

PRÓLOGO

En L'ORÉAL aspiramos a ser una empresa ejemplar.

En particular, es esencial el respeto a las leyes y a nuestros Principios Éticos, **Integridad**, **Respeto**, **Valor** y **Transparencia**.

Somos conscientes que con el paso del tiempo puede haber cosas que salgan mal o que requieran algún tipo de mejora. Por ello, cuanto antes lo sepamos, más rápido podremos tomar medidas correctivas.

El objetivo de esta política es determinar cuándo y cómo los empleados de L'ORÉAL, el personal externo u otros interlocutores definidos de aquí en adelante, pueden comunicar sus preocupaciones y por lo tanto, dar lugar a un informe de denuncia.

La presente política también explica cómo estos informes de denuncia se gestionan en un tiempo razonable con el fin de tomar las medidas apropiadas, si es necesario, independientemente de las personas involucradas.

Puede haber casos en que esta Política entre en conflicto o contradiga las leyes locales de un país en particular. Cuando la ley local imponga estándares más altos que los establecidos en la presente política, se aplicará la ley local. Si, por el contrario, se establece un estándar superior, prevalecerá ésta a menos que esto entrañe la realización de una actividad ilegal.

Cualquier gestión de un informe de denuncia dará lugar al tratamiento de datos de carácter personal.

“L'ORÉAL” hace referencia a L'ORÉAL, a todas sus filiales y a todas las compañías controladas por el Grupo L'ORÉAL en todo el mundo, así como a la Fundación L'ORÉAL.

1- INFORME DE DENUNCIA PRESENTADO POR EMPLEADOS DE L'ORÉAL Y EX-EMPLEADOS

“Empleados” hace referencia a:

- Todos los empleados, managers o Directivos de L'ORÉAL, independientemente de que trabajen a tiempo completo o a media jornada, o tengan un contrato indefinido o temporal; y
- Todos aquellos que hayan dejado L'ORÉAL, los cuales vendrán obligados a la presentación del informe de denuncia a más tardar dentro de los 2 meses posteriores a su último día como empleado de L'ORÉAL.

PASO 1: DISTINCIÓN ENTRE RECIBIR UNA PREOCUPACIÓN/QUEJA Y/O UN INFORME DE DENUNCIA

Cualquier Empleado que desee presentar un informe de denuncia puede seguir el proceso que se describe a continuación.

El uso del sistema de denuncias de L'ORÉAL no es obligatorio. Existen vías alternativas para plantear tus inquietudes o preocupaciones (por ejemplo, recursos humanos, representantes del personal, etc.). Otros sistemas locales de denuncia de irregularidades también pueden existir en algunas entidades de L'ORÉAL (En España, puedes acudir al canal de denuncias de ética y canal de denuncias de línea de igualdad).

Los Empleados pueden continuar usando estos cauces si lo desean. Sin embargo, las inquietudes o quejas planteadas a través de las vías descritas anteriormente no se valorarán como un informe de denuncia realizado bajo la presente política.

Un informe de denuncia consiste en revelar / informar, desinteresadamente y de buena fe:

- una actividad criminal (delito grave, delito menos grave, delito leve o faltas), o
- una violación grave y aparente de la ley o de los reglamentos, o
- una situación que podría representar una amenaza o causar un daño grave al interés público (relacionado con la salud pública, la seguridad o el bienestar), o
- un comportamiento o situación contraria al Código de Ética o a las Políticas Éticas del Grupo, o
- una violación grave potencial o real relacionada con violaciones de los derechos humanos o de las libertades fundamentales, o
- una violación grave potencial o real relacionada con la salud y la seguridad o con el medio ambiente, o
- la ocultación deliberada de cualquiera de los asuntos anteriores, o
- las represalias sufridas por haber realizado un informe de denuncia o participar en su tramitación, o
- control de lo que un empleado tiene conocimiento personal,

que ha sucedido, está sucediendo o es probable que suceda, y relacionado con L'ORÉAL, uno de sus empleados, personal externo o sus socios comerciales.

A todos los efectos se entiende que un Empleado ha actuado de buena fe cuando proporciona información que se considera exhaustiva justa y precisa, lo que permite creer razonablemente en la veracidad de la información proporcionada, incluso si posteriormente se comprueba que fue una equivocación.

