

前言

歐萊雅以成為一間模範企業為目標。

特別是尊重法律和我們的道德原則，即誠信、尊重、勇氣與透明，實在尤為重要。

我們明白到有時事情難免出錯，或是需要改進。我們越快得知，就能越快加以矯正。

本政策旨在闡明歐萊雅員工、外部工作人員以及下文所定義的其他持份者，應在何時和以何種方式發聲，作出舉報報告。

本政策亦會說明本公司如何在合理的時間範圍內處理此類舉報報告，不論涉及何人，視乎需要，採取適當行動。

此項集團政策可能與某些國家或地區的當地法律不一致。我們已盡可能地在本政策中列明有關差別。如當地法律所採取的標準高於本政策的規定，應以當地法律為準。反之，如本政策的標準較高，則除非構成違法行為，否則以本政策為準。

處理舉報報告時，會涉及處理個人資料。

「歐萊雅」所指的是歐萊雅集團、旗下所有位於全球各地的子公司及由歐萊雅掌控的其他公司，以及歐萊雅基金會。

1- 歐萊雅現任員工與離職員工的舉報

「員工」是指：

- 歐萊雅的所有員工、管理人員或董事，不論是全職或兼職，其職務沒有固定期限或有固定期限；以及
- 根據當地法律對法定時效的規定，歐萊雅的離職員工如欲作出舉報報告，必須最遲於其最後工作天起計兩個月內提出。

步驟1：提出疑慮/申訴與舉報報告的分別

任何員工如欲作出舉報報告，可遵循以下程序。

歐萊雅的舉報機制並非強制性要求員工使用。員工可以經由其他方式提出疑慮/申訴（例如向管理階層、人力資源、員工代表表達等等）。部份歐萊雅公司也可能有其他適用的當地舉報系統。

員工可按其意願，繼續利用這些渠道。然而，經由以上渠道提出的疑慮/申訴並不符合本政策對作出舉報報告的定義。

舉報報告是指對於以下事情作出無私且出於善意的揭露/舉報：

- 犯罪活動（重刑罪或輕刑罪），或
- 嚴重且明顯違反法律或法規，或
- 潛在對公共利益構成威脅或造成嚴重危害的情況（關乎公共健康、安全或福祉），或
- 與道德準則或集團道德政策抵觸的行為或情況，或
- 潛在或實際上嚴重違反人權或基本自由，或
- 潛在或實際上嚴重違反健康及安全規定，或環境規範，或
- 蓄意隱瞞任何上述事情，或
- 對作出舉報報告或參與其處理的人士採取報復行動

員工知悉上述情況已發生、正在發生或可能發生，且與歐萊雅、其員工、外部工作人員或其業務夥伴有關。

只要員工提供的是自身認為全面、公允和準確的資訊，並因此合理相信所提供資訊的真實性，即使之後發現有所誤解，仍視之為「出於善意」的行為。

若員工在作出舉報報告後，發現自己舉報錯誤，必須立即通知接受其舉報報告的人士。

只要員工作出舉報報告時並不涉及期望獲得財務或其他利益報酬，即視之為是「無私」的行為。

「集團道德政策」（Group Ethical Policies）包含所有由高級副總裁兼首席道德專員（下稱「CETHO」）所簽署的政策，此職務是由集團行政總裁正式指派的集團常任職務，「防範貪污行賄守則」（“The Way We Prevent Corruption” guide）亦包含在集團道德政策範圍內。

「報復」意指將某人排除於招聘程序、實習或專業訓練課程之外，以及對其作出懲戒、解僱或威脅、使其遭受其他不利對待或對其採取關於職務性質、報酬、分紅、股票分配、訓練、調遣、資歷、分級、晉升、調動、續聘或臨時工作合約續約等的歧視性舉措。視乎事實及情況，騷擾和欺凌行為也可視為報復。

步驟2：提出舉報報告

2.1 舉報者向獲授權人員作出舉報報告，而「獲授權人員」包括集團、區域及其所屬市場之管理委員會的成員或道德專員。我們強烈建議員工以書面方式作出舉報報告，或以書面方式確認口頭舉報，此舉有助處理有關舉報。

