak, bir işletme ve tek tek bireyler olarak, görevlerimizi yerine getirirken, her zaman L'ORÉAL'in faaliyet gösterdiği ülkelerdeki yasalara saygılı olmalıyız.

L'ORÉAL, yürürlükteki yasaların lafzına ve ruhuna özellikle bağlıdır:

- İnsan hakları; çocuk emeğinin ve suistimalin önlenmesi; ayrımcılık; çalışma süresi ve mükafatlandırma; çalışanların toplu temsili
- Kalite, sağlık ve güvenlik standartları
- Çevre
- Yolsuzluk ve rüşvet
- Vergilendirme ve mali bilgilerin doğru iletilmesi
- Haklı/Adil rekabet

L'ORÉAL, bu ilkeleri iş ortaklarıyla da paylaşmaya ve mümkün olduğunca bu ortakların da söz konusu ilkelere uymasını sağlamaya çalışır.

YEREL ÖRF VE ADETLERE SAYGI

ÇALIŞMA ŞEKLİMİZ dünya genelindeki L'ORÉAL çalışanlarının yardımıyla yazıya döküldü. Bunun ana mesajlarının tüm işletmelerimizde uygulanabilir olduğuna inanmaktayız.

Temasta bulunduğumuz toplumların kültürel ve sosyal geleneklerine duyarlı şekilde mümkün olan her yerde faaliyetlerimizi yerine getirdiğimizden emin olmalıyız.

Bu etik kurallar içindeki ilkelerin, belirli bir ülkenin yerel yasaları ya da adetleri ile farklılık içerdiği durumlar olabilir. Eğer durum buysa, o zaman, yerel yasa; bu etik kurallardan daha yüksek bir standart gerektirdiğinde, her zaman yerel yasa geçerli olacaktır. Eğer tersi geçerli ise, bu etik kurallar daha yüksek bir standart koyuyorsa, o zaman; bu durum yasadışı bir etkinliğe yol açmadıkça, etik kurallar yerel yasadan önde gelir.

AÇIK GÖRÜŞME

L'ORÉAL çalışanlarının gerçek kaygılarını ortaya koyabildiği bir açıklık kültürünü teşvik etmektedir.

Tüm çalışanların, çalışmalarımızın L'ORÉAL RUHU ve ÇALIŞMA ŞEKLİMİZ ile uyumlu olmasını temin için kişisel sorumluluk alması beklenir.

Tüm çalışanları görüşlerini dışarı vurmaya, düşüncelerini savunmaya ve kabul edilmez davranış ve talepleri belirtmeye teşvik ediyoruz.

Biz, çalışanların belirli uygulamalar hakkında kaygıları olabileceğini ve onları gidermeye yardımcı olmada tavsiye ve rehberliğe ihtiyacı olabileceklerini kabul ediyoruz.

Şirket ya da onun çalışanları ya da iş ortakları tarafındaki kötü idare hakkında iyi niyetle ortaya konan herhangi iddianın tam olarak soruşturulmasını sağlamak ve soruşturmanın sonucu ile ilgilenmek üzere uygun önlemlerin alınması politikamızdır. "İyi niyet" in anlamı sizin daha sonra yanıldığınız kanıtlanırsa bile o aşamada dürüstçe ve doğru olduğuna inandığınız bilgileri vermiş olduğunuz anlamına gelir.

Sorunu ileten herkese, uygun olduğu ve yasal gereklilikler ve diğer gizlilik sorumlulukları ihlal edilmeden verilebilecek düzeyde geribildirimde bulunacağız.

Bir soruşturma esnasında adil bir süreç sağlayacağız ve özellikle kanunların gerekliliklerine ve masumiyet karinesi ilkelerine riayet edeceğiz.

Soruşturma boyunca verilen tüm bilgiler "bilmesi gerekenler" temelinde iletilecek olup ve iyi niyetle bu tip sorunları dile getiren çalışanlar, misillemeye karşı korunacaktır. Bu tip soruşturmalarda tam işbirliği beklenmektedir.

Bu tip sorunları dile getirmenin normal şekli bölüm müdürlüğü yoluyla. Eğer herhangi bir nedenle bu yolu izlemek istemiyorsanız, sorununuzu İnsan Kaynakları Direktörünüze iletmeniz. Ülkenizde kullanılabilir olan personel temsilcileri, şikayet prosedürleri ya da bir yardım hattı gibi ek kaynaklar da olabilir.

Ülkenizde, L'OREAL RUHU ve ÇALIŞMA ŞEKLİ'ne uygun davranmayı temin etmekten nihai olarak sorumlu olan Ülke Genel Müdürüdür.

Eğer sorunu yerel olarak dile getirdiyseniz ve yerel yönetim tarafından verilen yanıtın hoşnut kalmadıysanız ya da sorunu yerel olarak ortaya koymanın uygunsuz olduğu istisnai durumlarda, L'ORÉAL Etik Kuralları Grup Direktörü ile aşağıdaki adresten irtibata geçebilirsiniz:

web sitesi: www.loreaethics.com

mektup adresi: **Etik Kuralları Grup Direktörü, L'ORÉAL,**
41, rue Martre, 92117 CLICHY, FRANSA

Lütfen, yazanı bilinmeyen raporları yasaklamadığımızı ancak onları teşvik de etmediğimizi aklınızda bulundurunuz. Herhangi bir çalışanın bir sorununu iyi niyetle bildirmek için kimliğini gizlemesini gereksiz kılacak yeterli garantiler sunmaktayız. Yazanı belli olmayan bir konuyu tam olarak soruşturmak da zordur.

ÇALIŞMA ŞEKLİMİZ

BİR İŞLETME OLARAK

“Biz mükemmeli hedefliyoruz ve sürekli kendimizi ve yöntemlerimizi geliştirme çabamızdayız”

L'ORÉAL RUHU



ÜRÜN GÜVENLİĞİ VE KALİTE

Ürün güvenliği ve kalitesi her zaman en üst değerdedir.

Bize müşterilerin güvenini kazandıran, markalarımızın ününü pekiştiren ve L'ORÉAL'in kendi alanında liderliğini sürdürmesini sağlayan, tüketicilerimize kendimizi adanmışlığın ve saygın göstergesi olan ürünlerimizin üstün performans, kalite ve güvenliğidir.

Biz, yoğun test süreçleri ile garanti altına alınan kanıtlanmış yararlık ve güvenliği olan pazarlama ürünlerine kendimizi adadık.

Dünya genelinde tüm L'ORÉAL çalışanları, tasarım aşamasından dağıtım aşamasına kadar ve hatta ürün piyasaya sürüldükten sonra bile, toplam ürün kalitesinin elde edilmesine kendilerini adanmış olmalıdırlar.

Ürünlerimizin geliştirme, üretim, pazarlama, dağıtım ve satış aşamasına müdahil olan hepimizin aşağıdaki kuralları yerine getirmesi beklenmektedir:

- Ürün geliştirme ve etiketleme hakkındaki yasal ve mevzuat gereklerine uygun davranmamız
- Hiçbir ürün güvenliği sorunu göz ardı edilmeyecek şekilde ürün güvenliği hakkındaki düşüncelerin serbest ve açık bir şekilde değiş tokuşunu teşvik etmek
- En yüksek standartlarda hijyen ve katı kalite kontrollerinin, üretim sürecinin her aşamasında uygulandığından emin olmak
- Tüketicilerden gelen tüm olumsuz tepkilerin Pazarlama Sonrası Gözetim Departmanı'na rapor edildiğinden emin olmak
- Olası ürün güvenliği, tolerans ve kalite kontrolü sorunları hakkındaki herhangi bir soruna anında yanıt vermek

S: Üretim hattında çalışıyorum ve bazı kusurlu nihai ürünlerin varlığını gördüm ve bu da bir makinenin bazı kalite sorunları yarattığını gösteriyor. Bu meydana geldiğinde üretimin durdurulması gerektiğini biliyorum ancak şefim herhangi bir önlem almadı. Üretim programının oldukça sıkı olduğunu biliyorum. Onun bu durumu göz ardı ederek ne yaptığını bildiğine güvenmeli miyim?

Y: L'ORÉAL, müşterilerimizin en yüksek kalitede ürünler elde etmesini temin etmek üzere üretim sürecinin her aşamasında kalite kontrolünü uygulamaya koydu. Kalite önce gelir, üretim programı ne olursa olsun. Tereddüt etmesizin o hattın çalışmasını askıya almalısınız, sorunu müdürünüzle açıkça paylaşmalısınız ve üretime devam etmeden önce sorunu çözmek için onunla ve takımın diğer üyeleri ile birlikte çalışmalısınız.

S: Bir tedarikçiden son sevkiyat içeriğinde kontaminasyon/kirlenme olduğunu söyleyen bir rapor aldık. Muhteviyatı içeren ürünler, müşterimize yollanmış durumda ve ürünlerimizde hiçbir somut kontaminasyon/kirlenme belirtisi yok. Tüm üretim çalışmasını geri çağırma yükümlülüğümüz var mı?

Y: L'ORÉAL'de, olası ürün güvenliği hakkında herhangi bir kaygınızı anında yanıtlarız. Sorunu müdürünüzle ya da Kalite Kontrol Müdürünüzle ivedi olarak ele almalısınız.

Unutmayın: Eğer ürün güvenliği hakkında herhangi bir sorun yaşıyorsanız, bunu kendinize saklamayın. Yönetiminizle, Kalite Kontrol Müdürünüzle ya da İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

MALİ VE TİCARİ KAYITLARDA DOĞRULUK

Doğruluk, başarılı bir işletme için en önemli unsurdur. Bu, işletmenin yasal olarak, dürüstçe ve etkin biçimde faaliyetini sürdürmesinin temel parçasıdır. Hepimizin, mali ya da başka türlü tüm kayıtlarımızın doğru olduğundan emin olma sorumluluğumuz vardır. Özellikle, hissedarlarımıza saydam, düzenli ve güvenilir bilgi sağlayabilmek yaşamsal önemdedir.

Hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- Mali ve ticari kayıtlarımızın, her zaman doğru olmasını temin etmede üstümüze düşeni yapmamız
- Kayıtları emniyetli şekilde muhafaza etmemiz ve kayıt tutma hakkındaki ilkelere uymamız
- Dahili ve harici denetçilerimizle işbirliği yapmamız
- Tüm nakit işlemleri geri çevirmemiz. Eğer bunun başka bir olanağı yok ise, nakit para işlemlerine açıkça yetki verilmelidir, düzgün şekilde kayıt altına alınmalı ve dokümanite edilmelidir
- Düzgün/tam yetkilendirme ve dokümantasyon olmadan herhangi bir L'ORÉAL varlığını satmadığımızdan, aktarmadığımızdan ve elden çıkarmadığımızdan emin olmamız

S: Müdürüm tarafından yıl sonu için hazırlanan satış raporunu kontrol etmem istendi. Bunu yaparken hata olduğunu düşündüğüm başka hiç kimsenin görmediği anlaşılan bir nokta tespit ettim. Bundan söz etmekten oldukça tedirginlik duyuyorum, çünkü müdürümle olan ilişkimin zarar görmesini istemiyorum. Ne yapmalıyım?

Y: Satış raporunu kontrol etmenizin istenmesinin gerekçesi, hiçbir hata bulunmadığını tam olarak kesinleştirmektir. Eğer bunu ifşa etmezseniz, işinizi tam olarak yapmıyor ve şirketin çıkarlarına hizmet etmiyor olursunuz. Bulduklarınızı müdürünüzle konuşmalısınız. Size kızmasının hiç bir gerekçesi yoktur, aksine, hatalı bilgilerin hattan geçip gitmesini önlemede iyi bir iş ortaya çıkarmış olursunuz.

S: Yaşam bazen oldukça telaşlı olabiliyor ve harcamaları geri almak için gerekli tüm faturaları her zaman bulamıyorum. Sadece doğru toplam tutara getirmek için, bir fatura gerektiren tutardan daha azı için birkaç düzmece harcama kalemi eklemekle doğru yapmış olur muyum? Bu gerçekte dürüstlüğe aykırı değil, çünkü harcadığımdan fazlasını talep ediyor olmayacağım. Sadece hak ettiğim tutarı almamı sağlıyor olacağım.