Si un Empleado se da cuenta, después de haber hecho un informe de denuncia, que se equivocó, debe informar inmediatamente a todas las partes involucradas. Se considera que un empleado actúa “desinteresadamente” cuando realiza un informe de denuncia sin ninguna expectativa de compensación o ganancia financiera.

Las Políticas Éticas del Grupo son todas aquellas que han sido firmadas por el SVP y Director de Ética del Grupo (en adelante, “CETHO”) que es el referente permanente del Grupo designado por el CEO del Grupo, así como la Guía “Cómo evitamos la Corrupción”.

Se entiende por “Represalia” la exclusión de una persona de un proceso de reclutamiento o acceso a una pasantía o programa de formación profesional, así como todas aquellas acciones que impliquen en relación con un trabajador el despido, acciones disciplinarias, amenazas, el sometimiento a un trato desfavorable, toma de medidas que puedan resultar discriminatorias en relación con la naturaleza de los deberes; la recompensa, la participación en los beneficios, la asignación de acciones, la capacitación, la clasificación profesional, las promociones, transferencias o la renovación de empleo o contrato de trabajo temporal. Las acciones de hostigamiento e intimidación también pueden considerarse represalias, según los hechos y las circunstancias.

PASO 2: REALIZAR UN INFORME DE DENUNCIA

2.1 El denunciante presentará o comunicará su informe de denuncia a una persona autorizada, es decir, a un miembro de un Comité de Dirección del Grupo, de Zona o de un País o a su Corresponsal de Ética. Se recomienda presentar cualquier informe de denuncia por escrito o confirmar por escrito la previa presentación de un informe de denuncia realizado oralmente. Esto facilitará su gestión.

Los datos de contacto de los Corresponsales de Ética están disponibles en <http://ethics.loreal.wans>. Los empleados podrán comunicar su informe de denuncia al CETHO vía:

- El Sitio web seguro de L'ORÉAL SPEAK UP : www.lorealSpeakup.com
Este sitio web está alojado en un proveedor externo sujeto a una estricta obligación de confidencialidad; o
- Por correo: a la atención del Sr. Emmanuel LULIN, Vicepresidente Senior y Director de Ética (Dirección: L'ORÉAL, 41 rue Martre, 92110 Clichy, Francia (indíquese en el sobre “Sólo debe ser abierto por el destinatario”).

Por razones de confidencialidad, no se recomienda el envío de informes de denuncias por correo electrónico, fax y/o teléfono.

2.2 En el informe de denuncia, el denunciante deberá describir de la manera más objetiva posible y detalladamente, su preocupación. Deberá:

- Indicar cuándo y cómo fue consciente de la situación o del problema,
- En la medida que sea posible, proporcionar información sobre todos los hechos, información o documentos (independientemente de su formato o soporte) que puedan ayudar a fundamentar el informe de denuncia. Si no está seguro de que un hecho en particular sea cierto, debe especificar que se trata de un supuesto de hecho,
- Indicar cómo puede ser contactado (Ver punto 2.5. en relación con informes anónimos),
- Cuando se realice un informe de denuncia y durante el tiempo que se prolongue su gestión, indicar si, según su conocimiento, se están desarrollando procedimientos internos, legales o equivalentes (reclamaciones, arbitraje, requerimiento judicial, mediación, queja, etc) relacionados con el asunto denunciado.

L'ORÉAL se reserva el derecho de investigar y adoptar medidas correctivas si lo estima necesario.

2.3 El denunciante no debe revelar hechos, información o documentación, independientemente del formato o naturaleza, que estén sujetos a previsiones de Seguridad Nacional, confidencialidad médica o que se refieran a una relación abogado cliente, salvo que la información pertenezca al denunciante.

2.4 El denunciante será requerido para confirmar que ha leído y está de acuerdo con el cumplimiento de la presente política y que igualmente ha sido informado de las reglas aplicables para el tratamiento de sus datos personales.

2.5 El sitio web seguro L'ORÉAL SPEAK UP: www.lorealsspeakup.com permite presentar denuncias anónimas pero no lo fomenta. Es más difícil, e incluso a veces imposible, examinar informes anónimos de denuncia o establecer si las denuncias están fundamentadas. Los denunciantes que estén preocupados por posibles represalias si se revela su identidad deben leer los artículos 5 y 7 que se encuentran a continuación. También pueden contactar al CETHO.

