

A photograph of three business professionals in an office setting. A man in a dark suit and tie is smiling and looking towards two women. One woman is partially visible on the left, and another is in the background. They are seated at a table with a laptop and some papers. The text 'Gramy według jasnych zasad' is overlaid in large white letters.

Gramy według jasnych zasad

#codeofconduct

ORIFLAME
— S W E D E N —

Spis treści

Wiadomość od CEO	2	6. Chronimy własność firmy i szanujemy prywatność... ..	11
Dom Oriflame	3	• Zdjęcie z internetu	
Czym jest Kodeks Postępowania Oriflame?.....	4	7. Konkurujemy uczciwie	13
Naszych 10 zasad	5	• Wojna cenowa	
1. Zapewniamy bezpieczne miejsce pracy		8. Zawsze działamy w najlepszym interesie	
wszystkim pracownikom.....	6	Oriflame	14
• Dzień, którego nie możesz przegapić		• Powiązania rodzinne	
2. Traktujemy siebie nawzajem z szacunkiem		9. Prawa człowieka i pracownika są bezsporne	
i godnością	7	i niepodważalne	15
• Niedopuszczalne poglądy		• Prośba o awans	
3. Nie tolerujemy korupcji	8	10. Dążymy do bycia firmą o zrównoważonym	
• Wyjaśnienie kwestii celnych		wpływie na środowisko	17
4. Kierujemy się zdrowym rozsądkiem		Dla dostawców	19
w kwestii przyjmowania prezentów		Dla Klubowiczów	20
w jakiegokolwiek postaci	9	Zasady i Polityki.....	21
• „Życzliwy” gest		Togethernet.....	22
5. Prowadzimy dokładną dokumentację finansową			
i przestrzegamy wszystkich standardów			
ujawniania informacji	10		
• Podejrzana faktura			

Wiadomość od CEO

Gdy jesteś pracownikiem Oriflame, bez względu na kraj, w którym pracujesz, ani na stanowisko, jakie zajmujesz, Kodeks Postępowania obowiązuje także Ciebie. Wraz z naszymi zasadami i wytycznymi tworzy on model postępowania, który doprowadzi nas do podejmowania odpowiednich decyzji w pracy – uczciwych i spełniających najwyższe standardy etyczne i moralne. Dlatego każdy z nas powinien czuć się współodpowiedzialny za Kodeks Postępowania. Jeśli kiedykolwiek doświadczysz lub będziesz świadkiem zachowania niezgodnego z naszym Kodeksem, liczę, że poinformujesz nas o tym i wspólnie to naprawimy. Jeśli jakkolwiek sytuacja nie znajduje wprost odzwierciedlenia w Kodeksie Postępowania lub naszych zasadach, należy zawsze zachowywać się zgodnie z powszechnie obowiązującym prawem.

Ten Kodeks jest częścią naszego długoterminowego zobowiązania na rzecz zrównoważonego i trwałego rozwoju naszej firmy. Jesteśmy otwarci, godni zaufania i transparentni. Jesteśmy dumni z naszych wartości, które chcemy dzielić ze światem.

Jak zawsze niestrudzenie pracujemy, aby wzmacniać i wspierać przedsiębiorczych ludzi na całym świecie – naszych Brand Partnerów.

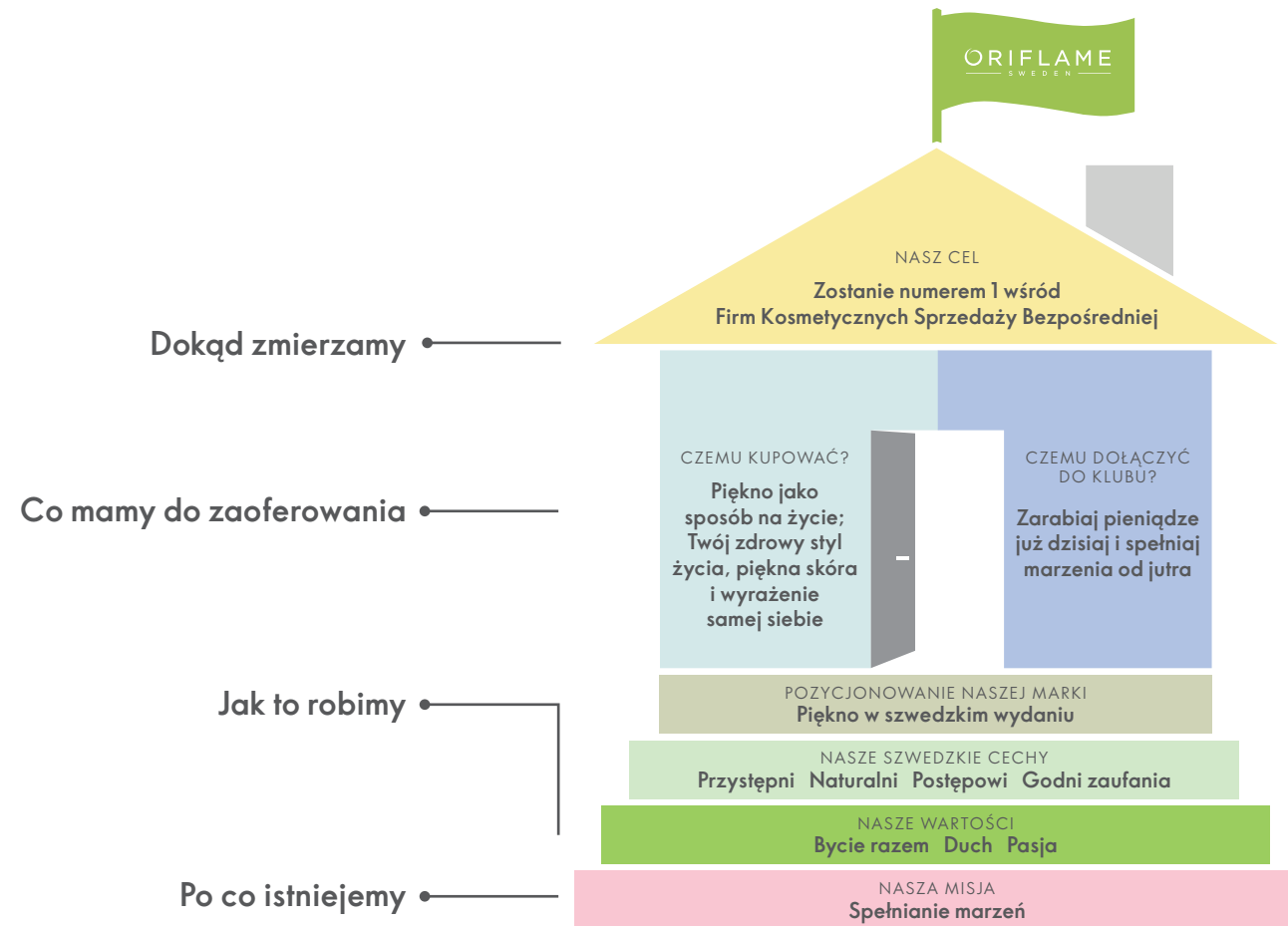
Razem z nimi tworzymy globalną społeczność. Każdego dnia udowadniamy, że pracując razem i ucząc się od siebie nawzajem, możemy stale doskonalić się w każdym aspekcie naszego biznesu. Ciągłe dążenie do prowadzenia naszego biznesu w sposób, który jest wszędzie szanowany i podziwiany, jest podstawą naszego ducha.