Y: Hayır, bu kabul edilmez. Bunun anlamı, harcama raporlarının doğru olmaması ve hatalı olarak muhasebe kayıtlarına yansıtılmasıdır. Tüm faturalarla ilgilenme sorumluluğunu almanız gerekir, hak ettiğiniz ödemeyi almanın yegane garantisi budur.

S: Müşterilerimizden biri nakit para ve çek kombinasyonu ile karışık farklı hesaplardan ödeme yapıp yapamayacağını sordu. Bu kabul edilebilir mi? Ne yapmalıyım?

Y: Bu tip işlemlerde özellikle dikkatli olmalısınız. Para aklama işlemi olabilir, fonların yasadışı yollarla elde edildiğinin (örn. uyuşturucu, rüşvet ve kadın ticareti) gizlendiği bir süreç olabilir ya da yasal görüntüsü verilmiş olabilir. Bu nedenle, ödemeyi kabul etmeden önce her zaman bölüm müdürünüzü bilgilendirmeli ve bunun iyi niyetli bir işlem olduğu konusunda emin olmak için tüm önlemleri almalısınız. Dikkat etmeniz gereken tehlike işaretleri arasındakiler: faturada belirtilenin dışında döviz cinsleri üzerinden yapılan ödemeler, ödemelerin nakit olarak yapılması istekleri, sözleşmede taraf olmayan başka biri tarafından yapılan ödemeler, normal iş ilişkisinde kullanılan dışında bir hesaba ya da hesaptan yapılan ödemeler ve fazla ödeme yapma talepleri.

Unutmayın: Eğer mali doğruluk hakkında herhangi bir sorun yaşıyorsanız, bunu kendinize saklamayın. Yönetiminizle, Finans Direktörünüzle ya da İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

ŞİRKET KAYNAKLARININ KULLANIMI

Şirket kaynaklarının amacı, çalışanların L'ORÉAL'in iş hedeflerini gerçekleştirmesine yardımcı olmaktır. Çalışan zamanı dahil hatalı kullanılan ya da israf edilen şirket kaynakları hepimize ve L'ORÉAL'in işletimsel ve mali performansına zarar verir.

Hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- Genel bir kural olarak, şirket varlıklarının kişisel kullanımından kaçının. E-posta, telefon ve internet gibi iletişim araçlarının sınırlı kullanımı, makul olmayan masraflar çıkarmadıkça ve iş sorumluluklarımızla çatışmadıkça kabul edilebilirdir
- Şirket varlıklarının kaybedilmemesini, hasara uğramamasını, hatalı kullanılmamasını ya da israf edilmemesini veya başkalarına yetkisiz olarak verilmemesini, aktarılmamasını, satılmamasını ya da bağışlanmamasını sağlayacak şekilde onlara saygı gösterip koruyun
- Bilgisayar sistemlerinin, kurumsal e-posta hesaplarının ve internetin uygunsuz kullanımından kaçınmak
- Tüm şirket varlıklarının ve belgelerinin L'ORÉAL'a ait olduğunu bilmek

S: Takımındaki üyelerden birinin, şirket dizüstü bilgisayarını ve e-postasını kullanarak şirketteki zamanı içinde dışarıdaki bir danışmanlık şirketi için iş yaptığından kuşkuluyorum. Bilgi Teknolojileri Bölümü'ndeki bir arkadaşına bundan söz ettim. Bu kişinin e-postasına erişebileceğini söyledi ve ne olup bittiğini öğrenmek için biraz hafiyelik yapmamda bana yardım önerdi. Bu doğru mudur?

Y: Hayır. Eğer bu tip kuşkularınız var ise, bunu doğrudan müdürünüze bildirmelisiniz. Şirketin, kötü idare ya da diğer yasal gerekçelerle bir soruşturma ile bağlantılı olarak çalışanların e-posta hesaplarına erişim için özel prosedürleri yoktur. Bilgi Teknolojileri Bölümü'ndeki arkadaşınızın bu hesaplara erişimi olsa bile, bunu resmi şirket kanallarının düzgün yetkilendirmesi olmadan bu amaç için kullanmamalıdır.

S: Evdeki yazıcıım bozuldu ve eşimin bir iş için acil olarak CV'sini göndermesi gerekiyor. Bunu girişini yapıp işyerinden basımını almam doğru mudur?

Y: Genel olarak, geçici, makul olduğu ve iş sorumluluklarınızı aksatmadığı sürece, çalışma saatleri dışında kişisel belgelerinizi yazmak için bilgisayarı kullanabilirsiniz.

S: Başka bir departmandan bir arkadaşımın "günün şakası" e-postaları almaya devam ediyorum, bunlardan bazıları oldukça komik. Onları çalışma arkadaşlarıma göndermek ve bir pazartesi sabahı yüzlerinde bir gülücük olmasını istiyorum ancak müdürümün bunu onaylayacağından emin değilim. Ne yapmalıyım? Onu liste dışında mı bırakayım?

Y: Bu konuyla ilgili olarak sağduyunuzu kullanınız. Herkesin aynı şaka duygusuna sahip olmadığını aklınızda bulundurunuz. Bu tip "şakaları" iletmeden önce iki kez düşünmelisiniz. Özellikle, şirketin e-posta ve internet erişim sistemlerinin bireylere saygı dahil olmak üzere, L'ORÉAL RUHU ile uyumlu olmayan herhangi materyale erişim, saklama, gönderme ya da yayınlama için kullanılmaması gerektiğini aklınızda bulundurmalısınız. Bu tabii ki, pornografik görüntüleri, siyasi ve dini içeriği, nefret ve tahammülsüzlüğü teşvik eden şeyleri içerir.

S: İş yerinde, şirket dükkanından indirimli fiyatlarla ürünler satın alabiliyoruz. Ayrıca bazen Pazarlama Bölümü'ndeki arkadaşlarımdan verilen ücretsiz ürünleri de alıyoruz. Bu ürünlerden bazılarını teyzeme verdim ve onları internet üzerinde satma önerisi getirdi. Bu doğru mudur?

Y: Hayır, ürünleri satamazsınız. Çalışanlarımızın ücretsiz ya da indirimli ürünler alabilmesinin nedeni, görevleri ne olursa olsun tüm L'ORÉAL çalışanlarının ürünlerimizi bilmesinin ve yararlanmasının önemli olduğunu düşünmemizdir. Bu işimizden gurur duymamızın bir parçasıdır. Bu, ürünler kişisel amaçlı kullanım için demektir. Onları, aile üyelerinize ve arkadaşlarınıza hediye olarak da verebilirsiniz ancak bu istisnai bir durum olmalıdır.

Unutmayın: Eğer şirket varlıklarının kullanımı hakkında herhangi bir sorun yaşıyorsanız, bunu kendinize saklamayın. Yönetiminizle, İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

GİZLİ BİLGİLER

Gizli bilginin yetkisiz ifşası, L'ORÉAL için zarar verici olabilir. Hepimiz, genel kamu tarafından bilinmeyen tüm bilgilerin gizli tutulmasını temin etmeliyiz. İş ortaklarına ait gizli bilgilere erişim yetkisi olanlarımız da bunların ifşa edilmekten korunması yükümlülüğü altındadır.

Hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- Gizli bilgilerin ifşası/açıklanmasını, L'ORÉAL'in çıkarlarına hizmet eden yasal olarak "bilmesi gereken" kişilerle sınırlı tutmak
- Tüm gizli müşteri ve tedarikçi kayıtlarını, basılı ve elektronik halde, kayıt altına almak
- Gizli bilgilerin L'ORÉAL dışındaki (çalışanların aile üyeleri dahil olmak üzere) üçüncü kişilere ifşasını önlemek
- Konuşmalarının duyulabileceği ya da verilerin tehlikeye atılabileceği kamuya açık bir mekanda gizli bilgiler üzerinde tartışmamak ya da çalışmamak
- Önceki işverenin gizli bilgilerini ifşa etmiyor olduğunuzdan emin olmak
- Tüm gizli bilgileri (orijinal materyalin tüm kopyaları dahil olmak üzere) L'ORÉAL'den ayrılırken iade etmek

S: Arkadaşlarım sık sık L'ORÉAL'de ne iş yaptığımı soruyorlar; sadece ürünlerimizin muhteşemliği ve yakında yeni çıkacak ürünler konusunda meraklılar. Açıkçası, işim nedeniyle bu soruların yanıtlarının önemli kısmını biliyorum – bu bilgilerin ne kadarını onlara verebilirim?

Y: Umuma açık olmayan ve bir L'ORÉAL çalışanı olarak sizin erişebildiğiniz herhangi bir bilgi (yazılı, elektronik ya da başka bir biçimde) gizli olarak telakki edilmelidir. Bu tip bilgilerin en güvenilen arkadaşlara bile açıklanması uygun değildir. L'ORÉAL'in çıkarlarına zarar verebilir.

S: Geçen gün, bir toplantıda potansiyel bir müşteri ile konuşuyordum. Toplantı odasının yolu üzerinde bir çalışma arkadaşımın ofisinin yanından yürüyerek geçtim. Kapısı açıktı ve hoparlörlü telefonunda fiyatlandırma koşullarımız hakkında başka bir müşteri ile konuşuyordu. Tam biz geçtikten sonra, ona bazı özel anlaşmalar önermekte olduğunu duyabildim – tümünü müşterim de işitti! Mutlaka daha dikkatli olmalı, değil mi?

Y: Hepimiz, işyeri içinde bile bilgi gizliliğini korumak için gerekli önlemler almalıyız. Örneğin, "temiz masa" politikasına uymalı, dosyaları kilit altında bulundurmalı, parolaları düzenli olarak değiştirmeli ve hoparlörlü telefonları kullanırken dikkatli olmalıyız. O an kimin geçmekte olduğunu asla bilemesiniz ve L'ORÉAL çalışanları arasında bile ticari olarak hassas bilgiler sadece "bilmesi gerekenler" temelinde paylaşılmalıdır.

Unutmayın: Eğer gizlilik konusunda herhangi bir sorun yaşıyorsanız, çözümlenmek için gerekli adımları atınız. Yönetiminizle, Hukuk Departmanı ya da İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

ŞİRKETİ TEMSİL ETME

L'ORÉAL'in ünü her birimizin ve hepimizin davranışlarına bağlıdır.

Hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- Yürekten L'ORÉAL'in en iyi çıkarları için hareket etmek
- Mesleki davranışlarımızdaki L'ORÉAL'in değerlerini göstermek
- Yasal olarak yetkilendirilmedikçe L'ORÉAL adına konuşmaktan ve yazmaktan kaçınmak
- Kişisel uzmanlığımız dışındaki konular üzerinde konuşmaktan ve yazmaktan kaçınmak
- Kişisel görüşerinizle şirketinizin görüşleri arasında bir karışıklık olmamasını sağlamak. (Bu nedenle, örneğin, kişisel görüşlerinizi ifade etmek ya da kişisel işleriniz için L'ORÉAL başlıklı kağıtları ya da e-postalarını kullanmaktan kaçınmalısınız.)

S: Bir çalışma arkadaşımın blogunu ziyaret ettim ve orada L'ORÉAL'in yönetimi hakkında bazı kişisel düşüncelerini ifade ettiğini gördüm. Bir L'ORÉAL çalışanı olduğundan söz etmiyordu ancak "Bir numaralı kozmetik şirketinde çalışıyorum" türünden verdiği bilgilerden bunu tahmin etmek oldukça kolaydı! Bu konuda onunla konuşmalı mıyım?