Los empleados que decidan permanecer en el anonimato deben utilizar el sitio web L'ORÉAL SPEAK UP: www.lorealsspeakup.com ya que esto permitirá que el CETHO se comunique con ellos a través de un cuadro de diálogo anónimo.

En el caso de un informe anónimo de denuncia, la evaluación de su admisibilidad y la conveniencia de su tramitación dependerán principalmente de la gravedad de los hechos mencionados en el informe de denuncia y del nivel de detalle de la información proporcionada.

Si el anonimato hace imposible tramitar el informe de denuncia, se informará al denunciante a través del diálogo anónimo del sitio web seguro de L'ORÉAL SPEAK UP website: www.lorealsspeakup.com

2.6 A efectos de buen gobierno, las Personas Autorizadas informarán inmediatamente al CETHO de cualquier situación, denuncia o denuncia de irregularidades de las que tengan conocimiento que impliquen implicando a un miembro del Comité Ejecutivo del Grupo, a un miembro del Comité de Coyuntura del Grupo, a un miembro del Comité de Dirección de una Zona, o del Comité de Dirección de un país, al Director General del País, o a un Corresponsal de Ética.

2.7 Además, debido a la gravedad de los hechos mencionados, las Personas Autorizadas deberán informar inmediatamente al CETHO de cualquier situación o denuncia que conozcan en relación a:

- blanqueo de capitales, o
- corrupción privada o pública, o
- tráfico de influencias, o
- fraude interno o externo, o
- cualquier violación grave de los derechos humanos o las libertades fundamentales (incluidos, entre otros, el trabajo infantil, el trabajo forzado, incluida la esclavitud moderna, el acoso sexual, la intimidación, la discriminación, la violencia, etc.), o
- cualquier alegación que pueda afectar significativamente a la reputación de L'ORÉAL (incluidos, entre otros, los procesos penales por o contra una entidad L'ORÉAL, cualquier situación que pueda requerir la revelación a las autoridades locales, reconveniones, etc).

PASO 3: ADMISIBILIDAD DEL INFORME DE DENUNCIA

3.1 El denunciante será informado de la recepción de su informe de denuncia y del tiempo que se estima necesario para examinar su admisibilidad dentro de los 20 días hábiles siguientes a su presentación. Este tiempo podrá extenderse si la respuesta al denunciante requiriese traducción. La finalidad del examen de admisibilidad del informe de denuncia presentado es determinar si éste se puede claramente identificar como un informe de denuncia susceptible de ser tramitado conforme a la presente política.

3.2 Antes de decretar o no la admisibilidad del informe de denuncia, se puede llevar a cabo un análisis preliminar o solicitar al denunciante que aporte más información.

3.3 El denunciante será informado sobre la admisibilidad de su informe de denuncia y también sobre la identidad de la persona que el CETHO o la Persona Autorizada hayan designado para tramitar su informe. Igualmente, se le mantendrá informado sobre su seguimiento.

3.4 Si el informe de denuncia no fuera admisible por entenderse excluido de la presente política, se informará al denunciante y, cuando fuera posible, también se le informará sobre posibles vías alternativas que permitan abordar sus inquietudes.

PASO 4: GESTIÓN DEL INFORME DE DENUNCIA

4.1 Las situaciones y/o denuncias previstas en el artículo 2.6 serán gestionadas directamente por el CETHO o por la persona que éste designe. El CETHO garantizará, si fuera necesario, la adopción de las medidas apropiadas.

4.2 El CETHO supervisará las situaciones o denuncia recogidas en el artículo 2-6- 2.7 / y asegurará que del informe de denuncia se tramita conforme la presente política.

4.3 Los informes de denuncia relativos a situaciones no contempladas en los artículos 2.6/ y 2.7/, serán gestionados por las filiales involucradas. Las Personas Autorizadas designarán a las personas a cargo de la tramitación del informe de denuncia y el Corresponsal de Ética supervisará dicha tramitación.