有關道德專員的聯繫詳情，請瀏覽<http://ethics.loreal.wans>。員工可經由以下渠道向CETHO作出舉報報告：

- 歐萊雅道德舉報安全網站：www.loreal speakup.com。此網站由一個受嚴格保密義務所約束的外部提供者負責管理；或
- 郵寄至：歐萊雅高級副總裁兼首席道德專員Emmanuel LULIN，地址：L' OREAL, 41 rue Martre, 92110 Clichy, France
(請於信封上註明” To be opened only by the recipient” 「只供收信人拆閱」)

出於保密考量，不建議經由電子郵件、傳真及電話發送舉報報告。

2.2 舉報者應於舉報報告中盡可能客觀且詳細地說明其疑慮，並應：

- 說明得知此事的時間和方式
- 盡可能提供一切有助於證明舉報真實性的事實、資訊或文件（不論格式或支持文件）。若不確定某事是否屬實，應說明此事為據稱之事
- 列明聯繫方式（參閱下文第2.5條有關匿名報告的說明）
- 在作出舉報報告時及其處理過程期間，就其所知，指明是否有任何即將發生或正在進行中的內部或法律程序或同等程序（申訴、仲裁、強制令、調解、投訴等等）

若內部或法律程序或同等程序（申訴、仲裁、強制令、調解、投訴等等）為即將發生或正在進行，原則上舉報報告不予受理，其處理會被暫停或終止。然而，如有需要，歐萊雅保留在必要時進行調查並採取補救措施的權利。

2.3 除非資訊屬於舉報者，例如其與律師的溝通特權或個人醫療資訊，否則不論其形式、性質或支持文件，舉報者均不可披露關於國家安全、醫療機密或律師與客戶間的保密特權的事實、資訊或文件。

2.4 舉報者會被要求確認自己已經詳閱並同意遵循本政策，且已經知悉適用於其個人資料處理的規則。

2.5 歐萊雅道德舉報安全網站：www.loreal speakup.com允許匿名舉報，但不鼓勵採用。審查匿名舉報將變得更困難，也難以確認指控是否屬實。舉報者如擔心他們的身份被揭露遭到報復，應詳閱下文第5條及第7條，亦可聯繫CETHO。

若員工決定保持匿名，應透過歐萊雅道德舉報安全網站：www.loreal speakup.com 舉報，以便CETHO經由匿名對話信箱進行後續聯繫。

若為匿名舉報報告，公司會完全依據舉報報告中所指事實的嚴重性和所提供事實的詳細程度，來評估是否應該受理以及經由本系統處理的適當性。

若匿名導致無法處理舉報報告，公司會經由歐萊雅道德舉報安全網站：www.loreal speakup.com 上的匿名對話信箱通知舉報者。

2.6 為確保妥善管治，若獲授權人員得知任何可能牽涉集團執行委員會成員、集團管理成員、集團或區域管理委員會成員、市場總經理或道德專員的情況、指控或舉報報告，獲授權人員會立即向CETHO通報。

2.7 此外，出於所指事實的嚴重性，獲授權人員若得知涉及下列事情的任何狀況、指控或舉報，應立即向CETHO通報。有關事情包括：

- 洗黑錢，或
- 任何形式的貪腐，或
- 濫用權力，或
- 內部或外部詐欺，或
- 任何嚴重違反人權或基本自由的行為（包括但不限於童工、強迫勞動例如現代奴役、性騷擾、欺凌、歧視、暴力等等），或
- 任何可能嚴重影響歐萊雅聲譽的指控（包括但不限於任何以歐萊雅子公司為原告或被告的刑事訴訟、任何可能必須主動向當地管理機構報告的狀況、任何報復要求等等）

步驟3：受理舉報報告

3.1 舉報者會在20個工作天內知悉公司接獲其舉報報告的確認通知，以及預計判定是否接受舉報的所需時間。若給予舉報者的回應需要翻譯，上述時間可能延長。有關舉報報告能否獲得受理的審查，旨在確定該舉報是否符合本政策所規定的舉報報告要求。