Y: Weblogları giderek daha popüler kendini ifade şekli haline geliyor. Bloglara katıldıklarında çalışanlar, kendi kişisel düşüncelerini ifade etmekte olduklarını açık kılmaları ve bunların L'ORÉAL'in görüşleri olduğu şeklinde yanlış anlaşılacak durumları önlemek için gerekli tüm önlemleri almalılar. Çoğu durumda, böyle bir blog'ta kendilerini L'ORÉAL çalışanları olarak tanıtmaları uygunsuzdur. Bu konuyu önce çalışma arkadaşınızla konuşun, çünkü eylemlerinin L'ORÉAL'in çıkarlarına karşı olabileceğini anlayamamış olabilir. Eğer gerekli ise, konuyu müdürünüzle değerlendirmeye karar verebilirsiniz.

S: Takımımız, konferans otelinde gece konaklama ve akşam yemeğinin de dahil olduğu bir konferansta yer aldı. Takım üyelerimizden biri akşam yemeği boyunca kaldırılabileceğinden çok içki içti ve olumsuz davranışlar sergilemeye, uygunsuz şakalar yapmaya ve otel personeline karşı saldırgan olmaya başladı. Bu davranışına karşılık ona ne söylemeliyim?

Y: Olay gece saatlerinde meydana gelmiş olmasına karşın takım üyeniz orada hala şirket işi ile ilgili olarak bulunuyor. Etrafındaki diğer kişiler için L'ORÉAL'i temsil ediyordu. Davranışının kabul edilir olmadığı açıktır.

S: Bazen internet üzerinde L'ORÉAL hakkında hatalı olduğunu düşündüğüm bilgiler yer alıyor. Bunların düzeltilmesini sağlamak benim sorumluluğumda mıdır?

Y: Hayır. Eğer kamuya açık olarak dolaşan hatalı bilgi var ise, müdürünüzü ya da Halka İlişkiler Bölümü'nden birisinin durumdan haberdar olmasını sağlamalısınız ve eğer gerekli ise onlar önlem alacaklardır. Ancak hiçbir yetkisiz çalışan şirket bilgilerini ya da şirket konumunu internet üzerinden ya da başka bir yolla gönderemez.

Unutmayın: Eğer şirketi temsil etme hakkında herhangi bir sorun yaşıyorsanız, bunu kendinize saklamayın. Yönetiminizle, Halkla İlişkiler Müdürünüz ya da İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

HEDİYELER VE AĞIRLAMA

Karşılıklı hediye alınıp verilmesi ve ağırlamada bulunulması, anlayış oluşturmaya yardımcı olabilir ve çalışma ilişkilerini iyileştirebilir ancak kişisel çıkarlar ile mesleki görev arasındaki bir çıkar çatışmasına da yol açabilirler.

Hediyeleri alırken ya da ağırlamaya katılırken, “altın kural” tam olarak ifşa etmektir.

Hediyeler ya da ağırlama verirken, “altın kural” makul olma ve bunun dışarıdan nasıl algılanacağıdır.

Hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- Gerçekten sembolik değerlerde olmadıkça hiçbir tedarikçiden asla hediye ya da ağırlama kabul etmeyin
- Asla nakit para olarak hediye vermeyin ya da kabul etmeyin
- Önerilen tüm hediyelerin ve ağırlamanın L'ORÉAL'in değerleri ile uygunluk içinde olduğundan emin olun
- Yeni bir iş ilişkisi kuruyorken, tüm tarafların daha başlangıçta L'ORÉAL'in hediyeler ve ağırlama konusundaki ilkelerinden haberdar olmasını sağlayın. Karşılığında iş ortağımızın bu konular hakkındaki politikasını öğrenin. Bu, herhangi bir yanlış anlamayı önlemek için oldukça yardımcı olabilir
- Herhangi bir hediye ya da davet aldığınızda, ivedi olarak bunu yönetiminize bildirin

S: Bir L'ORÉAL müşterisine gidemeyeceğim bir konserin biletlerini önerebilir miyim?

Y: L'ORÉAL'den birisi böyle bir gezintinin bir parçası olarak bulunmalı ve müşteri ile iş ilişkilerini yürütebilmelidir. Aynı kural bir tedarikçiden ağırlama kabul ederken de geçerlidir. Ancak eğer ağırlama makul, normal ve iş ilişkiniz için adet hükmünde ise ve tedarikçi katılıyor ise kabul edilebilir.

S: Yeni bir müşteri ile önemli bir anlaşmayı bağladık. Satış Müdürüm onu bir kulübe götürüp bunu kutlamayı önerdi. Burasının bir kucak dansı kulübü olduğunu fark edene kadar bunun iyi bir fikir olduğunu düşünmüştüm! Bu tip ağırlama önerisinden ciddi rahatsızlık duydum. Aşırı hassas mı davranıyorum?

Y: Müşterilere önerilen ağırlama sadece makul değil aynı zamanda kabul edilebilir de olmalıdır. Bu tarz bir kulüp sadece L'ORÉAL RUHU ile çatışmaz ayrıca müşteriyi de oldukça rahatsız edebilir. Satış ekibi üyelerinizden birisini bu tip bir “ağırlama”yı hoş bulmaması da cabası. Satış Müdürünüzü daha uygun bir seçenek bulma konusunda teşvik edin. Uzun vadede şirket üzerinde olumlu yansımaları olacaktır.

S: Eski ürünleri satarak elden çıkarmak için, bir tedarikçi sadece bana %15'lik bir kişisel bir indirim önerdi. Bunu kabul edebilir miyim?

Y: Hayır, tüm L'ORÉAL çalışanlarına dönük bir öneri olmadıkça bu indirimi kabul edemezsiniz.

S: İşimin parçası olarak, sayısız iş toplantıları, gezileri ve konvansiyonları organize ediyorum. Sık sık L'ORÉAL çalışanları için oda rezervasyonu yaptığım bir otel şimdi bana ebeveynlerimin evlilik yıldönümleri için ücretsiz bir hafta sonu teklifinde bulundu. Bu hoş bir jest. Bunu kabul edebilir miyim?

Y: Hayır. Hediye doğrudan kişisel olarak siz yararlanmayacak olsanız bile böyle bir teklifin kabul edilmesi L'ORÉAL için gelecekteki otel rezervasyonlarında sizin tarafsız kalmanızı güç hale getirir. Bu tip bir çıkar çatışması uygunsuz olduğundan teklif geri çevrilerek nazikçe sakınılmalı ve bunu yapma gerekçeniz açıkça karşı tarafı kırmadan ifade edilmelidir.

S: Bir tedarikçi, bana ürünlerinden oluşan bir paket vermeyi teklif etti. Biliyorum ederi pek fazla değil, bu durumda bunu kabul edebilir miyim, etmeli miyim?

Y: Sadece sembolik değerdeki hediyeleri ya da davetleri kabul edebilirsiniz. Örneğin, tedarikçinin şirket logosunu taşıyan ürünler ya da bir kutu çikolata genellikle makuldür. Bu durumda, tedarikçinin cömertliği için kendisine teşekkür edip nazikçe hediyeyi reddetmelisiniz. Eğer hediyeyi reddettiğinizde ilişkilerin zarar göreceğini düşünüyorsanız hediye ile ilgilenmenin uygun bir yolunu bulmak için yönetiminizden tavsiye isteyin.

Unutmayın: Eğer hediyeler ve ağırlama konusunda bir sorunla karşı karşıya iseniz, ülkenizin politikasını araştırınız ve bunu kendinize saklamayın. Yönetiminizle, Satınalma Müdürünüzle ya da İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

RÜŞVET VE KOLAYLAŞTIRMA ÖDEMELERİ

Yolsuzluğun kabul edilemez olduğuna inanıyoruz. Bu tip bir davranış L'ORÉAL RUHU ile uygunluk içinde değildir, faaliyet gösterdiğimiz toplumlara yararı yoktur ve şirket için bir maliyeti vardır. Rüşvet bir tür yolsuzluktur ve çoğu ülkede yasadışıdır, özellikle de kamu görevlileri için içinde olduğunda. Bazı ülkeler, "kolaylaştırma ödemelerini" bile yasaklamışlardır. Bunlar, izin düzenleme ya da gümrükte tutulan malların bırakılması gibi rutin yasal hükümet işlemlerini güvenceye almak ya da hızlandırmak için kullanılan ödemeler olarak tanımlanırlar. Çoğu, gerçekte bir rüşvet şeklidir.

Hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- Kamu personeline, diğer resmi yetkililere ve onları etkileyebilecek olanlara asla para ya da hizmet (hediyeler ve ağırlama dahil olmak üzere) önerisinde ya da vaadinde bulunmamak
- Asla bilerek üçüncü taraflara bu tip ödemelerde bulunmamak – bunun anlamı, yüklenicilerin, ajansların ve iş ortaklarının dikkatlice seçilmesi ve izlenmesi gerektiğidir
- Eğer kendinizi böyle ödeme yapmanın kaçınılmaz olduğu bir durumda bulursanız, Ülke Genel Müdürü'nü bilgilendirdiğinizden ve talebi tam olarak belgelendirdiğinizden emin olun

S: Bir yabancı ülkeden tüm gerekli izinleri almada yardımcı olması için bir yerel "danışman" tutmamız gerektiği bana söylendi. Danışman oldukça yüksek bir ücret istedi ve bu parayı "sürecin yolunda ilerlemesine yardımcı olmak" üzere kullanacağını söyledi. Gerçekte paranın nereye gideceğini bilmediğimizden bu konuda endişelenmeli miyiz?

Y: Evet. Eğer herhangi ajansın düzgün olmayan şekilde hareket ettiği kuşkusu duyarsanız yanlış yere ödeme yapılmadığından ya da yapılmakta olmadığından emin olana kadar bu tip bir ücreti ödememelisiniz. Bu tip konuların soruşturulması, bazı ülkelerde kültürel nedenlerle güç olabilir ancak çok uluslu şirketlerle iş yapan herhangi bir ajans, bu önlemlerin gerekliliğine anlayış gösterebilmelidir.

S: Yeni bir ofis açıyorum ve yerel yetkili kişiler telefon hatlarımın kurulumunu yapmadan önce ufak bir bahşış istediler. Bu ödemeyi yapabilir miyim?

Y: Şirket, resmi görevlerin yerine getirilmesini sağlamak için resmi görevlilere bahşış sağlamamaktadır. Eğer ödeme yasal bir kurulum ücreti değilse ödemeyi yapmamalısınız.

Unutmayın: Eğer rüşvet ve kolaylaştırma ödemeleri konusunda bir soruyla karşı karşıya iseniz, bunu kendinize saklamayın. Yönetiminizle, Satınalma Müdürünüzle, ya da İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

ÇALIŞMA ŞEKLİMİZ

BİR İŞVEREN OLARAK

“Biz L'ORÉAL'i içinde çalışılacak mükemmel bir yer kılmayı hedefliyoruz. Çalışanlarımızın en önemli varlıklarımız olduğunun bilincindeyiz”

L'ORÉAL RUHU



SAĞLIK, GÜVENLİK VE EMNİYET

L'ORÉAL ile ve L'ORÉAL için çalışan hepimizin sağlıklı, güvenli ve emniyetli bir çalışma ortamına sahip olma hakkı vardır.

Hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- İşyerinde sağlık ve güvenlik konusunda şirketin kurallarıyla uyum içinde hareket etmek
- Emniyetli ve sağlıklı bir çalışma ortamını muhafaza etmek için akılcı her tür önlemi almak
- Eylemlerimizle kendimizi ya da başkalarını risk altına atmadığımızdan emin olmak
- İşyerimizde bir acil durum meydana geldiğinde ne yapmamız gerektiğini bildiğimizden emin olmak
- Çalışma ortamımızın güvenliğini tehlikeye atabilecek herhangi bir davranışı, tesisi ya da unsuru ve de küçük tüm kazaları yönetime rapor etmek

S: Müdürüm, yeterince uykumu almadığımdan dolayı endişelendiğimi söyledim ve bana iş çıkışı akşamları bu kadar çok dışarı çıkmamamı önerdi. Uykuya dalıp bir kaza yapacağımdan endişelendiğimi söylüyor. Tamam, bir ya da iki kez uykuluydum ancak yine de işimi yapabiliyim. İş dışı saatlerde ne yapacağımı onu kesinlikle ilgilendirmez. Özel bir hayatım olamaz mı? Pireyi deve yapıyor. Ne yapmalıyım?