4.4 La tramitación de cualquier informe de denuncia deberá ser respetuosa con la legislación local aplicable, realizarse de manera neutral y sin ningún tipo de sesgo hacia cualquiera de las partes involucradas.

4.5 La persona implicada por un informe de denuncia deberá ser informada de la existencia de una denuncia y del nombre de la persona que tramita el informe de denuncia. Esta información podría no proporcionarse de inmediato si ello resultare necesario para, por ejemplo, verificar hechos, conservar pruebas, proteger a personas o contactar a las entidades locales.

4.6 El denunciante y la persona implicada en el informe de denuncia serán informadas de la finalización del informe de denuncia y, en la medida de lo posible, serán informadas de las conclusiones. En ocasiones, la necesidad de confidencialidad o requisitos legales o la protección de las personas pueden impedir que se compartan detalles específicos del informe de denuncia o de cualquier medida tomada como resultado.

5. CONFIDENCIALIDAD

5.1 Las Personas Autorizadas y las personas que tramiten un informe de denuncia (“Speak Up report”) están sujetas a una obligación estricta de confidencialidad.

5.2 Los elementos que permitan la identificación del denunciante no podrán ser divulgados sin su consentimiento, excepto a las autoridades legales. Si su negativa hace que sea imposible tramitar el informe de denuncia, el denunciante será informado.

5.3 La identidad del denunciante, el objeto del informe de denuncia y la identidad de las personas implicadas en el informe de denuncia solo pueden ser compartidas por el CETHO, las Personas Autorizadas o las personas que gestionan el informe de denuncia con aquellos empleados o aquellos terceros a quienes se deba recurrir para el debido desarrollo del informe de denuncia o para la adopción de las medidas apropiadas. Estas personas están sujetas a una obligación estricta de confidencialidad.

5.4 El denunciante, la persona implicada en el informe de denuncia, así como todas las personas que participan en su tramitación también están sujetos por una obligación de confidencialidad estricta.

5.5 Se adoptarán las medidas específicas adecuadas para garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la tramitación del informe de denuncia (recordatorio por escrito de las reglas de confidencialidad y posibles sanciones en caso de incumplimiento, correos electrónicos seguros, etc).

5.6 Sujeto a los requisitos de custodia establecidos en la legislación local, los elementos del informe de denuncia serán eliminados o archivados dentro de un plazo máximo de 2 meses a partir de la decisión de no admisión o después de concluido el informe de denuncia (excepto si el informe de denuncia hubiera derivado en procedimientos disciplinarios o legales).

6. COOPERACIÓN Y ACCESO A LA INFORMACIÓN

6.1 El CETHO tiene acceso, previa solicitud y sin ningún tipo de restricción, a todos los hechos, información y documentos, independientemente de su formato o soporte.

Todas las personas, equipos y recursos de L'ORÉAL brindarán al CETHO su cooperación total y completa, previa su petición.

6.2 El denunciante y todas las personas que participen en la tramitación de un informe de denuncia deberán brindar su plena y completa cooperación y proporcionar, previa solicitud, sin demora y sin restricción, todas las informaciones y todos los documentos, independientemente de su formato, a la persona que éste tramitando el informe de denuncia.

6.3 Toda solicitud de cooperación formulada por el CETHO o personas designadas por ellos o por una persona que maneja un informe de denuncia será estrictamente confidencial y deberá ser tratada en consecuencia.

6.4 Si la persona que tramita un informe de denuncia o una persona cuya cooperación se solicita en este sentido se encontrarán con dificultades que obstaculicen el tratamiento, deberán informar al CETHO, quien decidirá en última instancia.

7. NO REPRESALIAS

7.1 Ningún empleado podrá sufrir represalia por haber realizado un informe de denuncia o haber participado en su tramitación.

7.2 Cualquier empleado que considere que ha sido víctima de represalias por haber presentado un informe de denuncia deberán ponerse en contacto con el CETHO o con cualquier Persona Autorizada.

8. SANCIONES

En la medida que L'ORÉAL considera que los informes de denuncia son un asunto muy serio y con el fin de asegurar su correcta tramitación de acuerdo con la presente política, se recogen a continuación los actos que podrían dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido:

- Realizar un informe de denuncia falso, de mala fe o con la finalidad de obtener un beneficio o una recompensa,
- Obstaculizar, por acción u omisión, la elaboración de un informe de denuncia o su tramitación,
- No respetar los compromisos de confidencialidad en relación con la recepción o la tramitación de un informe de denuncia
- Llevar a cabo amenazas o represalias.