Z wyrazami szacunku,

Anna Malmhake
Chief Executive Officer i Prezes



Dom Oriflame



Czym jest Kodeks Postępowania Oriflame?

W naszym biznesie zawsze działamy w zgodzie z prawem, procedurami i zasadami ustanawianymi przez rządy oraz instytucje międzynarodowe. Mamy najwyższy szacunek dla zasady rządów prawa i oczekujemy od Ciebie jako członka rodziny Oriflame byś podzielał ten szacunek. Ale na tym nie poprzestajemy. Musisz wiedzieć, że pracujesz dla firmy, której możesz ufać, gdzie możesz czuć się bezpiecznie i komfortowo. Pracujesz dla firmy, która chce, byś marzył i która pomoże Ci spełnić Twoje marzenia. Spełnianie marzeń innych jest misją Oriflame i jej największym zobowiązaniem.

Przejawem tego zobowiązania jest właśnie Kodeks Postępowania Oriflame. Jest to zestaw reguł i źródło wskazówek etycznych, które mają Cię wspierać w czasie podejmowania ważnych decyzji podczas Twojej pracy w Oriflame.

Kodeks obowiązuje wszystkich pracowników Oriflame. Jeśli będziesz świadkiem albo dowiesz się o możliwym naruszeniu Kodeksu Postępowania Oriflame, Twoim obowiązkiem jest zgłosić je natychmiast oraz – jeśli to możliwe – podjąć odpowiednie działania.

Możesz zgłosić naruszenie swojemu przełożonemu albo dowolnemu managerowi. Możesz również zgłosić swoje obawy pod adresem codeofconduct@oriflame.com, skrzynki zarządzanej przez zespół Global Assurance. Każde zgłoszenie będzie traktowane z szacunkiem i zachowaniem najwyższego stopnia poufności. Oriflame nigdy nie będzie dyskryminował ani karał osoby za zgłoszenie rzeczywistego lub podejrzanego naruszenia dokonanego w dobrej wierze. Potwierdzone naruszenie Kodeksu Postępowania Oriflame jest traktowane jako pogwałcenie warunków zatrudnienia i może prowadzić do podjęcia środków dyscyplinarnych proporcjonalnych do powagi naruszenia.

“Jako część naszej kultury wzajemnego zaufania – zasygnalizuj, gdy dzieje się coś nieodpowiedniego, żebyśmy mogli się tym zająć i rozwiązać problem.”

Naszych 10 zasad

1 Zapewniamy bezpieczne miejsce pracy wszystkim pracownikom
#safeenvironment - Dzień, którego nie możesz przegapić

2 Traktujemy siebie nawzajem z szacunkiem i godnością
#giverespect - Niedopuszczalne poglądy

3 Nie tolerujemy korupcji
#anticorruption - Wyjaśnienie kwestii celnych

4 Kierujemy się zdrowym rozsądkiem w kwestii przyjmowania prezentów w jakiegokolwiek postaci
#travelandentertainconsciously - „Życzliwy” gest

5 Prowadzimy dokładną dokumentację finansową i przestrzegamy wszystkich standardów ujawniania informacji
#financialintegrity - Podejrzana faktura

6 Chronimy własność firmy i szanujemy prywatność
#privacy - Zdjęcie z internetu

7 Konkurujemy uczciwie
#competefairly - Wojna cenowa

8 Zawsze działamy w najlepszym interesie Oriflame
#avoidconflictinterest - Powiązania rodzinne

9 Prawa człowieka i pracownika są bezsporne i niepodważalne
#equalrights - Prośba o awans

10 Dążymy do bycia firmą o zrównoważonym wpływie na środowisko
#sustainability

1. Zapewniamy bezpieczne miejsce pracy wszystkim pracownikom

Zdrowie i bezpieczeństwo stoją zawsze na pierwszym miejscu i są niezwykle ważne dla Oriflame.