Y: Akşamlarınızı nasıl değerlendireceğiniz size bağlıdır. Ancak, eğer yorgunluğunuz sizi ya da diğerlerini riske atıyorsa, o zaman müdürünüz konuyu dile getirmekte haklıdır ancak kendisi bunu hassasiyetle ve sizin mahremiyetinize saygı ile yapmalıdır. Çalışanların özel hayatlarına saygı göstermemize karşın, sizin ya da çalışma arkadaşlarınız için bir güvenlik tehlikesi yaratabilecek davranışlar kabul edilemez. Güvenlik konusunda taviz verilemez.

S: Üretim şefim, üretimi yavaşlatan bir güvenlik cihazını devre dışı bırakma talimatı verdi. Ne yapmalıyım?

Y: Bir güvenlik temsilcisinin ön onayı olmaksızın asla herhangi bir güvenlik cihazını ya da izleme ekipmanını kapatmamalı, bağlantısını kesmemeli ya da devre dışı bırakmamalısınız. Güvenlik, üretim programları ya da başka herhangi bir nedenle taviz verilmemesi gereken kesin bir taahhüttür.

S: Bir satış temsilcisi olarak, büyük kentlerde ya da kırsal alanlarda ürün örnekleri ile hava karardıktan sonra sıkça araba kullanırım. Bazen, kendimi emniyette hissetmiyorum. Bu güvenlik sorununu müdürüme ilettim ancak kendisi bu kaygılarımı dikkate almadı. Bu konuyu şirket içinde başka birine taşımamı mı?

Y: Kendinizi bu duruma düşmekten alıkoymaya çalışmalısınız ancak bu bazen kaçınılmaz olabilir. Eğer güvenliğinizin risk altında olduğunu düşünüyorsanız olası çözümleri ele almak üzere İnsan Kaynakları Direktörünüzle irtibata geçmelisiniz.

S: Alt yüklenicilerimizden birinin iş sahalarımızda içki içmekte olduğunu yeni öğrendim. Teknik olarak bir L'ORÉAL çalışanı olmadığından bu konuya müdahil olmalı mıyım?

Y: Çalışma ortamımızın güvenliğini tehlikeye düşürecek ya da herhangi birini riske sokacak herhangi bir davranışı yönetime rapor ediniz.

Unutmayın: Sağlık ve güvenlik konusunda bir sorunla karşı karşıya iseniz, bunu kendinize saklamayın. Sağlık ve Güvenlik Müdürünüzle, İnsan Kaynakları Direktörünüzle ya da Tesis Müdürünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

ÇEŞİTLİLİK

L'ORÉAL'de, çeşitliliğin değerine inanınız ve işimizde bunu büyük varlık olarak görürüz. Çalışanların farklı altyapıları yaratıcılığı geliştirir ve bize müşterilerimizi daha iyi anlama olanağı verir.

L'ORÉAL aynı zamanda özel ilgi gerektiren mesleki bütünleştirmeyi kolaylaştırmaya da kendini adanmıştır: Genç erişkinler, geçmişte mağdur olmuş kişiler, özel fiziki ihtiyaçları olan kişiler.

Hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

■ Aşağıdakiler temelinde ayrımcılık yapmadığımızdan emin olmalıyız:

- Cinsiyet
- Özürlülük
- Aile durumu
- Cinsel yönelim
- Yaş
- Siyasal ve felsefi düşünceler
- Dini inançlar
- Sendika faaliyetleri
- İrk, sosyal, kültürel ya da ulusal kökenler

Bu sadece işçi alımı için geçerli olmayıp eğitim, terfi, sürekli istihdam ve genel olarak çalışma koşulları gibi tüm kararlar için de geçerlidir

- L'ORÉAL'in farklı işgücü taahhüdünü destekleyin ve teşvik edin
- Tedarikçilerimizin, müşterilerimizin ve iş ortaklarımızın L'ORÉAL'in farklılık politikasından haberdar olmasını temin edin

S: L'ORÉAL "ayrımcılık" ile tam olarak neyi kastediyor? Benim ülkemde yasa ile verilen tanımlama ile aynı mı yoksa farklı mı?

Y: Birinci kural L'ORÉAL'in yerel yasalara saygı gösterdiğidir ve bu nedenle ülkelerindeki ayrımcılık yasalarını ihlal eden herhangi bir çalışan yaptırıma maruz kalabilir. Ancak L'ORÉAL, ayrımcılık yasasının şirketin kabul edilemez bulduğu bazı davranışları yasaklamadığını düşündüğü ülkeler olabilir. Örneğin, L'ORÉAL sadece doğrudan ayrımcılığa değil, aynı zamanda dolaylı ayrımcılığa da karşıdır.

Doğrudan ayrımcılık; işlerle, eğitimle, terfilerle, sürekli istihdam ile ya da çalışma hayatının herhangi bir diğer yönü ile ilgili olarak alınan herhangi bir eylem sonucunda bundan etkilenenlerin eşit muamele ve fırsattan yararlanamaması demektir.

Dolaylı ayrımcılık; görünüşte nötr olan ancak belirli bir cinsiyeti, yaştakileri, özürülleri ya da diğer özelliği diğerlerine kıyasla dezavantajlı konuma düşüren herhangi bir eylem demektir.

S: Departmanımdaki bir çalışma arkadaşım, sıklıkla insanların etnik geçmişleri ve kökeni üzerinden şakalar yapıyor. Sadece gülmek için yaptığını söylüyor, ancak ben onun yorumlarını tahkir edici ve küçültücü buluyorum. Şakaları boşa çıkaran ya da aşırı hassas ve şakadan anlamayan bir olarak görülmek istemiyorum ve onunla çatışmaktan çekiniyorum. Ne yapmalıyım?

Y: İnsanların derilerinin rengi, doğdukları ülke, dinleri ve hatta aksanları nedeniyle onlara karşı yapılacak şakalar veya yermeler L'ORÉAL'de bizler tarafından kabul edilmemektedir. Onlar, her birimizin hak ettiği saygıyı imtina ediyorlar. Çalışma arkadaşınıza "şakalarını" saldırgan bulduğunuzu söyleyin. Eğer son vermezse, konuyu departman müdürlüğünüze ya da İnsan Kaynakları Direktörünüze taşıyın.

S: Çalışma haftasını bir cuma akşamı takım toplantısı ile tamamlamak böylece hafta boyunca ortaya çıkan herhangi bir sorunu ele alabilmek istiyorum. Bunun, cuma günleri dini gerekçelerle, tabii ki bitirilmesi gereken iş olmadıkça, işten erken ayrılan takımımın iki üyesi için güçlükler yarattığını biliyorum. Bu doğrudan ayrımcılık mıdır?

Y: Cuma akşamları toplantı yapmak için eğer yasal bir ihtiyacınız yok ise ya da ihtiyaçlarınızı karşılayacak daha uygun yollar var ise, bu dolaylı ayrımcılık olabilir. Toplantı için meşru bir ihtiyacınız var gibi gözüküyor (takımın ilerlemesini izleme ve soruları için hazır olma) – ancak toplantıyı gerçekten bir cuma akşamı yapmanız gerekiyor mu? Toplantıyı günün daha erken saatlerinde ya da pazartesi sabah ilk iş olarak yapsanız, aynı sonucu elde edemez misiniz?

S: Grup için çeşitliliğin önemli olduğunu hep işitiyorum. Bunun anlamı sadece kadınları ya da etnik azınlıklardan insanları işe alıyor ya da terfi ettiriyorsunuz demek midir?

Y: Hayır, bu istenen durum değil. L'ORÉAL'de, liyakat temelinde işe alımlar yaparız ve bu nedenle, iş için en iyi olanı seçmeliyiz. Ancak farklılığın sadece etnik azınlıklar ve kadınlarla sınırlı olmadığını aklınızda bulundurunuz. Özürlüler, yaşlı insanlar ve diğerleri gibi çoğunlukla ayrımcılığa uğrayan diğer grupları da içerir.

Unutmayın: Eğer farklılık konusunda bir sorunla karşı karşıya iseniz, bunu kendinize saklamayın. Yönetiminizle, İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

TACİZ VE FİZİKSEL ŞİDDET

Her birimizin saygı görme hakkı ve insanlık onuru vardır. L'ORÉAL'de, bu ilke çalışma şeklimizin temelini oluşturur. Bu hakkı ihlal edebilecek herhangi bir davranış ya da eylem ve özellikle taciz ya da fiziksel şiddetin herhangi bir şekli kabul edilebilir değildir. L'ORÉAL, gerçeklerle ve düşüncelerle mücadele eder kişiler ile değil.

Hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- Herhangi bir taciz ya da fiziksel şiddetten kaçınmak
- L'ORÉAL'in her tür şiddet ve tacizin dışlandığı bir iş yeri taahhüdünü desteklemek ve teşvik etmek
- Kibar olmak: birlikte çalıştığınız arkadaşlarınıza onların size davranmasını istediğiniz şekilde davranın

S: L'ORÉAL "taciz" ve "fiziksel şiddet ile tam olarak neyi kastediyor? Benim ülkemde bu konuda bir yasa olduğunu sanmıyorum.

Y: Birinci kural, L'ORÉAL yerel yasaya saygı gösterir ve bu nedenle ülkelerindeki taciz yasalarını ihlal eden herhangi bir çalışan yaptırıma maruz kalabilir. Ancak L'ORÉAL, taciz yasasının şirketin kabul edilemez bulduğu bazı davranışları yasaklamadığını düşündüğü ülkeler olabilir. Koşullara bağlı olarak aşağıdaki tipte belirli davranışlar uygunsuz olarak düşünülebilir:

- Can yakmayı ya da sınırlandırmayı amaçlayan eylemler
- Kasten birisini hata yapmaya sevk etmek
- Utandırma ya da sindirme
- Fiziki ya da sosyal izolasyon ("sessizlik tedavisi" olarak anılır)

Ülkemizde bu özel konu hakkında herhangi bir yasa olmayabilir. Bununla birlikte, eğer taciz ya da fiziksel şiddet olarak tanımlanmamışsa bile, muhtemelen bu tip davranışların kanuni olarak yasaklandığını göreceksiniz.

S: Müdürüm oldukça korkutucu olabiliyor. Biliyorum sadece bizi kaliteli iş çıkarmamız için sıkıştırıyor ancak bazen insanları utandırıyor ve tüm takımın moralini olumsuz etkiliyor. Bu konuda yapabileceğim herhangi bir şey var mı?

Y: Müdürünüzden beklenen L'ORÉAL'den beklediğimiz iş kalitesini vermek üzere kendi takımını mücadeleye çağırması ve yönlendirmesidir. Bunun anlamı, onun takım üyelerinin performansı üzerinde eleştiri ve yorum yapacak olduğudur. Bununla birlikte bir müdürden beklenen, takım üyelerine saygılı davranması ve gerekli duyarlılığı göstermesidir. Eğer, profesyonel bir şekilde muamele görmediğinizi düşünüyorsanız, müdürünüzle konuşmayı denemelisiniz. Ayrıca İnsan Kaynakları Müdürünüze de danışabilirsiniz. İyi bir çalışma ortamı ancak hepimizin, müdürlerin ve personelin benzer şekilde desteği ve katılımı ile ortaya çıkabilir.

Unutmayın: Eğer taciz ve fiziksel şiddet konusunda bir sorunla karşı karşıya iseniz, bunu kendinize saklamayın. Yönetiminizle, İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

CİNSEL TACİZ

Her birimizin saygı görme hakkı ve insanlık onuru vardır. L'ORÉAL'de, bu ilke çalışma şeklimizin temelini oluşturur. Bu hakkı ihlal edebilecek herhangi bir davranış ya da eylem ve özellikle cinsel tacizin herhangi bir şekli kabul edilebilir değildir.

Hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- Herhangi bir cinsel tacizden kaçınmak
- İstenmediği söylenen herhangi bir davranışa derhal son vermek
- L'ORÉAL'in her tür cinsel tacizin dışlandığı bir iş yeri taahhüdünü desteklemek ve teşvik etmek

S: L'ORÉAL "cinsel taciz" ile tam olarak neyi kastediyor? Benim ülkemde yasa ile verilen tanımlama ile aynı mı yoksa farklı mı?

Y: Birinci kural, L'ORÉAL yerel yasaya saygı gösterir ve bu nedenle ülkelerindeki cinsel taciz yasalarını ihlal eden herhangi bir çalışan yaptırımı maruz kalabilir. Ancak L'ORÉAL, cinsel taciz yasasının şirketin kabul edilemez bulduğu bazı davranışları yasaklamadığını düşündüğü ülkeler olabilir. Koşullara bağlı olarak, aşağıdakiler gibi belirli davranışlar şiddeti ve sıklığı nedeniyle uygunsuz olarak değerlendirilebilir:

- İstenmeyen fiziki temas, bakış ve diğer jestler, yorumlar, davetler ya da talepler
- Uygunsuz resim ve karikatürler dahil olmak üzere saldırgan materyal dağıtımı ve sergilenmesi

S: Bir çalışma arkadaşım, sürekli olarak kadınlar hakkında cinsel içerikli konulardan söz eden birkaç erkek ile birlikte çalışıyor. Yorumlar sıklıkla bayağı, kaba ve aşağılayıcı. Ne yaptıklarının farkında olmadıklarını düşünüyor fakat davranışlarını huzursuzluk verici ve hakaret olarak görüyor. Bu konuyu dile getirmekten korkuyor ancak cinsellik konusunda aşırı erdemlilik taşıyan bir kimse olarak görülme istemiyor ya da benzer düşüncelerin kişisel olarak kendisine yöneltilmesini istemiyor. Bu konuda ne yapmalıyım?

Y: Çalışma arkadaşınızı, eğer yaptıklarından rahatsızlık duyuyorsa o beylerle doğrudan konuşmaya teşvik etmelisiniz. Meseleyi Bölüm Müdürü ya da İnsan Kaynakları Müdürü dikkatine de sunabilir. Eğer çalışma arkadaşınız bu konuda bir şey yapmazsa o zaman siz, tüm gerçekleri bilmiyor olsanız da ya da tacize kendiniz tanıklık etmemiş olsanız da, söylediklerini rapor etmelisiniz. Daha şiddetli hale dönüşmeden saldırgan bir davranışı durdurmak çok önemlidir.

Unutmayın: Eğer cinsel taciz, konusunda bir sorunla karşı karşıya iseniz, bunu kendinize saklamayın. Yönetiminizle, İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

KİŞİSEL GİZLİLİK

Hepimizin kişisel gizliliğe sahip olma hakkı vardır.

L'ORÉAL, çalışanlarının kişisel bilgilerinin (onların kişisel kayıtları, fotoğrafları ve ev adresleri gibi) gizliliğine saygı gösterme taahhüdüdedir. Sadece bu tip veriler, L'ORÉAL'in etkili faaliyet için gerekli olduğunca şirket tarafından edinilir ve saklanır.

Eğer bize kişisel çalışan verilerine erişim yetkisi verilmiş ise, bizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- Bu tip bilgileri sadece yetkili kişilere, "bilmesi gerekenler" temelinde sağlamakta olduğumuzdan emin olmak
- Bu tip bilgiyi, öyle yapılması yasal olarak gerekli olmadıkça ya da çalışanın özel izni/ yetkilendirmesi olmadıkça L'ORÉAL dışında herhangi birine sağlamadığımızdan emin olmak
- Bu tip bilgilerin emniyetli şekilde saklandığından emin olmak
- Bu tip bilgileri edinildiği yasal ya da ticari gerekleri karşılamak için gerektiğinden daha uzun süre elde tutuyor olmaktan kaçınmak
- Bu tip kişisel bilgileri, menşei ülkesi dışına aktarmadan önce tavsiye almak

Hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- Kişisel çalışan verilerine, o bilgiler için uygun yetkiye sahip olmadan ve açık bir iş ihtiyacımız olmadan, erişmekten ve saklamaktan kaçınmak
- Çalışma arkadaşlarımızın kişisel gizliliğine saygı göstermek

S: Çalışma arkadaşlarımdan birisinin evine sürpriz bir doğum günü hediyesi yollamak istiyorum. İnsan Kaynakları Bölümü'nden kendisinin kişisel adresini istedim ancak veremeyeceklerini bunun "kişisel gizlilik hakkını ihlal etme" olacağını söylediler! Bu biraz aşırı bir yaklaşım değil mi?

Y: Hayır. İnsan Kaynakları Departmanı'nın yanıtı tamamen uygun – tüm çalışan kişisel verileri sıkı şekilde gizli tutulmalıdır. İstisnalar yapmaya başlayamazlar.

S: Geçenlerde müdürüm İnsan Kaynakları Bölümü ile çalışma arkadaşlarımdan biri hakkında konuşurken, o arkadaşımın ciddi olarak hasta olduğunu duydum. Boş zamanlarımda ciddi hastalığı olan insanlara yardımcı olan bir hayırsever kurumunda gönüllüyüm ve bu konuda yapabileceğim herhangi bir şey olup olmadığını bilmek istiyorum. Arkadaşımın doğrudan irtibata geçebilir miyim yoksa önce müdürümle mi konuşmalıyım?

Y: Çalışma arkadaşınızla bu konuda görüşmemelisiniz. Onun yerine, müdürünüze ve/veya İnsan Kaynakları Departmanı'na bu konuda konuşulanlara kulak misafiri olduğunuzu bildirmelisiniz. Çalışma arkadaşınızın kişisel gizliliğine saygı göstermek için, tabii ki bu bilgileri başka birileriyle de paylaşmamalısınız.

Unutmayın: Eğer kişisel gizlilik (mahremiyet) konusunda herhangi bir sorun yaşıyorsanız, çözümler için gerekli adımları atınız. Yönetiminizle, Veri Koruma Müdürünüz ya da İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

ÇIKAR ÇATIŞMALARI

Biz hepimiz kişisel çıkarlarımızın, L'ORÉAL'in çıkarları ile çatışacağı durumlardan kaçınmalıyız.

Bir çatışmanın görüntüsü bile bizimkinin yanısıra L'ORÉAL'in ününü lekeleyebilir.

Olası bir çatışma ile ilgilenmede temel unsur, tam ifşadır. Bu herşeyin istenen şekilde oluşturulmasına olanak verir. Sonuç olarak, görünüşte sorun olduğu düşünülen bir şeyin gerçekte en azından şirket için hiçbir zararı olmadığı anlaşılabilir. Ancak ilgili herkesin tüm gerçekleri tam olarak ifşası ile bundan emin olunabilir ve diğerlerine bu güvenle söylenebilir.

Hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- Eğer yargı ve eylemlerimizi etkileyebilecek olası bir çıkar çatışması var ise, bunu bölüm yönetimine bildirmek (örneğin, bir aile üyesinin bir tedarikçi tarafından istihdam edilmesi)
- L'ORÉAL'in bir rakip, müşteri, tedarikçi ya da herhangi diğer iş ortağı olan herhangi bir organizasyonda herhangi bir pozisyonda bulunmaktan, müdahil olmaktan ya da mali ortaklıktan, eğer L'ORÉAL'deki konumumuz iş ilişkilerini etkilemeye izin veriyorsa kaçınmak

S: Çalışma arkadaşlarımdan birinin bizimle çalışan bir kuzeni var ve benim eski bir okul arkadaşım çok kısa süre önce benimle çalışmaya başladı. İnsanların bu konuda bir çıkar çatışması olduğu düşünecekleri konusunda biraz kaygılıyım. Bu politikalar sadece en yakın aile üyeleri için mi geçerlidir yoksa bu durumu da kapsar mı?

Y: Yanıt basittir: Eğer ilişki sizin objektifliğinizi etkileyebilecek şekilde ise o zaman bu politika bu durum da geçerlidir ve bu konuda yol gösterici bilgi isteyin. Bir kişinin ailesi ya da bir arkadaşının L'ORÉAL için çalışıyor olması gerçeğinin şirket içinde bir iş için bir aday olarak onun değeri üzerine herhangi bir etkisi yoktur. Ancak, maaş ve performans değerlendirmesinin bağımsız bir kişi tarafından yapılmasını temin etmek için her çaba gösterilmeli ve bu gibi durumlar herkese dönük objektifliği ve adilliği temin etmek üzere sürekli olarak izlenmelidir.

S: Özel L'ORÉAL tedarikçisinin iş kalitesinden çok etkilendim ve sonuçta şirkete yatırım yapmak istiyorum. Burada herhangi çıkar çatışması var mıdır?

Y: Sizin o şirketteki varlığınız sadece mali açıdan olacaksa da, L'ORÉAL'deki konumunuza, satınalma kararları üzerindeki etkinize, yatırımda bulunacağınız miktara ve ilgili şirket açısından bir müşteri olarak L'ORÉAL'in önemine bağlı olarak bir çıkar çatışması olabilir. Kabul edilebilir olup olmadığını öğrenmenin tek yolu bunu bölüm yönetiminize ya da İnsan Kaynakları Direktörünüze aktarmanız ve meseleyi açıkça ele alıp birlikte değerlendirmenizdir.

S: Oğlumun gerçekten güzel bir yerel oteli var ve o bölgedeki bir çok şirket, öğle yemeği ve diğer işlevleri nedeniyle onu kullanıyor. Bir organizasyon yapmak için çok iyi bir seçim olurdu. Diğer seçeneklerle kıyaslandığında fiyat ve kalite açısından da iyi ise burada bir rezervasyon yaptırmamın önünde herhangi bir engel var mıdır?

Y: Uygun fiyatı ve popüler buluşma yeri olması halinde, şirket için burada bazı merasimleri ayarlamak tabii ki kabul edilebilirdir. Bununla birlikte, bu konuda sizin bir dahlinizin olması burada açık bir çıkar çatışma olduğundan, doğru değildir. Bir yakın aile üyesinin, halen ya da olası tedarikçi ya da diğer iş ortağı için çalışıyor olduğu tüm benzeri durumlarda olduğu gibi, bu konuyu bölüm müdürünüze aktarmalısınız. Böylelikle, bölüm müdürünüz sizi güç bir duruma sokmayacak gerekli önlemleri alabilecektir.

S: Boş zamanımda, Ulusal Tüketici Birliği'nin Başkan Yardımcısıyım. Bu görevi yıllardır sürdürüyorum. Şimdi, öğrendim ki, birlik; L'ORÉAL için sorunlara yol açabilecek bir yasa değişikliği için lobi faaliyetleri yapmayı planlıyor. Ne yapmalıyım?

Y: L'ORÉAL çalışanların kişisel gizliliğine saygı gösterir ve çalışanlarının birlikler ve yardım dernekleri aracılığı ile topluma katkıda bulunmasına olumlu bakar. Ancak, L'ORÉAL'in çıkarları ile bir çatışma ya da olası çatışmayı gördüğünüzde, bu tip herhangi bir organizasyonla olan üyelik ya da dahlinizi bölüm müdürünüzü bildirmelisiniz. Müdürünüz ya da İnsan Kaynakları Direktörünüz, yapılacak uygun eylem konusunda size yol gösterici olacaktır. Bu durumda, birlik içindeki çalışma arkadaşlarınıza da durumu tam olarak anlatıp çıkar çatışmasına açıklama getirmeniz ve söz konusu özel lobcilik kampanyasına herhangi bir dahliniz olmamasını sağlamak akıllıca olur.

S: Eşim L'ORÉAL'in rakiplerinden biri için çalışıyor. Evde işten söz etmeyiz ve eşimin mesleki yaşamında ne yaptığının şirketi ilgilendirmeyeceği düşüncesindeyim. Ancak bazı çalışma arkadaşlarım, benim taviz veren bir konumda olabileceğim düşüncesinde. Bu durumda ne yapmalıyım?