2-INFORME DE DENUNCIA PRESENTADO POR PERSONAL EXTERNO

“Personal Externo” hace referencia empleados temporales, internos, proveedores de servicios o a los empleados de empresas subcontratadas por L'ORÉAL.

L'ORÉAL ofrece a todo el personal externo la posibilidad de revelar / informar, desinteresadamente y de buena fe:

- de una actividad criminal (delito grave, delito menos grave, a delito leve o faltas), o
- de una violación grave y aparente de la ley, o
- de una situación que podría representar una amenaza o causar un daño grave al interés público (relacionado con la salud pública, la seguridad o el bienestar), o
- de una violación grave o real de los derechos humanos o la libertad fundamental, o
- de una violación grave potencial o real relacionada con la salud y la seguridad o con el medio ambiente, o
- de la ocultación deliberada de cualquiera de los anteriores hechos , o
- las represalias que están sufriendo o han sufrido como consecuencia de haber presentado un informe de denuncia o haber participado en su tramitación,

de las cuales tienen conocimiento personal que han sucedido, están sucediendo o es probable que sucedan y en relación con L'ORÉAL; sus empleados, personal externo o sus socios comerciales.

PASO 1: HACER UN INFORME DE DENUNCIA

Cualquier informe de denuncia puede ser presentado o comunicado a través de una Persona Autorizada, es decir, a un miembro de un Comité de Dirección del Grupo, de Zona o de un País o a su Corresponsal de Ética. También puede presentarse a través del sitio web seguro L'ORÉAL SPEAK UP: www.loreal speakup.com

PASO 2: TRAMITACIÓN DE UN INFORME DE DENUNCIA

En la medida de lo posible, L'ORÉAL aplicará la misma metodología que aplica cuando gestiona o tramita un informe de denuncia presentado por un empleado.

PASO 3: NO REPRESALIAS

3.1 Ningún personal externo podrá sufrir represalias por parte de ningún empleado de L'ORÉAL ni de L'ORÉAL por haber presentado un informe de denuncia o haber participado en su tramitación.

3.2 Cualquier personal externo que piense que considere que puede estar siendo víctima de represalias por los motivos expuestos puede contactar con el CETHO o con una Persona Autorizada.

PASO 4: SANCIONES

En la medida que L'ORÉAL considera que los informes de denuncia son un asunto muy serio y con el fin de asegurar su correcta tramitación de acuerdo con la presente política, se recogen a continuación los actos que podrían dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido:

- Realizar un informe de denuncia falso, de mala fe o con la finalidad de obtener un beneficio o una compensación,
- Obstaculizar, por acción u omisión, la elaboración de un informe de denuncia o su tramitación,
- No respetar los compromisos de confidencialidad en relación con la recepción o la tramitación de un informe de denuncia,
- Llevar a cabo amenazas o represalias.

3- INFORME DE DENUNCIA PRESENTADO POR INTERLOCUTORES DE L'ORÉAL

“Stakeholders” hace referencia a todos aquellos proveedores, clientes, consumidores, accionistas y representantes civiles de la sociedad.

L'ORÉAL ofrece a todos sus Stakeholders la posibilidad de informar desinteresadamente y de buena fe:

- De una potencial o actual violación grave o real de los derechos humanos o de las libertades fundamentales, o
- De un potencial o actual violación relacionada con la salud y la seguridad o con el medio ambiente, o
- De un acto de corrupción pública o privada o blanqueo de dinero, o
- De un conflicto de intereses, o
- De la ocultación deliberada de cualquiera de hechos anteriores, o
- De las represalias de las que puede estar siendo víctima por haber presentado un informe de denuncia o participar en su tramitación

de las cuales tienen conocimiento personal, que han sucedido, están sucediendo o es probable que sucedan como resultado de las actividades que lleva a cabo L'ORÉAL, de las actividades que lleva a cabo una subcontrata o de las actividades que llevan a cabo los proveedores que mantienen una relación con L'ORÉAL cuando tales actividades están relacionadas con tales relaciones.