3.2 在判定舉報的可受理性前，公司可能會對舉報報告進行資料搜集或初步分析。舉報者可能會被要求提供進一步資訊。

3.3 若舉報報告獲公司受理，公司會通知舉報者，並告知由CETHO指派或獲授權處理舉報人員的身分，以及往後告知舉報者有關舉報跟進情況的方式。

3.4 若舉報報告因不符合本政策規定而未獲受理，公司會通知舉報者，並在可能的情況下建議其他可供申訴的替代渠道，以解決他們的疑慮/申訴。

步驟4：處理舉報報告

4.1 第2.6條所定義的情況、指控或舉報報告會直接由CETHO或其所指派人員處理。CETHO會視乎需要確保管理階層採取適當措施。

4.2 CETHO負責監管第2.7條所定義的情況、指控或舉報報告，亦即是確保舉報報告是以符合本政策的方式處理。

4.3 未在第2.6及2.7條提及的舉報則是由相關的子公司負責處理。由獲授權人員指派專人負責處理舉報報告，並由道德專員監督舉報報告的處理情況。

4.4 舉報報告的處理過程遵循適用法律，以中立及不偏私的態度秉公處理。

4.5 公司會向被舉報人員告知指控性質及舉報報告處理人員姓名。但若出於確認實情、保留證據、保護個人或聯繫當地管理機構等考量之必要，公司可能不會即時提供有關資訊。

4.6 舉報報告的處理完畢後，公司會通知舉報者及被舉報人員，並在可能的範圍內向其告知報告結論。有時出於保密或法律要求或保護個人的原因，可能無法公開舉報報告的特定細節、處理過程或因而採取的任何措施。

5. 保密

5.1 獲授權人員及處理舉報報告的人員受嚴格保密義務所約束。

5.2 除法律部門外，未經舉報者同意，任何能夠用以辨識舉報者身分的資訊不得外洩。若有關人仕拒絕會令舉報報告無法處理，公司會向舉報者告知此事。

5.3 只有CETHO、獲授權人員或處理舉報報告人員可以因處理舉報報告或採取適當措施而需要向尋求其協助的員工或第三方透露舉報者身分、舉報報告主旨及被舉報人員身分。上述人員均受嚴格保密義務所約束。

5.4 舉報者、被舉報人員以及所有參與舉報報告處理人員也都受嚴格保密義務所約束。

5.5 採取特定措施以確保舉報報告處理過程中確保機密性（書面提醒保密規則及違規時可能採取的制裁、安全電子郵件等等）。

5.6 在符合當地法律的文件保留規定的情況下，公司在決定不受理舉報或舉報處理完畢後，最遲兩個月內會將舉報報告刪除或存檔（若舉報報告已導致懲處或法律訴訟除外）。

6. 合作與提取資訊

6.1 不論其格式或支援方式，CETHO有權在作出首次要求時查看所有事實、資訊及文件，不得延擱和作出限制。

歐萊雅的所有人員、團隊及資源必須在CETHO首次提出要求時全力配合。

6.2 舉報者及所有參與處理舉報報告的人員也必須全力配合，在首次接獲要求後，不論其格式或支援方式，應立刻向處理舉報報告的人員提供所有事實、資訊及文件，不得延擱及作出限制。

6.3 CETHO或其委派人員或處理舉報報告人員所要求的一切合作均為高度機密，必須保密處理。

6.4 若處理舉報報告人員或必須配合處理此事的人員遇到困難，應將情況向CETHO報告，並以其決定為最終依歸。

7. 非報復

7.1 所有員工不應因作出舉報報告或參與其處理而遭受報復。

7.2 所有員工若認為自己因作出舉報報告或參與其處理而遭受報復，可聯繫 CETHO或獲授權人員。

8. 制裁

由於歐萊雅嚴肅對待舉報報告，並恪守遵循本政策進行處理，歐萊雅保留在發生以下事情時進行懲處的權利，包括解僱：

- 出於惡意或為謀取財務報酬或利益而提出舉報
- 通過行動或不行動妨礙舉報或處理舉報報告
- 違反關於接受或處理舉報報告相關的嚴格保密義務
- 報復行動或威脅

2- 外部工作人員的舉報

「外部工作人員」包括歐萊雅臨時工作人員、實習生及服務提供商或分包商的員工。

歐萊雅對所有外部工作人員提供就以下事情作出無私且善意舉報的機會：

- 犯罪行為（重刑罪或輕刑罪），或
- 嚴重且明顯違反法律或法規，或
- 潛在對公共利益構成威脅或造成嚴重危害的情況（關乎大眾健康、安全或福祉），或
- 潛在或實際上嚴重違反人權或基本自由，或
- 潛在或實際上嚴重違反健康及安全規定，或環境規範，或
- 蓄意隱瞞任何上述事情，或
- 對作出舉報報告或參與其處理的行為採取報復行動