Y: Bu durum, bir çıkar çatışması görüntüsü yaratabilir. Hem kendinizi ve hem de şirketi korumak için, bu konudaki gerçekleri bölüm yönetiminize ya da İnsan Kaynakları Direktörünüze bildirmelisiniz. Ek olarak, siz ve eşiniz iş hakkında konuşmaktan kaçınmayı sürdürmeli ve her iki şirketin gizli ve özel bilgilerinin korunmasını temin için önlemler almalısınız.

S: Takımın bir üyesi birkaç aydır sekreteri ile çıkıyor. Bu konuda işyerinde oldukça ağız sıkılar ancak insanlar yine de bu gerçeği öğrendi. Resmi olarak bu konuyu bilmiyorum. Bu tip dedikodular başladı ve diğer sekreterlerimizden bazılarının bu konudan hoşnutsuz olduğunu söylemek doğrusudur. Tabii ki, herhangi bir adam kayırma olmadığından emin olmak için gelişmeleri takip ediyorum ancak ya ayrılırlarsa ve durum nahoş bir hal alırsa? Bu konuda bir şey yapmalı mıyım ya da ne yapmalıyım?

Y: Bu oldukça hassas bir konu. L'ORÉAL'de, çalışanların özel hayatlarına saygı gösteririz ve bu nedenle onların romantik ilişkileri hakkında bilgi sahibi olmaya hem ihtiyacımız yoktur hem de bunu istemeyiz. Bununla birlikte, onların mesleki ilişkilerine dönük bir ilgimiz vardır. Tarif ettiğiniz durum, bir çıkar çatışması olduğundan uygun değildir. Bir müdür, eğer kendisine bağlı birisi ile romantik ilişki içinde ise ona karşı yargılarında objektif olması beklenemez. Bu konunun nasıl ele alınacağı konusunda İnsan Kaynakları Direktörünüze danışınız. İdeal olanı, çalışanlardan birisinin işini değiştirmesidir ve bunu yaparken dikkat edilmesi gereken, bunun istenen verimde ve hassasiyet ile çözümlenmesidir. Gerçeklere ve koşullara bağlı olarak, burada bir cinsel taciz sorunu da olabilir.

Unutmayın: Eğer çıkar çatışmaları konusunda bir sorunla karşı karşıya iseniz, bunu kendinize saklamayın. Yönetiminizle, İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

ÇALIŞMA ŞEKLİMİZ

SORUMLU BİR KURUMSAL YURTTAŞ OLARAK

“Bir güzellik ve doğruluk dünyası yaratmada
Üzerimize düşen rolü yerine getiriyoruz”

L'OR AL RUHU



SİYASAL ETKİNLİKLER

L'ORÉAL çalışanlarının siyasal etkinliklere bireysel olarak katılma hakkına saygı gösterir ancak siyasal etkinliklere katılanlar, şirketi temsil etmediklerini açıklıkla ortaya koymalıdır.

Siyasal etkinliklerde yer alan çalışanlarımızdan aşağıdakiler beklenmektedir:

- Hiçbir şekilde L'ORÉAL'i temsil etmiyor olduğunuz gerçeğini açıkça ortaya koymak
- Kişisel siyasal etkinlikleri yerine getirmede ya da desteklemede Şirket kaynaklarının kullanımından (Şirket süresi, telefonlar, kağıt, e-posta ve diğer varlıklar dahil olmak üzere) kesinlikle kaçınmak

S: Politikaları L'ORÉAL değerleri ile oldukça benzer olan bir yerel aday için gönüllü çalışma içindeyim. Birkaç küçük el ilanı çoğaltmak için fotokopi makinesini kullanabilir miyim?

Y: Hayır, siyasal etkinleri desteklemek için şirket zamanını ve kaynaklarını kullanmayın.

S: Bölüm müdürüm kızının belediye başkanlığı kampanyasına bir bağıшта bulunup bulunamayacağımı sordu. Bu uygun mu?

Y: Hayır, bir üstünüz size bu konuda baskı yapmıyor dahi olsa, bu tipteki herhangi bir talep masumane olsa bile uygun değildir ve zorlayıcı olabilir.

Unutmayın: Eğer siyasal etkinlikler konusunda bir sorunla karşı karşıya iseniz, bunu kendinize saklamayın. Yönetiminizle, Halkla İlişkiler Müdürünüz ya da İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

TOPLUMA KATKI

L'ORÉAL, toplum içinde sorumlu bir unsur, iyi bir komşu, iş yaptığımız topluluklara kendini adanmış ilgili bir yurttıştır. Çalışanları toplum içinde aktif bir rol oynamaya teşvik ederiz.

Hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- L'ORÉAL Grup tarafından desteklenen kamu yararına çalışan projeleri, ilginiz dahilinde olanlara ve varlığınızla katkı yapacağınızı düşündüklerinize katılarak destek olmak
- L'ORÉAL'i sadece kurumsal kamu yararına çalışma stratejimizi yansıtan eylemlere müdahil ettiğinizden ve kurumsal değerlerimizi yansıttığımızdan emin olmak
- Kamu yararına çalışmanın uzun vadeli bir taahhüt olduğunu ve büyüklüğünden bağımsız olarak tüm eylemlerin, zamanla ortaklığın nasıl geliştirileceğinin açık bir plana oturması gerektiğini bilmek

S: Yerel topluluğun içinde benim de müdahil olduğum bir kamu yararına çalışma programı, L'ORÉAL'in amaçlarını desteklemek için ücretsiz ürün sağlayıp sağlayamayacağını sordu. Eski ambalaj içinde olduğundan imha edilecek çok sayıda şampuan, saç jölesi olduğundan haberdarım. Kimse bilmeden onların alınması işini ayarlayabilirdim. Bunları onlara verebilir miyim?

Y: L'ORÉAL kamu yararına olan çabalarınızda Şirketin stratejisi ile aynı doğrultuda ise sizi desteklemek istiyor. Bu özel hayırsever amacın L'ORÉAL'in stratejisi ile aynı doğrultuda olup olmadığını anlaması için bu konudan müdürünüzü haber etmelisiniz ve ülkenizdeki kamu yararına çalışmadan sorumlu kişiye bunu önermelisiniz.

S: Her hafta gönüllü olarak çalıştığımız hastane, yeni gönüllüler almak için herkesten ricada bulunuyor ve benden bu konuda L'ORÉAL'in daha fazla müdahil olmasını sağlamam isteniyor. Biliyorum, çalışma arkadaşlarımın bir çoğu bu konuyla ilgilenecektir. Onlarla doğrudan konuşmalı mıyım?

Y: Eğer hastane L'ORÉAL'in genel kamu yararına çalışma stratejisi doğrultusunda bir fırsat ortaya koyuyorsa, şirketi, hastane ile bir ortaklığa sokmanın olası olup olmadığını öğrenmek için bu konuyu müdürünüzle konuşmalısınız. L'ORÉAL "maddi desteklerin ötesine geçmeye" çalışmakta ve para ve aynı bağışları birleştiren ortaklıklar, çalışan katkıları geliştirmeye ve özellikle başkalarına yardım etmekte çok fazla ortak noktamız olan uzmanlıkları paylaşmaya çalışmaktadır. Bu proje için kurumsal sponsor olabilir ve anlamlı bir uzun vadeli programı birlikte geliştirebilirsiniz.

Unutmayın: Eğer topluma katkı hakkında herhangi bir sorun yaşıyorsanız, bunu kendinize saklamayın. Yönetiminizle, İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

ÇEVRE YÖNETİMİ

L'ORÉAL çevreye saygı gösterir ve çevreye olumsuz etkisini asgariye indirmeye çalışır. Bu alandaki başarılarımızın yanı sıra fırsatları da açıkça dile getirme amacındayız.

Ürünlerimizi piyasaya sunma etkinliklerinin çoğunun çevreye doğrudan bir etkisi vardır. Mümkün olduğunda bu etkiyi azaltmaya çalışmak herkesin sorumluluğundadır. Bu konuda atılacak en küçük adımın bile önemi vardır.

Hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- L'ORÉAL'in çevre dostu süreçler taahhüdünü yerine getirmek
- Yenilenebilir ham maddeler kullanımına ve çevre dostlu ambalaj geliştirilmesine destek vermek
- İşimizin her aşamasında davranışlarımızın çevre üzerine etkilerinin nasıl olacağını dikkate almalıyız, böylece mümkün olan yerlerde etkiyi azaltabiliriz. Örneğin, gereksiz seyahati azaltarak, su ve enerjiden tasarruf yaparak ve atık üretmekten kaçınarak. Atık kaçınılmaz olduğundan, malzemelerin yeniden kazanılabilir ya da sorumluluk duygusuyla atımın sağlanmasını temin etmeliyiz. Şirketin yemek yenilen bölümlerinde gıda atıklarını ayırmak gibi ufak çabalarla bile anlamlı bir fark yaratabiliriz
- L'ORÉAL'in çevre politikasını korumak ve ihlallerini önlemek için gerekli tüm önlemleri almak
- Tüm dökülmeleri ya da havaya veya suya karışan normal dışı emisyonları, yönetime ya da Sağlık ve Güvenlik Müdürünüze ivedi olarak rapor etmek

S: Üretim ekipmanının önemli bir parçası üzerindeki kirlilik kontrolü cihazı arızalı. Şimdi öğrendim ki, parçalarının gelip tamirinin yapılması üç gün alacak. Karşılamanız gereken yüksek oranda sipariş var iken üretimi durdurabilir miyiz?

Y: Başka seçeneğimiz yok. Çevreye dönük doğru uygulamalar içinde olma taahhüdümüz, kısa vadeli karlarımızdan ve üretim programlarımızdan önce gelir. Makine, gerekli kirlilik denetimleri olmaksızın çalıştırılmamalıdır. Bir çözüm geliştirmenize yardımcı olması için üretim hattı müdürlüğünüzü konudan haberdar etmelisiniz.

S: Yerel yasalara uygunluk içinde davrandığımız sürece, eğer bize rekabet açısından dezavantajlı konuma sokacaksa neden L'ORÉAL'in çevre standartlarına uymak zorundayız?

Y: L'ORÉAL'in çevre taahhüdü, basit yasal uygunluğun ötesindedir. Eğer rekabet açısından tehlike yaratacak işletme sorunları var ise, bunları müdürünüzle değerlendirmelisiniz.

Unutmayın: Eğer çevre konusunda bir sorunla karşı karşıya iseniz, bunu kendinize saklamayın. Yönetiminizle, Sağlık ve Güvenlik Müdürünüzle ya da İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

ÇALIŞMA ŞEKLİMİZ MÜDÜRLER İÇİN EK KAYNAKLAR

“İşimizi dürüstlükle yapıyoruz”

L'ORÉAL RUHU



MÜDÜRÜN ROLÜ

Bir Müdür olarak, aşağıdaki gerekçelerle sizin ek sorumluluğunuz vardır:

- Örnek oluşturursunuz ve etik davranışı geliştirirsiniz
- Daha karmaşık ve zor sorunlarla karşılaşan karar verici kişisiniz
- Takımınız, tavsiye ve yardım almak için size gelecektir

Ve bir müdür olarak, aşağıdakiler gibi ancak müdür düzeyinde genel olarak karşılaşılabilecek konularla da ilgileneceksiniz:

- Reklam ve pazarlama
- İçeriden bilgi sızdırma
- Sağlayıcı seçimi ve sağlayıcılara adil muamele
- Haklı/Adil rekabet
- Vergi

S: Bir müdür olarak hangisi benim açımdan daha önemli: Mali ya da ticari hedeflere dönük yükümlülükleri mi yoksa L'ORÉAL RUHU ve ÇALIŞMA ŞEKLİMİZ yükümlülüklerimi mi karşılamak?