Każdego dnia poświęcamy wiele czasu i uwagi, by spełniać lokalne oraz krajowe wymogi zdrowia i bezpieczeństwa.

Wspieramy zdrową kulturę pracy naszych pracowników, która ułatwia wprowadzenie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

Lokalizacje naszych biur są wybierane w taki sposób, by wyeliminować potencjalne zagrożenia dla naszych pracowników i osób, które z nami pracują.

#safeenvironment

Dzień, którego nie możesz przegapić



Gabriel obudził się dziś rano z okropnym bólem głowy. Dodatkowo zaczął bez przerwy kaszleć i kichać. Jego termometr również nie pozostawia złudzeń: 39 stopni Celsjusza. Wielka szkoda, bo Gabriel ma dziś kilka ważnych spotkań. Obawia się, że jego nieobecność może wpłynąć na jego wyniki. Gabriel waha się, czy nie powinien zażyć kilku tabletek i mimo wszystko iść do pracy. Powinien?



Pójście do pracy, gdy jest się chorym, nie jest dobrym pomysłem. Katar jeszcze może nie być wielkim problemem, ale nie warto przychodzić do pracy z gorączką. Nieważne, czy masz spotkanie albo inne ważne sprawy do załatwienia. Chory pracownik może зараzić innych poprzez kaszanie i kichanie. Dlatego też Gabriel powinien zostać w domu i odpoczywać, aż w pełni wyzdrowieje. Jego spotkania można przełożyć albo może wziąć w nich udział online. Jeśli zaczniesz się kiepsko czuć w czasie dnia, rozważ wcześniejszy powrót do domu.

2. Traktujemy siebie nawzajem z szacunkiem i godnością

Sprzeciwiamy się wszelkim formom dyskryminacji

Chcemy mieć pewność, że każdy pracownik otrzymuje te same szanse rozwoju osobistego i zawodowego bez względu na płeć, pochodzenie etniczne, narodowość, wiek, orientację seksualną, polityczną, poglądy religijne czy sprawność fizyczną.

Nasz proces rekrutacyjny koncentruje się wyłącznie na znalezieniu osoby odpowiedniej na dane stanowisko, która swoimi umiejętnościami i kulturą organizacyjną pasuje do naszej firmy. Wszystkie decyzje rekrutacyjne są oparte na analizie wyników, doświadczeniu i potencjale kandydata.

Zero tolerancji dla molestowania i nękania

Żadna forma fizycznego, werbalnego i niewerbalnego znieważania, nękania, niestosownych komentarzy, molestowania i jakiegokolwiek innej formy wrogiego zachowania wobec kogokolwiek jest nieakceptowalna – w miejscu pracy, jak i poza nim.

Biurowe politykowanie

Dla nas spiskowanie za czyimiś plecami stoi na równi z nękaniami. Jeśli narodzi się konflikt, powinien być rozwiązany w otwartej rozmowie twarzą w twarz z poszanowaniem drugiej strony sporu. Żadna forma biurowego politykowania nie będzie akceptowana.

#giverespect

Niedopuszczalne poglądy



Zespół Usmana ma nowego managera. Jest to świetnie wykształcony profesjonalista z dużym doświadczeniem zarówno w dziedzinie IT, jak i zarządzaniu zespołem. Jednakże Usman ostatnio usłyszał, jak ta osoba wypowiada przez telefon rasistowskie komentarze na temat Usmana i jego kolegów. Usman czuje się urażony i uważa, że rasistowskie komentarze stanowią pogwałcenie Kodeksu Postępowania. Jednocześnie Usman boi się o swoją karierę, gdyby zdecydował się skonfrontować z nowym managerem. Co powinien zrobić?



Usman ma absolutne prawo być zły. Nikt nie stoi ponad Kodeksem Postępowania. Jeśli Usman chce podjąć działania, może zgłosić tę sytuację pod adresem codeofconduct@oriflame.com.

Zespół Global Assurance rozpocznie dochodzenie i ustali, jakie środki dyscyplinarne zostaną podjęte wobec tego managera.



3. Nie tolerujemy korupcji

Pracownicy Oriflame nie mogą wręczać, oferować, przyjmować ani ubiegać się o wartościowe korzyści w celu uzyskania lub utrzymania przewagi konkurencyjnej.

Przykładowo, korzyści takie stanowi m.in. gotówka, prezenty dla członków rodziny, umorzenie długów, pożyczki, wydatki na rozrywkę, wyżywienie, podróże, darowizny na cele polityczne i charytatywne, okazje biznesowe czy opieka medyczna.

#anticorruption

Wyjaśnienie kwestii celnych



Irfan pracuje jako event manager. W ramach przygotowań do nadchodzącego eventu musi wysłać kilka kartonów produktów Oriflame na miejsce wydarzenia. Po miesiącu otrzymuje informację, że jego przesyłka została zatrzymana przez służby celne. Ponieważ znajduje się w okolicy, Irfan decyduje się rozwiązać problem na miejscu. Skorumpowany celnik żąda od Irfana łapówki, w zamian oferując zwolnienie przesyłki z kontroli celnej. Nie jest to duża kwota, a Irfan naprawdę potrzebuje produktów na event, który zbliża się wielkimi krokami. Nie może pozwolić sobie już na żadne opóźnienia. Co powinien zrobić?



Bez względu na kwotę i bez względu na to, jak bardzo czegoś potrzebujesz, łapówka nigdy nie jest rozwiązaniem. Korupcja i łapówkarstwo nigdy nie są dozwolone przez Oriflame. Nie oferuj ani nie akceptuj łapówek w żadnej postaci.