外部工作人員知悉上述情況已發生、正在發生或可能發生，且與歐萊雅、其員工、外部工作人員或其業務夥伴有關。

步驟1：提出舉報報告

舉報報告應經由獲授權人員，包括集團、區域及其所屬市場之管理委員會成員或道德專員等提出，或經由歐萊雅道德舉報安全網站：www.lorealsspeakup.com提出。

步驟2：處理舉報報告

歐萊雅盡可能採取與處理員工舉報報告的相同做法。

3. 非報復

3.1 所有外部工作人員不應因提出舉報報告或參與其處理而遭受歐萊雅員工報復。

3.2 所有外部工作人員若認為自己因提出舉報報告或參與其處理而遭受報復，可聯繫CETHO或獲授權人員。

4. 制裁

由於歐萊雅嚴肅對待舉報報告，並恪守遵循本政策進行處理，歐萊雅保留因以下事情而終止與外部工作人員關係的權利：

- 出於惡意或為謀取財務報酬或利益而提出舉報
- 通過行動或不行動妨礙舉報或處理舉報報告
- 違反關於接受或處理舉報報告相關的嚴格保密義務
- 報復行動或威脅

3- 歐萊雅持份者的舉報

「持份者」包括供應商、客戶、消費者、歐萊雅股東及公民社會代表。

歐萊雅對所有其持份者提供就以下事情作出無私且善意舉報的機會：

- 潛在或實際上嚴重違反人權或基本自由，或
- 潛在或實際上嚴重違反健康和 safety 規定，或環境規範，或
- 官方或私人貪腐或洗黑錢，或
- 利益衝突，或
- 蓄意隱瞞任何上述的事情，或
- 對作出舉報報告或參與其處理的行為採取報復行動

持份者知悉上述情況已發生、正在發生或可能發生，且由歐萊雅的活動或與歐萊雅合作的分包商或供應商活動產生，而該等活動與雙方合作有關。

步驟1：提出舉報報告

舉報報告應經由歐萊雅道德舉報安全網站：www.lorealpeakup.com提出。

步驟2：處理舉報報告

歐萊雅盡可能採取與處理員工舉報報告的相同做法。

3. 非報復

3.1 所有持份者不應因作出舉報報告或參與其處理而遭受歐萊雅員工報復。

3.2 所有持份者若認為自己因作出舉報報告或參與其處理而遭受報復，可聯繫CETHO。

4. 制裁

由於歐萊雅嚴肅對待舉報報告，並恪守遵循本政策進行處理，若有以下情況，歐萊雅保留採取法律行動的權利：

- 出於惡意或為謀取財務報酬或利益而提出舉報報告
- 通過行動或不行動妨礙舉報或處理舉報報告
- 違反關於接受或處理舉報報告相關的嚴格保密義務
- 報復行動或威脅

隱私權聲明

序言

本隱私權聲明旨在說明本集團在遵循集團舉報政策的情況下，如何處理在歐萊雅道德舉報機制中所傳遞或收集的個人資料。

處理個人資料

歐萊雅員工、外部工作人員或持份者在作出舉報報告時，可能向歐萊雅傳達自身的個人資料，以及關於舉報報告所涉人員及/或可能提供處理舉報報告所需資訊的人員的個人資料。此外，歐萊雅也可能在處理舉報報告的過程中收集並處理其他相關人員的個人資料。

我們可能收集和處理的個人資料種類包括：

- 舉報者的身分、職務和聯繫方式
- 被舉報人員的身分、職務和聯繫方式
- 以及任何由舉報者主動提供的其他資訊或因處理舉報而獲得的其他資訊

處理舉報報告時，歐萊雅或會向處理舉報時提供所需資訊的人士收集其個人資料（此等人員可能由舉報者指定或非其所指定）。

目的

評估是否受理舉報報告、確認實情及採取適當措施時，會視乎需要收集及處理個人資料。個人資料的收集處理也是為了確保歐萊雅能夠遵循其法律義務，並保障其合法利益（遵循法律及歐萊雅道德原則）。