Y: Bu ikisi tamamen uyumlu ve doğrudan bağlantılıdır. Doğru gerekçeler için doğru şeyleri yapmak her zaman iyi ticarettir. Şirketin çıkarlarına asla yasa dışı ya da etik olmayan ticari uygulamalar ile hizmet edilemez.

REKLAM VE PAZARLAMA

L'ORÉAL'in reklam ve pazarlama çalışmaları, ürünlerimizin gerçek özellikleri ve performansı üzerine temellendirilmektedir. Bu ilke tüketicilerimizin sadakatini kazanma ve sürdürmede temeldir.

Ürünlerimizin pazarlama ve promosyonunda yar alan hepimizin aşağıdakileri yerine getirmesi beklenmektedir:

- Tüm reklam ve promosyon materyallerinin kanıtlanmış performans ve bilimsel verilere dayanmasını sağlamak
- Ürünlerimiz hakkında adil ve gerçekleri içeren bir tanımlama ve görsel temsil vermek, ayrıca ürünlerimizin etkilerini belirtmek
- Ürünlerimizin amacının ve doğru kullanımının tüketiciler tarafından kolaylıkla anlaşılabilir olmasını temin etmeye çalışmak
- Dini, etnik, kültürel ya da sosyal grupların reklamlarımıza karşı olası reaksiyonlarına hassas olmak
- Seyirci çekme stratejisinde aşırı şiddeti, pornografiyi ya da saldırgan davranışı ya da başkalarına karşı nefreti teşvik etmeye dayanan herhangi bir ortamda (TV ya da radyo programları, dergiler ya da dijital medya) ürün plasmanı yapmıyor olduğumuzdan emin olmak. Bu tip stratejiler, L'ORÉAL'in ilkelerine aykırıdır
- Çocuklara ya da gençlere dönük reklam yapma düşüncesindeyse, eylemlerimizin L'ORÉAL RUHU ile uygunluk içinde olmasını temin etmek için büyük özen göstermek

S: Çalışma arkadaşımız bana oldukça zayıf bir genç modelin kullanıldığı bir vücut losyonu için bir pazarlama önerisinde bulundu. Düşünceme göre bu en azından nahoş bir durum ve bize dönük, kızlarımızı sağlıksız ve zayıf bir fiziki görünüş için kendilerini aç bırakmaya özendirme suçlamalarına yol açabilir. Bu konuda aşırı hassas davrandığımı ve sanat çalışmasının onay için çoktan gönderilmiş olduğu söyledi. Bu konuda ne yapabilirim?

Y: Reklam ve promosyon çalışmalarımız, hedeflenen seyirci kitlesi üzerinde olası maksimum etkiyi gösterecek şekilde tasarlanmaktadır, bu nedenle; aktardığımız ya da aktarılmış olarak görülecek tüm mesajlarımız konusunda kendi sorumluluğumuzu almalıyız. Genç kadınların yemek yeme düzensizlikleri ve bununla bağlantılı sağlık riskleri konusunda artan bir kaygı bulunmaktadır. Reklam kampanyalarımıza karar verirken, bu durum dikkate alınmalıdır. Bu yaratıcı olamayacağız anlamına gelmez ancak reklam mesajının sağlıksız olmayı teşvik edici ya da davranış bozucu olarak yanlış yorumlanmayacak olmasını temin etmek zorundayız.

S: Şu anda yeni bir ürün için bir pazarlama programı tasarlıyorum. ArGe Departmanı sorumlusu, onun sadece "kırıksıklıkları azalttığını" söyledi ancak benim müdürüm bana "kırıksıklıkları ortadan kaldırır" dememi söyledi. Bunun tam olarak gerçeği yansıtmamasından kaygılıyım. Bu durumda, yapılacak doğru şey nedir?

Y: Ürünlerimizi, onlar hakkındaki şişirilmiş ya da abartılmış iddialar ile fazla övmek dürüstçe değildir ve tüketicilerimiz arasında güvensizlik duygusu yaratır. Eğer ürün kırıksıklıkları ortadan kaldırıyorsa bunu yaptığı iddia edilmemelidir.

Unutmayın: Reklam ve pazarlama konusunda bir sorunla karşı karşıya iseniz, bunu kendinize saklamayın. Yönetiminizle, Bilim Müdürünüzle, Teknik-Düzenleme Müdürünüzle ya da İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

İÇERİDEN BİLGİ SIZDIRMA

L'ORÉAL çalışanlarının kişisel olarak yatırım yapmalarına engel olmayı istemez fakat her yatırım kararı alan kişi "içeriden bilgi sızdırma" durumuyla bağlantılı görünme riskini gözönünde bulundurmalıdır.

Hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- Yatırım yaparken gizli bilgilerin kullanılmasının, içeriden bilgi sızdırma yasaları kapsamına gireceğini biliniz
- O zaman içeriden aldığımız bilgiler var ise, L'ORÉAL ya da başka bir şirketin hisse senetlerini alma ya da satma işlemlerinden kaçınmalıyız
- Aile üyeleri dahil olmak üzere bu tip içeriden alınan bilgileri şirket dışındaki hiç kimseye açıklamayın
- Bu tip içeriden alınan bilgileri, şirket içinde "bilmesi gerekenler" dışında hiç kimseye açıklamayın
- İçeriden alınan bilgileri kazara ifşa edilmekten koruyun

S: Ben hukuk konusunda uzman değilim. "İçeriden bilgi" tam olarak nedir?

Y: "İçeriden bilgi" yasa tarafından tanımlanan bir kavramdır. En geniş anlamıyla, makul bir yatırımcının bir yatırım kararı vermede önemli olacağını düşünebileceği kamuyuna açık olarak bulunmayan bilgilerle ilintilidir. Bu tip bilgiler L'ORÉAL ile ilgili olabilir ancak müşterilerimizden ya da tedarikçilerimizden biri ile de ya da L'ORÉAL'in temasının bulunduğu bir başka şirket ile de ilgili olabilir. Bu konuda ek bilgileri Hisse Senedi Piyasası Etik Kuralları dokümanında bulabilirsiniz.

S: Çok kısa bir süre önce L'ORÉAL'in bir başka şirketi satın almak üzere olduğunu duydum. Bu haber, anlaşma duyurulduğunda değerleri yükseleceğinden bu şirketlerden birine ya da her ikisine ait hisse senetlerini almak için mükemmel bir zaman gibi geliyor. Bu konuda istediğimi yapmam doğru mudur?

Y: Hayır. Bir L'ORÉAL çalışanı olarak, "içeriden" biri gibi düşünülmeniz büyük olasılıktır ve bu nedenle ne L'ORÉAL'in ne de diğer şirketin hisse senetlerini anlaşma kamuya duyurulmadan önce alıp satamazsınız.

S: İçerideki kendi bilgime dayanarak L'ORÉAL hisse senedini alamayacağımı anlıyorum. Ya sadece şu anda alım için iyi bir zaman olabileceğinden kız arkadaşşıma "tesadüfen bahsetsem" bu kabul edilebilir mi?

Y: Hayır, bu siz kendiniz alım işlemini yapıyor musunuz gibi olacaktır. İkinizin de duyduğu bir dedikodu da olsa, onun yayılmasını yine de teşvik ediyor olacaksınız ve bu da etik dışı.

Unutmayın: Eğer içeriden bilgi sızdırma konusunda herhangi bir sorun yaşıyorsanız, çözümlenmek için gerekli adımları atınız. Yönetiminizle, Hukuk Departmanınızla, ya da İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

TEDARİKÇİ SEÇİMİ VE TEDARİKÇİLERE ADİL MUAMELE

L'ORÉAL'in tedarikçileri ile ilişkisi, mal ve hizmetlerin satınalma ve tesliminin ötesine geçer. Bu uzun vadeli ticari başarımızın ayrılmaz parçasıdır. Biz, tedarikçilerimizle olan ilişkilerimizin kalitesi ile değerlendirileceğiz. Özel olarak, tedarikçilerimizi nasıl seçeceğimizi ve onların iş yapma taahhütlerini sorumlulukla nasıl göstereceklerini dikkatlice değerlendireceğiz.

Tedarikçilerle ilgilenen hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- Tedarikçileri, performans ve servis kalitesini değerlendirmede objektif ölçüleri temel alan açık bir yarışmacı teklif düzeni temelinde seçmek ve tüm tedarikçi tekliflerinin adil bir şekilde ve kayırmacılık olmaksızın karşılaştırıldığından ve göz önüne alındığından emin olmak
- Teklif süreci hakkında şeffaf olmak ve başarısız tekliflere dürüst ve hassasiyet gösteren geri bildirim vermek
- L'ORÉAL etik beklentilerini de içeren şirketin Genel Satınalma ve Ödeme Koşulları'nın, nerede faaliyet gösteriyorlarsa gösterebilir tüm tedarikçiler tarafından anlaşılıp kabul edilmesini sağlamak
- Objektif, şeffaf ve tutarlı göstergeler temelinde tedarikçilere geribildirim vermek
- Tedarikçilere L'ORÉAL'in beklentilerini karşılama konusunda destek olmak – ancak beklentileri sürekli karşılayamayan tedarikçilerle ilişkiyi sonlandırma cesaretini göstermek
- Tedarikçilere anlaşılan kayıt ve koşullara göre (tedarikçinin sözleşmenin kayıt ve koşullarına göre işi yerine getirmesi kaydıyla) zamanında ödeme yapmak
- Tedarikçinin L'ORÉAL'in çalışmalarına aşırı bağlı olmadığından emin olmak

- Tedarikçilerden L'ORÉAL ile iş yapabilmek ya da var olanı sürdürmek için makul olmayan tavizler yapmasını istemekten, özellikle, karşılıklı iş yapmaktan kaçınmak. (Bu, bir mal ve hizmet satınalma kararının, tedarikçinin kendi ürün ve hizmetlerimizi satınalmak üzere bir karşılıklı anlaşmaya bağlı olduğunu söylemeyi ya da ima etmeyi de içermektedir)
- Tedarikçinin gizli bilgilerini, bizimkiler gibi korumak, özellikle onların telif hakkı ve fikri mülkiyetlerine saygı gösterdiğimizden emin olmak

Tedarikçilerimizle karşılıklı destekleyici ve açık şekilde ilişki kurma konusundaki ünümüzle gurur duyuyoruz. Bu ilişkiler; tarafsızlık, adalet ve sadakat üzerine temellenmektedir. Tedarikçilerimizin bağımsızlığına ve kimliğine saygı duyuyoruz. L'ORÉAL imtiyaz elde etmek için pazardaki konumunu suistimal etmeyecektir.

S: Ofis malzemeleri için yeni bir tedarikçi bulmaya çalışıyorum. Temasta bulunduğum ilk tedarikçi iyi hizmet sunuyor ancak yüksek fiyat veriyor. İkincisi o kadar iyi değil ancak daha ucuz (bunun en temel nedeni L'ORÉAL'i kazanmak amacıyla özel büyük bir indirim yapmış olması). Birinci tedarikçiye fiyatını aşağıya çekmesi için ikincinin verdiği fiyatı söyleyebilir miyim?

Y: Birinci tedarikçiye elinizde başka bir yerden alınmış daha iyi bir fiyat olduğunu söyleyebilirsiniz ancak ikinci tedarikçinin kimliğini korumalısınız. Aksi takdirde, birinci tedarikçiye rakibi hakkında bilgi veriyor olursunuz ki bu etik dışıdır.

S: Ben gerçekten iyi bir tedarikçi buldum ancak işyerini henüz açmış ve bu durumda L'ORÉAL onun tek müşterisi olacak. Onu kullanabilir miyim?

Y: Evet. Bu tedarikçinin işini başlatmasına yardımcı olmamanın hiçbir gerekçesi yoktur. Bununla birlikte, belirli bir süre içinde başka müşteriler bulmasının beklendiğini, bunu yapmadığında, L'ORÉAL'in tedarikçiyi değiştirmeyi düşünebileceğini sözleşmede belirtmelisiniz. Eğer gerçekten iyi ise, bu sorun olmamalıdır.