W niektórych krajach prawo surowo karze korumpowanie urzędników państwowych. Dla nas sprawa jest bardzo prosta: łapówka – dla kogokolwiek, na jakimkolwiek poziomie jakiegokolwiek organizacji – jest zawsze zła.



4. Kierujemy się zdrowym rozsądkiem w kwestii przyjmowania prezentów w jakiegokolwiek postaci

W czasie służbowych podróży zagranicznych pracownicy Oriflame powinni być etycznymi wzorami do naśladowania. Wszystkie czynności powinny być w pełni transparentne. Oznacza to, że nie powinieneś znaleźć się w żadnej sytuacji, która może narazić reputację Oriflame.

Nie można wręczać, oferować, oczekiwać ani przyjmować prezentów, jeśli mają one na celu wpłynięcie na proces podejmowania decyzji biznesowych przez stronę obdarowaną. Zgodnie z **Globalną Polityką Reprezentacji Oriflame (Oriflame Global Representation Policy)**, każdy prezent, zaproszenie, usługa (m.in. z zakresu gastronomii czy rozrywki), wycieczka bądź jakakolwiek inna otrzymana rzecz o jakiegokolwiek wartości musi zostać zatwierdzona z wyprzedzeniem przez wiceprezesa finansowego Regionu lub Grupy albo – jeśli w daną sytuację zaangażowany jest sam wiceprezes finansowy – przez Komitet Korporacyjny lub Dyrektora Finansowego (CFO).

Pracownicy mogą przyjmować i zatrzymywać prezenty, jeśli ich wartość jest zgodna z przyjętymi praktykami biznesowymi i zasadami Oriflame oraz o ile nie można postrzegać tych prezentów jako nie stosownie wpływających na ich ocenę biznesową lub sprawiających wrażenie, że są oni zobowiązani do wykonania, lub niewykonania, pewnych działań.

#travelandentertainconsciously

„Życzliwy” gest



Victoria jest wieloletnim pracownikiem Oriflame i przez całą swoją karierę w sprzedaży wspierała wielu Klubowiczów i Liderów. Jako dowód wdzięczności czasami wręczając jej drobny upominek – na przykład pudełko czekoladek. Ale tym razem część Klubowiczów umówiło się i złożyło na jeden większy prezent – tydzień w kurorcie dla Victorii i jej rodziny. Victoria od dawna nie była na wakacjach z prawdziwego zdarzenia, ale nie jest pewna, czy przyjęcie takiego prezentu jest stosowne. Obawia się także, że może to zagrazić jej nieposzlakowanej opinii uczciwej osoby. Co powinna zrobić Victoria?



Nie ma nic złego w tym, że pracownicy otrzymują drobne upominki od Klubowiczów, współpracowników i partnerów biznesowych, jeśli wartość prezentów została określona zgodnie z przyjętymi praktykami biznesowymi i zasadami Oriflame. Jednak prezenty o większej wartości można uznać za łapówkę. Właściwą reakcją na takie sytuacje jest grzeczna odmowa przyjęcia prezentu. W niektórych regionach zwyczajowo przyjęte jest, a czasem wręcz uznane za konieczne, by wymienić się drobnymi prezentami przed rozpoczęciem współpracy biznesowej. Jeśli dotyczy to twojego regionu, przed podjęciem decyzji skonsultuj się ze swoim przełożonym i lokalnym działem finansowym.



5. Prowadzimy dokładną dokumentację finansową i przestrzegamy wszystkich standardów ujawniania informacji

Musimy mieć pewność, że przestrzegamy wszystkich obowiązujących standardów, zasad, przepisów i praktyk w zakresie rachunkowości i sprawozdawczości finansowej. Jako pracownicy jesteśmy odpowiedzialni także za to, by żadna część jakiegokolwiek płatności nie została dokonana w jakimkolwiek innym celu niż ten, który jest dokładnie i w pełni opisany w księgach i dokumentach Oriflame.

Niejawne czy niezarejestrowane konta nie mogą być zakładane w jakimkolwiek celu. W księgach i rejestrach Oriflame pod żadnym pozorem nie wolno umieszczać fikcyjnych ani niezgodnych z prawdą wpisów. Środki własne nie mogą być wykorzystywane ani angażowane, a także nie mogą być uznawane za wydatki firmowe, jeśli rachunek lub faktura może zostać poddana w wątpliwość.

#financialintegrity

Podjęta faktura



Jak co tydzień w piątkowe popołudnie Nadieżda podpisuje zaksięgowane przez księgowych płatności. Natrafia na fakturę za usługę sprzątnięcia biura za ostatni miesiąc od firmy Cleanplus. Faktura została zatwierdzona przez managera biura. Jednak Nadieżda pamięta, że w zeszłym tygodniu podpisała już podobną płatność dla firmy o podobnej nazwie – Cleantop – za tę samą usługę i okres. Manager biura podpisał tę fakturę, więc nie powinno być żadnych problemów, a zresztą w tym tygodniu Nadieżda dzwoniła do niego już tyle razy. Boi się, że ludzie pomyślą, że jest niekompetentna! Czy powinna dowiedzieć się więcej na temat tej faktury czy normalnie ją przeprocudować?



W końcu Nadieżda postanowiła zadzwonić do managera biura i zapytać o tę fakturę. Po wspólnym sprawdzeniu ksiąg okazało się, że firma o nazwie Cleanplus nawet nie istnieje – była to próba oszustwa dokonana przez jednego z pracowników Cleantop.