資料控制者

歐萊雅是收集和處理個人資料的控制者。

在處理舉報的過程中，個人資料可能會被收集或處理，或轉移予其他歐萊雅集團的子公司，例如相關員工、外部工作人員或持份者為子公司所僱用或身處當地。在此情況下，子公司也是資料控制者。所有歐萊雅的子公司應按此隱私權聲明處理個人資料。更多有關其他子公司如何在集團舉報政策上使用個人資料的資訊，請參閱相關子公司適用的隱私權政策或聲明，以及任何適用的舉報政策或聲明。

提供資料的當事人可透過以下渠道，獲得有關歐萊雅集團收集和處理個人資料的詳情：

L'Oréal S.A.
Direction Générale de L'Éthique (首席道德專員辦公室)
41 rue Martre
92100 Clichy
FRANCE
電話：+33 1 47 56 87 93
電郵：ethics@loreal.com

如欲獲得更多有關歐萊雅子公司如何收集處理個人資料的資訊，資料當事人可於該子公司的隱私權政策或聲明中查詢詳細聯繫方式。

保留文件

在符合當地法律對保留文件的要求下，公司會在決定不受理舉報報告後最多兩個月內將舉報報告刪除或存檔。若舉報報告獲得受理，公司會於處理完成後最多兩個月內將舉報報告刪除或存檔。若舉報報告導致懲處或法律訴訟，公司會於訴訟期間保留報告，並按當地的保留文件法規處理。

資料接收者

可取得公司所傳遞或收集的個人資料的人員包括高級副總裁兼道德專員、受其指派負責處理舉報報告的人員，以及更廣義來說，依據集團舉報政策，可能需要為接受及/或處理舉報報告或採取適當措施而尋求其協助的所有人員。上述人員可能包括歐萊雅或其子公司內的個別人員。

若舉報報告是經由歐萊雅道德舉報安全網站：www.lorealpeakup.com提出，則歐萊雅的外部服務提供者亦被視為資料接收者。

所有上述人員均受嚴格保密義務所約束。

個人資料傳送至歐盟以外地區

處理舉報報告時，個人資料可能從歐萊雅位於法國的總部傳送到相關子公司中負責處理舉報報告的人員手上。這傳送的目的是為了處理舉報報告的需要。

若個人資料傳送至無法達至合理資料保護水平的歐盟以外國家或地區，必須採取適當安全防護措施，包括經歐盟委員會核准的標準契約條款。

資料當事人可要求將這些契約的副本傳送予上述「資料控制者」段落中所提及的資料控制者。

反對權

資料當事人有權基於其特定情況，隨時對其個人資料處理提出反對。

請注意若舉報者行使其反對權，可能對舉報報告的處理造成困難，甚至導致無法處理。

此外，反對權不可用以妨礙歐萊雅履行其處理舉報報告及保護舉報者的法律義務。

其他權利

資料當事人亦有權：

- 存取其個人資料，包括要求資料控制者確認與其相關的個人資料是否正在處理中，以及，若該等資料正在處理中，存取特定的個人資料（符合適用的法律）
- 改正不準確的個人資料，並將不完整的個人資料補齊
- 要求刪除個人資料，也被稱為「被遺忘權」（right to be forgotten），資料當事人可據此要求資料控制者在某些情況下刪除其個人資料（例如個人資料已不再是歐萊雅處理舉報報告的必要資訊）。行使此項權利須受限於歐萊雅所遵循的保留文件法規
- 限制對其個人資料的處理（包括在某些情況下要求暫停處理）
- 指示在其亡故後對其個人資料的保存、刪除及傳達

上述權利不可用以妨礙歐萊雅履行其處理舉報報告及保護舉報者的法律義務。

如欲行使此權利，可向上述「資料控制者」段落所述的資料控制者提出要求。

投訴權

資料當事人有權向監督主管當局作出投訴，特別是在其所慣常居住、工作地點或涉嫌違反適用規則所在的歐盟成員國。