S: Birisi bana deniz aşırı tedarikçilerimizden birinin suistimal iddiaları nedeniyle soruşturma altında olduğunu gizlice söyledi. Tedarikçi bana bu konudan bahsetmedi ve önceki işyeri ziyaretlerinde bu konuda kaygı duymayı gerektirecek bir şey olmadı. Bu dedikoduları göz ardı etmeli miyim?

Y: Hayır, tedarikçinizden bilgi isteyerek soruşturmaya başlamalısınız. Eğer herhangi bir kuşkunuz varsa, onları L'ORÉAL'in Toplumsal Denetleme programına dahil edin bu durumda istihdam uygulamaları, çalışma koşulları ve diğer konularda söylenenlerin doğruluğunu onaylamak üzere harici bir denetleyici gönderilir.

Unutmayın: Eğer sağlayıcı seçimi ve muamelesi konusunda bir sorunla karşı karşıya iseniz, bunu kendinize saklamayın. Yönetiminizle, Satınalma Müdürünüzle, ya da İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

HAKLI/ADİL REKABET

Rakiplerimiz dahil profesyonel kulvarımızdaki herkese saygılıyız. Onlara bize davranılmasını istediğimiz şekilde davranınız. Kozmetik sanayiindeki lider olarak konumumuz, bu alanda iyi bir örnek oluşturma görevimizi desteklemektedir.

Ticari uygulamaların saygıdeğer olduğu bir sektörde çalışmak bizim çıkarımızdır. Bu işimizi kolaylaştırır ve tüketicilerimizin güvenini perçinler. Fiyatlandırma, maliyetler ya da pazarlama planları gibi herhangi bir bilginin paylaşılması, görünüşte, gerçek ya da algılanan fiyat belirlemeye, bölgesel paylaşım ya da diğer tipteki manipülasyonlara ve serbest piyasada bozulmalara yol açabilir.

Hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- Gizli bilgilerin ele alındığı yerlerde rakiplerimizle herhangi bir temas kurmaktan kaçınmak
- Müşterilerin ya da tedarikçilerin rakiplerle olan sözleşmelerini ihlal etmelerini teşvikten kaçınmak
- Rakiplerin bir tedarik kaynağını kesmek için hareket etmekten kaçınmak
- Eğer L'ORÉAL'in pazarda baskın konumda olduğu düşünülebilecekse, hukuki tavsiye almadan önce istisnai anlaşma düzenlemeleri oluşturmadığınızdan (örn. bir şirketin sadece L'ORÉAL ile alım satım yapmasını gerektiren sözleşmeler) emin olmak
- Farlı ürün ya da hizmetleri bağlı olmayı ya da birleştirmeyi empoze eden (örn. bir ürün almak isteyen alıcı ikinci "bağlı" biri ürünü de satın almasını gerektirenler) ya da L'ORÉAL'in pazarda baskın konumda olduğu düşünülürse, hukuki tavsiye almadan önce, sadakat indirimlerine izin vermediğinizden emin olmak
- Rakiplerle ilgili her tür küçültücü ifadelerden sakınmak (onların ürün ve hizmetleri hakkında herhangi bir hatalı beyan dahil olmak üzere)

- Rakiplerle ilgili, sadece onlara ya da üçüncü taraflara yasal olarak ait olan, mülki ya da gizli bilgileri istemeden almış ya da kullanmışsak, birim müdürlüğümüze konuyu hemen aktarmak
- Rakiplerle ilgili bilgileri sadece yasal yollarla toplamak ve bu tip bilgileri toplarken her zaman kendinizi bir L'ORÉAL çalışanı olarak tanıtmak
- L'ORÉAL'e yeni katılan çalışanların daha önce çalıştıkları rakipler hakkındaki bilgileri paylaşmasına asla izin vermemek

S: Rakiplerimizin temsilcileri ile geçenlerde bir ticaret sergisinden karşılaştım. Barda biraz içki aldıktan sonra, şirketin yakında birçok ana üründe bir fiyat indirimi uygulayacağından söz etti. Bu gerçekten oldukça yararlı bir istihbarat! Bundan yararlanabilmemizi sağlamak üzere kime söz etmeliyim?

Y: Rakiplerimizle fiyat ya da teklif bilgilerimizi paylaşmıyoruz ya da karşılıklı vermiyoruz. Bu da fiyat politikalarını, indirimleri, promosyonları, royaltleri, garantileri ve satış kayıt ve koşullarını içerir. Eğer bir rakip bu tip bilgileri gönüllü olarak veriyorsa, bu konuşmayı oldukça hassas ancak ivedi şekilde sonlandırmalı ve birim müdürünüzü uyarmalısınız. Bu bilgi alışverişi masumane olabilir ancak etik dışı olan ve bir çok ülkede yasa dışı kabul edilen fiyat belirleme ya da teklif dalaveresi görüntüsü yaratabilir.

S: L'ORÉAL, Ulusal Profesyonel Kozmetik Birliği'nin bir üyesi ve ben L'ORÉAL'in Ticari Kurul temsilcisiyim. Kurulun aylık toplantılarından birini takiben, iş arkadaşlarımdan birisi çok iyi bilinen rakip bir şirketin temsilcisi, kurulun üyelerinin, kişisel bağlantılarını perçinlemek ve "kayıt dışı/ gayri resmi " konuşmak üzere bir restoranda toplanmaları önerisini getirdi. Ne yapmalıyım?

Y: Daveti kabul etmeyin ve derhal Hukuk Departmanınızı bundan haberdar edin. Bu tip "kayıt dışı" toplantılar konusunda birliği uyarma sorumluluğumuz var. Rakiplerle olan temasın istisnai olması ve spesifik olmayan, hassas olmayan, stratejik olmayan konularla sınırlı olması gerektiğini aklınızdan çıkarmayın. Rakiplerle gayri resmi temas ve hatta sosyal organizasyonlardan uzak durunuz. Eğer rakiplerle yapılan "onaylı" resmi temas esnasında, hassas konuların konuşulmak üzere olduğunu anlarsanız, sadece toplantıyı terk ediniz ve toplantıyı terk etme nedeninizi kayıtlara geçirin.

VERGİ

S: Ana rakip şirketlerimizden birisinin satış ve pazarlama stratejilerimiz üzerindeki ciddi olumsuz etkileri olabilecek yeni bir ürünü yakında piyasaya süreceğini öğrendim. Ne pahasına olursa olsun bu konuda mutlaka daha çok şey öğrenmeye çok ihtiyacımız var. Bunun ne kadar önemli olduğunu dikkate alırsak, onların piyasaya ürün sürme stratejileri ile ilgili kanıtları aramak üzere onların çöplerini incelemek üzere birini işe alabilir miyiz?

Y: Hayır. Bu, dürüstlük konusundaki ünümüze ciddi zarar verecek, tamamen etik dışı bir davranıştır. L'ORÉAL bu tip faaliyetlerde kesinlikle yer alamaz. Bu tip bir ifadenin uygunsuz olmasından başka, kendinize eğer bunlar gazetelere yansarsa nasıl görüneceğini sorun! Sadece yasal yollarca rakip bilgilerini toplayabiliriz. Bu tip yollar, rakiplerin ürünlerin incelemesini ve promosyonel broşürler, yıllık raporlar, rakiplerin ticari fuarlardaki sergileri bir şirkete özgü bilgileri ortaya koymayan toplu sektör verilerini kullanmayı içermektedir.

S: Altı ay önce, daha önce bir rakip şirkette çalışan birini işe aldım. Orada iken bizim için çok önemli olan bir alanda, oldukça değerli araştırma uzmanlığı edindi. Gerçekten de, deneyimi onu işe alışımin temel gerekçelerinden biriydi. Açıkçası, bize gizli herhangi bir bilgiyi iletmemesini temin etmek üzere büyük özen gösterdim ancak tabii bir zaman sınırı var, daha sonra bilgilerini özgürce paylaşabilir mi? Aksi takdirde, bu gizlilik işlerini aşırı uçlara taşımış oluruz değil mi?

Y: Hayır, gizli bilgileri korumada herhangi bir zaman sınırı yoktur. Yeni işe aldığınız kişi, bizim için yapabileceği araştırma temelinde seçilmeliydi, geçmişte rakibimiz için yaptıklarına göre değil. Onu, gizli bilgileri iletmeye konusunda kendisini herhangi bir baskı altında hissetmeyeceği farklı bir departmana transfer etmek de uygun olabilir.

Unutmayın: Eğer adil/haklı rekabet konusunda bir sorunla karşı karşıya iseniz, bunu kendinize saklamayın. Yönetiminizle, Hukuk Departmanınızla, ya da İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

L'ORÉAL faaliyet gösterdiği her yerde iyi bir kurumsal yurttaş olma amacındadır. Bunun bir temel unsuru, ilgili tüm vergi yasalarına saygı gösterme, yerel vergi yükümlülüklerinin doğru şekilde yerine getirilmesini (dokümantasyon ve son tarihler) ve bu yasaların gerektirdiği tüm yerel ve ulusal vergilerin tam olarak ödenmesini temin etmedir.

Hepimizden aşağıdakileri yapmamız beklenmektedir:

- L'ORÉAL'in bilerek vergi yükümlülerinden kaçınmamasını temin etmek
- Defter ve kayıtları doğru ve kapsamlı tutmada üzerimize düşeni yapmak

S: Bir tedarikçimiz, para tasarrufunda bulunmanın kesin bir yolunu bildiğini söyleyerek bana geldi. Aksi yol izlendiğinde bize faturalayacakları satış vergilerinden (KDV) kaçınmak için mallarının yılbaşı dönemi siparişlerini satın almak için ilgili belgeleri yeniden yönlendirme önerisinde bulunuyor. Çok akıllıca bir plan gibi geliyor – bu yolu izleyebilir miyim?

Y: Hayır, yürürlükte olan ve ne ise tüm vergi yükümlülüklerimizi karşılamaktan herhangi bir kaçınma çabası, yasa ve etik dışıdır. L'ORÉAL'in bütçelemesi tüm yasal vergileri ödemek için gerekli karşılıkları içermektedir.

Unutmayın: Eğer vergi konusunda bir sorunla karşı karşıya iseniz, bunu kendinize saklamayın. Birim yönetiminizle, Finans Müdürünüzle, Hukuk Departmanınızla, ya da İnsan Kaynakları Direktörünüzle bu konuyu değerlendirin. Kendilerinden yardım ve destek göreceksiniz ("Açık Görüşme" hakkındaki bölüme bakınız).

L'ORÉAL, İş Etik Kurallarının yaratımı, üretimi ve dağıtımından kaynaklanan her tür karbon emisyonlarını dengeliyor. Bu bizim ilk "iklim nötr" belgemizdir.

Bunu dengelemeler sağlayan en ünlü şirketlerimizden biri olan Climate Care ile yapıyoruz.

Yayımlayan:

Etik Kuralları Grup Direktörü
L'ORÉAL
41, rue Martre
92117 CLICHY
FRANSA
<http://ethics.loreal.wans>

Group Director of Ethics
L'ORÉAL
41, rue Martre
92117 CLICHY
FRANCE

Fotoğraflar:

Jean-Jacques Ceccarini, Carole Bellaïche, Micheline Pelletier/Gamma, Kitty Sirichaiwat, David Arraez, L'ORÉAL Recherche, tüm hakları saklıdır.

Tasarım: futerra

Futerra Sustainability Communications Ltd
www.futerra.co.uk

Bu belge, biyolojik olarak çözülebilir bitkisel mürekkepler ve düşük alkollü baskı teknolojisi kullanılarak basıldı. Forest Stewardship Council tarafından onaylanan ve % 50 yeniden kazanılabilir tüketici sonrası atık içerir kağıttan yapılmıştır. Bağımsız olarak onaylı bir ISO 14001 çevre yönetim sistemi olan yazıcıyı seçtik.



Mixed Sources

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

Cert no. SGS-COC-2408

www.fsc.org

© 1996 Forest Stewardship Council