Prowadzenie dokładnych rejestrów i ksiąg to nie tylko kwestia wymogów prawnych – jak widać, może również uchronić naszą firmę przed szkodą lub bezprawnym zachowaniem.

W razie wątpliwości – poświęć chwilę, by sprawdzić, czy wszystko zostało zatwierdzone i jest zgodne z naszymi umowami, ustaleniami i wymogami prawnymi. Lepiej dmuchać na zimne.



6. Chronimy własność firmy i szanujemy prywatność

Naszym obowiązkiem jako firmy jest tworzenie i utrzymywanie systemów informatycznych, które mają być wykorzystywane w sposób wydajny, etyczny i zgodny z prawem oraz które są używane wyłącznie do celów biznesowych lub czynności związanych z prowadzeniem naszego biznesu. Podobnie dobra materialne, takie jak laptopy – i zawarte w nich dane – należy zawsze traktować z dużą dozą ostrożności. Dlatego też laptopy i urządzenia pamięci masowej (np. pen drive'y) nigdy nie powinny być pozostawiane bez nadzoru i odpowiedniego zabezpieczenia. Nasza **Polityka Poufności i Ochrony Informacji** zawiera więcej szczegółowych wytycznych.

Aby zapewnić zgodność z tymi zasadami oraz chronić interesy Oriflame, naszych klientów i innych osób, Oriflame ma prawo uzyskać dostęp, a w razie potrzeby także ujawnić historię korzystania przez pracowników z systemów i danych firmy w zakresie, w jakim jest to dozwolone przez lokalne przepisy. Każdy w Oriflame jest prawnie zobligowany do całkowitego poszanowania prawa autorskiego i prawa własności intelektualnej oraz przestrzegania wszelkich umów licencyjnych jakiegokolwiek oprogramowania.

Szanujemy prawo do prywatności każdej osoby, której dane osobowe są przetwarzane przez nas w Oriflame. Postępujemy z danymi osobowymi odpowiedzialnie i zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami dotyczącymi prywatności. Przetwarzanie danych osobowych zawsze odbywa się rzetelnie, przejrzystie i zgodnie z prawem. Aby móc dalej cieszyć się zaufaniem naszych klientów, każdy pracownik musi podejmować odpowiednie kroki w celu ochrony danych osobowych, do których ma dostęp.

Zawsze bierzemy pod uwagę zasady ochrony danych przy projektowaniu każdej nowej usługi czy produktu oraz przez cały czas ich istnienia. Znamy i rozumiemy nasze obowiązki w związku z przetwarzaniem przez nas danych osobowych pracowników oraz Klubowiczów.

#privacy

Zdjęcie z internetu



Louis jest najnowszym nabytkiem studia kreatywnego w Sztokholmie. Jego pierwszym zadaniem jest stworzenie plakatu prezentującego nowe produkty Oriflame. Po pewnym czasie pracy nad koncepcją uznał, że fajnie byłoby umieścić na plakacie prawdziwych ludzi zamiast tych ze zdjęć stockowych. Wchodzi na Facebooka i odnajduje fajne zdjęcia swoich przyjaciół. Jednak Louis waha się, czy ich użyć. A co jeśli będą oni mieli coś przeciwko? Co z kwestiami prawnymi? Czy Louis powinien umieścić swoich przyjaciół na plakacie?



W Oriflame cenimy prywatność i własność intelektualną innych osób. W takim przypadku Louis powinien skonsultować się ze swoim przełożonym przed podjęciem jakichkolwiek decyzji. Jeśli manager zaakceptuje ten twórczy wybór, Louis nadal powinien poprosić swoich przyjaciół o zgodę i poprosić ich o podpisanie specjalnego formularza zgody.

Więcej informacji na temat tego typu sytuacji możesz znaleźć w Togethernecie w zakładce Our Company / Global Assurance / Data Protection.



7. Konkurujemy uczciwie

W Oriflame prowadzimy działalność zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami antymonopolowymi i regulacjami dotyczącymi konkurencji. Dotyczy to wszystkich pracowników Oriflame.

Przepisy te zabraniają zawierania umów czy innego typu porozumień między konkurencyjnymi firmami, które mogą ograniczać konkurencję (porozumienia dotyczące cen, rynków czy klientów, dyskryminacji cenowej itd.).

Ważne jest, aby wszyscy pracownicy Oriflame wiedzieli, że nie mogą rozmawiać o interesach z pracownikami konkurencji Oriflame, chyba że są do tego specjalnie upoważnieni.

#competefairly

Wojna cenowa



Elizabeth bierze udział w seminarium na temat nowego prawa podatkowego prowadzonego przez firmę audytorską. Osoba siedząca obok niej przedstawia się jako John i okazuje się, że także jest dyrektorem finansowym w innej firmie kosmetycznej prowadzącej sprzedaż bezpośrednią. Po chwili zaczyna rozmawiać z Elizabeth o ich branży i narzeka na wojnę cenową, jaka toczy się obecnie na ich rynku. To doskonała okazja, aby skłonić Johna do ujawnienia prawdziwych intencji konkurenta. Elizabeth jest dobra w tego rodzaju „gierkach”. Wie jednak, że nie powinna tego robić. W dodatku ktoś może ich usłyszeć, gdy będą rozmawiać o wojnie cenowej i może to przysporzyć firmie kłopotów. Może lepiej po prostu wstać i przenieść się na inne miejsce?



Kilka tygodni później Elizabeth czyta artykuł o seminarium w magazynie biznesowym. Po anonimowym zgłoszeniu lokalny urząd ds. handlu i konkurencji wszczął dochodzenie w sprawie nielegalnych praktyk rynkowych związanych z ustalaniem cen. Zamieszana jest w to konkurencyjna firma, w której pracuje John. Na szczęście Elizabeth nie chciała z nim rozmawiać i zmieniła miejsce, więc Oriflame nie została wciągnięta w te nielegalne praktyki. Musimy zawsze pamiętać, że jesteśmy ambasadorami Oriflame i wszystko, co robimy w naszym życiu zawodowym może mieć wpływ na naszą firmę. Jak pokazuje ten przypadek, czasami lepiej jest nie skorzystać z wielkiej okazji biznesowej, aby zachować się zgodnie z prawem.



8. Zawsze działamy w najlepszym interesie Oriflame

Zaangażowanie się pracownika Oriflame w interesy w imieniu Oriflame z jakąkolwiek firmą, która jest własnością, jest zarządzana lub zatrudnia jego bliskich krewnych czy przyjaciół jest konfliktem interesów. Za konflikt interesów uważane jest również posiadanie udziałów finansowych w jakiegokolwiek firmie, która prowadzi lub stara się prowadzić interesy z Oriflame lub jest konkurentem Oriflame. Pracownicy Oriflame oraz ich krewni i partnerzy nie mogą być Liderami Oriflame (czyli Klubowiczami, którzy zarządzają innymi Klubowiczami), chyba że określono inaczej dla danego kraju.

Krewni i partnerzy pracowników Oriflame mogą być zatrudniani w Oriflame pod pewnymi warunkami: pracownik Oriflame nie może zajmować stanowiska wiceprezesa i wyższego; pracownik nie bierze udziału w procesie rekrutacji; stanowisko nie może znajdować się w strukturze działu pracownika ani znajdować się pod jego kierownictwem.

Pracownicy muszą ujawniać wszelkie tego typu związki i zależności. W przypadku wystąpienia konfliktu interesów pracownik musi wyłączyć się z procesu decyzyjnego związanego z daną sytuacją.

#avoidconflictofinterest

Powiązania rodzinne



Mariana pracuje w dziale marketingu jednego z naszych rynków w Ameryce Łacińskiej. Odpowiada za nadzór nad lokalnymi kampaniami reklamowymi, a ona i jej współpracownik zajmują się oceną ofert zewnętrznych agencji reklamowych. Jedna z ofert pochodzi od firmy Alonso Advertising i zdecydowanie wyróżnia się na tle pozostałych. Co ciekawe, nazwisko kolegi Mariany to również Alonso, więc Mariana pyta go, czy jest z nią w jakiś sposób powiązana. Kolega ujawnia, że agencja należy do jego siostry. Co Mariana powinna zrobić z tą ofertą?



Kolega powinien być powiedzieć Marianie o swoich powiązaniach z agencją reklamową przed rozpoczęciem procesu selekcji, aby ktoś bezstronny mógł uczestniczyć w podejmowaniu decyzji dotyczących ofert. Teraz stworzy to konflikt interesów i niesie za sobą szereg zagrożeń dla firmy, a tego ryzyka należy unikać, kiedy tylko jest to możliwe.

W konsekwencji Mariana wyklucza tę ofertę z przetargu.



9. Prawa człowieka i pracownika są bezsporne i niepodważalne

Wierzymy w równość i różnorodność

Oferujemy równe szanse – możliwości kariery i rozwoju, a także promujemy kulturę firmy, która nikogo nie wyklucza i uwzględnia różnorodność naszych pracowników. Dążymy do równowagi między liczbą kobiet i mężczyzn w naszych strukturach kierowniczych na całym świecie. Wszystkim pracownikom dajemy równe szanse awansu. Aktywnie pracujemy nad tym, by zapewnić równe wynagrodzenie za taką samą pracę i wyniki, porównując je z zewnętrznymi danymi rynkowymi. Dążymy do równej reprezentacji osób o różnym pochodzeniu w naszym zarządzie, w naszych zespołach kierowniczych i wśród naszych pracowników.

Odpowiedzialność każdego z nas

Wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za to, aby nasze decyzje, sposób pracy i zachowanie gwarantowały równość i nikogo nie dyskryminowały. Managerowie Oriflame są zobowiązani do przestrzegania tych

zasad podczas codziennego zarządzania swoimi zespołami oraz badania i rozwiązywania potencjalnych przypadków dyskryminacji w sposób zdecydowany i natychmiastowy.

Wierzymy w otwartość i uczciwe traktowanie

Wszyscy pracownicy mają prawo do wolności zrzeszania się. Oznacza to, że pracownicy Oriflame mają zawsze prawo do wstępowania bądź niewstępowania do związków zawodowych, a także prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych. Zobowiązujemy się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów i regulacji z zakresu prawa pracy, w tym stawek płacy minimalnej oraz godzin pracy, i nigdy nie zatrudniamy pracowników poniżej minimalnego wieku zatrudnienia obowiązującego w danym kraju. Stanowczo sprzeciwiamy się wszelkim formom pracy przymusowej i pracy dzieci, a także innym formom wyzysku.

#equalrights

Prośba o awans



Jake już od jakiegoś czasu pracuje w Oriflame i poczynił znaczne postępy. Jest gotów wziąć na siebie większą odpowiedzialność i wspiąć się na kolejny szczebel kariery zawodowej. Jednak jego manager nie chce go awansować i nie wyjaśnia Jake'owi powodów swojej decyzji. Co powinien zrobić Jake?



W Oriflame wierzymy w równe szanse rozwoju kariery, więc zachowanie managera Jake'a pozostawia wątpliwości. Jeśli istnieją powody, dla których Jake nie powinien otrzymać awansu, zasługuje na to, aby je usłyszeć. Jeśli manager Jake'a nadal będzie uchylał się od odpowiedzi na jego pytania, Jake powinien skontaktować się z przełożonym swojego managera oraz lokalnym działem zbierającym informacje nt. doświadczeń pracowników. Jeśli sprawa nie zostanie rozwiązana i istnieje podejrzenie nieetycznego zachowania, do zgłoszenia takiej sytuacji należy użyć codeofconduct@oriflame.com.



10. Dążymy do bycia firmą o zrównoważonym wpływie na środowisko

Szanujemy naszą planetę, więc staramy się prowadzić naszą działalność bez wyrządzania jej szkody. W dłuższej perspektywie czasowej chcemy stać się firmą w 100% zrównoważoną pod względem wpływu, jaki wywieramy na środowisko. Nasze długoterminowe zobowiązanie znajduje swoje odzwierciedlenie również w szwedzkich atrybutach naszej marki oraz skupieniu naszej uwagi na wykorzystywaniu w pełni naturalnych składników. Jesteśmy zdeterminowani, by zwiększyć nasz pozytywny wpływ na przyrodę przy jednoczesnym ograniczeniu działań wpływających na nią w sposób negatywny. Cel ten znalazł również swoje odbicie w trzech głównych obszarach naszej strategii zrównoważonego rozwoju: Możliwości Klubowiczów, Szacunek do Natury i Pasja do Ludzi.

Możliwości Klubowiczów

Każdego roku w rozwoju naszego biznesu biorą udział ponad trzy miliony Klubowiczów, co daje nam naprawdę wyjątkową okazję do wpływania na ludzkie życie. Sprzedaż społecznościowa daje ludziom realną możliwość zarabiania w bardziej elastyczny sposób niż ma to miejsce w przypadku tradycyjnego zatrudnienia i pozwala łączyć je z opieką nad dziećmi, studiami czy pracą z domu. Jedną z największych zalet naszego biznesu jest elastyczność i swoboda, jaką cieszą się nasi Klubowicze.

Szacunek do Natury

Od ponad dekady systematycznie staramy się ograniczać wpływ, jaki wywieramy na przyrodę. Szacunek do natury zaczyna się od jej prawdziwego docenienia. Obejmuje to docenianie również tego, co natura nam daje, jak na przykład czyste powietrze czy wodę, stabilny klimat, żyzną glebę oraz faunę i florę. Chcemy rozwijać nasz biznes w taki sposób, by był on całkowicie przyjazny środowisku. Oczywiście już zmierzamy w kierunku zrównoważonego rozwoju i zawsze szukamy nowych ścieżek, które przyspieszą ten proces.

W praktyce oznacza to:

- Zapobieganie wylesianiu
- Unikanie zanieczyszczania powietrza, lądu i dróg wodnych
- Dekarbonizację naszego zapotrzebowania na energię, paliwo i składniki naszych produktów
- Ochronę zwierząt
- Zwiększanie popytu na produkty przyjazne środowisku zarówno pod względem składu, jak i użytych materiałów czy wybranego przez nas opakowania.

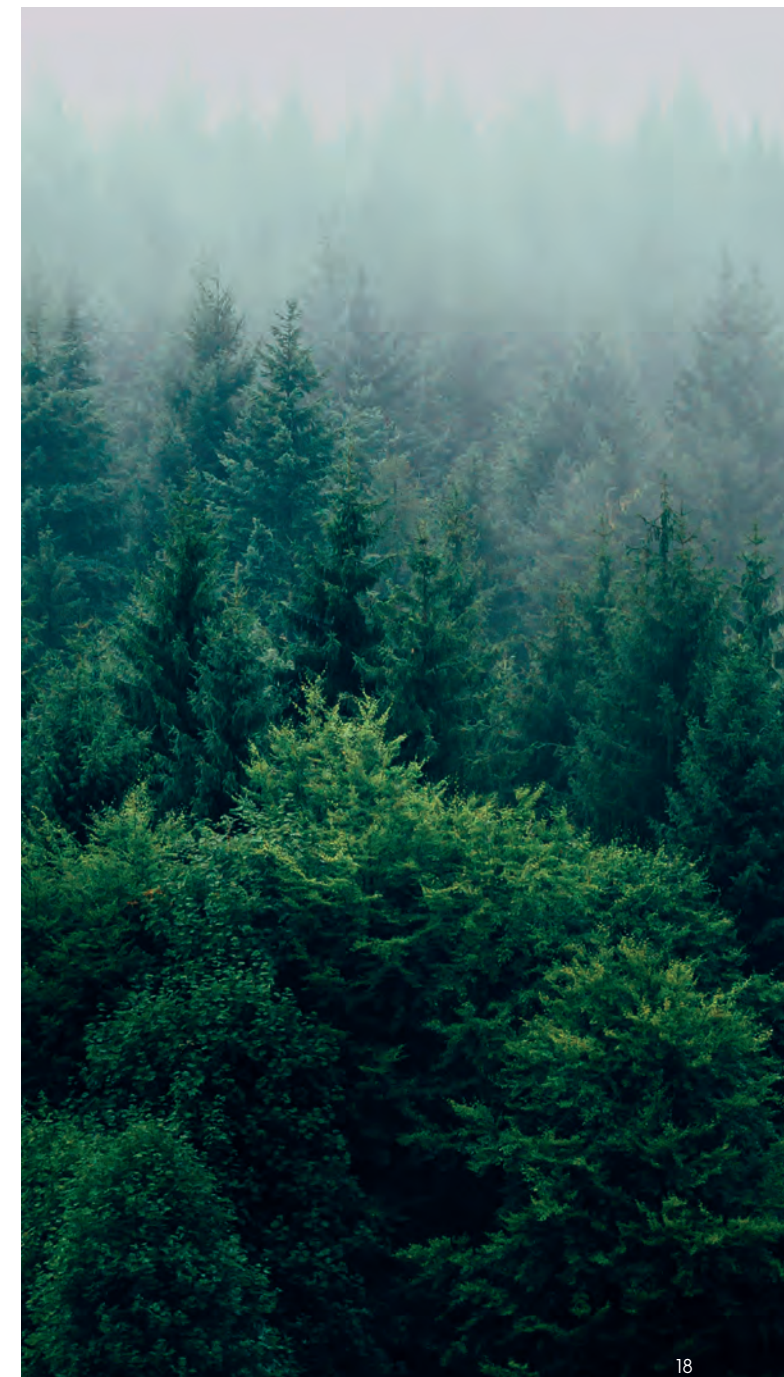
Pasja do Ludzi

Odpowiedzialność społeczna jest ważna dla Oriflame ze względu na wpływ, jaki wywieramy lub możemy wyrzeć na ludzi na całym świecie. Nasza działalność codziennie oddziałuje na miliony osób za pośrednictwem naszych pracowników, dostawców, Niezależnych Klubowiczów, klientów i społeczności, w których funkcjonujemy.

Nasze zaangażowanie w zrównoważony rozwój społeczny trwa nieustannie. Jako firma zajmujemy się takimi kwestiami jak prawa człowieka, bezpieczeństwo konsumentów, tolerancja, różnorodność i integracja, przeciwdziałanie korupcji oraz zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.

Podejście Oriflame do praw człowieka opiera się na Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka i ma zastosowanie do wszystkich podmiotów w ramach struktury Oriflame.

#sustainability



Kodeks Postępowania dla Dostawców

Uważamy, że korporacje mają takie same obowiązki społeczne i etyczne jak pojedyncze jednostki. Dlatego nasi dostawcy muszą przyjąć Kodeks Postępowania dla Dostawców, czyli zbiór reguł, który zawiera uznane międzynarodowo standardy, normy i podstawowe wymagania dotyczące praw człowieka, pracy, środowiska i działań antykorupcyjnych. Staramy się nigdy nie prowadzić interesów z nikim, kto jest podejrzany o naruszenie jakichkolwiek praw czy zasad etycznych, które cenimy.



Kodeks Postępowania dla Klubowiczów

Jesteśmy partnerami naszych Klubowiczów i to oni odgrywają kluczową rolę w budowaniu reputacji Oriflame. Ich działania nie tylko wpływają na firmę, ale także na całą branżę sprzedaży bezpośredniej. Każdy Klubowicz, który do nas dołącza, zobowiązuje się przestrzegać Kodeksu Etyki i Zasad Postępowania Oriflame. Nasi Klubowicze muszą zawsze traktować ludzi uczciwie. Oznacza to ciągłe informowanie o naszych produktach, ich roli jako Klubowiczów oraz możliwościach biznesowych Oriflame w wysoce profesjonalny i zgodny z prawdą sposób.

Klubowicze nie mogą nigdy wyolbrzymiać oczekiwań dotyczących zarobków, rozpowszechniać informacji bądź twierdzeń niezgodnych z prawdą, podawać się za pracownika Oriflame lub działać w imieniu firmy Oriflame.



Gramy według jasnych zasad

Zasady i Polityki

Kodeks Postępowania jest dopełniany przez szereg zasad grupy, które zawierają dalsze, bardziej szczegółowe wymagania. Te grupowe zasady i polityki dotyczą wszystkich pracowników, więc także musisz je znać. Niektóre z nich są wymienione poniżej. Możesz uzyskać dostęp do ich pełnej listy na dedykowanej stronie Togethernetu.

- Polityka Komunikacji
- Polityka Poufności i Ochrony Informacji
- Polityka Ochrony Danych
- Polityka Bezpieczeństwa oraz Bezpieczeństwa i Higieny Pracy
- Polityka Pozyskiwania Materiałów i Surowców
- Globalna Polityka Reprezentacji
- Polityka Zatrudniania
- Polityka Delegowania Upnień
- Instrukcja Finansów Grupowych

W Oriflame w pełni wspieramy zasady, które są uważane za fundamentalne prawa i normy obowiązujące w miejscu pracy. Są to: wolność zrzeszania się i rzeczywistego korzystania z prawa do prowadzenia negocjacji zbiorowych, eliminacja wszelkich form pracy przymusowej, skuteczne zniesienie pracy dzieci oraz wyeliminowanie jakiegokolwiek dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy.

Togethernet

Wszyscy pracownicy Oriflame mają dostęp do naszego Togethernetu. Jest to wewnętrzna sieć, która ma na celu pomóc pracownikom w ich codziennej aktywności. Możesz tam znaleźć informacje dotyczące swojej roli i stanowiska, przeglądać wiadomości firmowe, poznawać innych pracowników, a nawet publikować coś, co będzie mógł zobaczyć każdy w firmie! Nasz Kodeks Postępowania, Zasady i Polityki, Wytyczne, Procedury oraz inne istotne dokumenty także można znaleźć na stronach Togethernetu, dzięki czemu masz do nich dostęp w każdej chwili.

Gdy korzystasz z Togethernetu, chcemy, abyś – jak zawsze – zachowywał się w sposób etyczny, profesjonalny i pełen szacunku do innych. Chcemy, aby każdy, kto pracuje w Oriflame, czuł się jak u siebie w domu!

Aby uzyskać więcej informacji, odwiedź stronę Togethernet pod adresem:
T2.oriflame.com

Togethernet