PASO 1: HACER UN INFORME DE DENUNCIA

El Informe de denuncia puede ser comunicado a través de la vía segura de L'ORÉAL SPEAK UP website: www.lorealpeakup.com

PASO 2: TRAMITACIÓN DE UN INFORME DE DENUNCIA

En la medida de lo posible, L'ORÉAL aplicará la misma metodología que aplica cuando gestiona o tramita un informe de denuncia presentado por un empleado.

PASO 3. NO REPRESALIAS

3.1 Ningún Stakeholder podrá sufrir represalias de ningún empleado de L'ORÉAL ni de L'ORÉAL por haber presentado o comunicado un informe de denuncia o haber participado en su tramitación.

3.2 Todo Stakeholders que considere que ha sido víctima de represalias por los motivos expuestos deberá ponerse en contacto con el CETHO o con una Persona Autorizada.

PASO 4. SANCIONES

En la medida que L'ORÉAL considera que los informes de denuncia) son un asunto muy serio y con el fin de asegurar la correcta tramitación éstas de acuerdo con la presente política, se recogen a continuación los actos que podrían dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido:

- Realizar un informe de denuncia falso, de mala fe o con la finalidad de obtener un beneficio o una compensación,
- Obstaculizar, por acción u omisión, la elaboración de un informe de denuncia o su tramitación,
- No respetar los compromisos de confidencialidad en relación con la recepción o la tramitación de informe de denuncia,
- Llevar a cabo amenazas o represalias.

DECLARACIÓN DE PRIVACIDAD

INTRODUCCIÓN

Esta declaración de privacidad tiene como finalidad explicar cómo tus datos personales son tratados o comunicados en el marco de la Política de L'ORÉAL Speak Up.

PROCESAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Al realizar un informe de denuncia, un empleado de L'ORÉAL, personal externo o terceras partes interesadas pueden comunicar a L'ORÉAL sus datos personales y también los datos personales de las personas implicadas en el informe de denuncia y / o la(s) persona(s) que podría proporcionar la información necesaria para la tramitación del informe de denuncia. Además, L'ORÉAL puede recopilar y tratar datos personales relacionados con otras personas durante la tramitación del informe de denuncia.

Los datos personales que pueden recopilarse y procesarse incluyen:

- Identidad, función y detalles de contacto del denunciante,
- Identidad, función y detalles de contacto de la (s) persona (s) implicada (s) en el informe de denuncia,
- Además de cualquier otra información voluntariamente comunicada por el denunciante o como resultado de la tramitación del informe de denuncia”).

Al tramitar un informe de denuncia L'ORÉAL también puede recopilar datos personales sobre las personas que pueden proporcionar la información necesaria para la tramitación del informe de denuncia. Estas personas pueden haber sido identificadas por el denunciante o no.

PROPÓSITOS

Los datos personales se recopilan y procesan a los efectos de evaluar la admisibilidad del informe de denuncia, verificar los hechos y tomar las medidas apropiadas si es necesario. También permite a L'ORÉAL cumplir con sus obligaciones legales y proteger sus intereses legítimos (respeto de la ley y de los Principios éticos de L'ORÉAL).

EI RESPONSABLE DE LOS DATOS

L'ORÉAL es el responsable de datos personales recopilados y procesados.

Cuando se tramita un informe de denuncia, los datos personales pueden ser recopilados o procesados por otras entidades del grupo L'ORÉAL o transferidos a ellas, por ejemplo, la entidad donde se emplea o se encuentra el empleado, el personal externo o el interesado. En este caso, estas entidades también actúan como responsable de datos personales. Todas las entidades de L'ORÉAL procesarán los datos personales para los fines descritos en esta Declaración de privacidad. Para obtener más información sobre el uso de datos personales por parte de otras entidades en relación con la política de declaraciones grupales, consulte la política o declaración de privacidad de la entidad correspondiente y cualquier política o declaración de denuncia aplicable.

Para obtener más información sobre cómo L'ORÉAL recopila y procesa los datos personales, los interesados pueden enviar una solicitud a:

L'Oréal S.A.
Oficina de Ética
41 rue Martre
92100 Clichy
FRANCE
Tel : +33147568793
e-mail : ethics@loreal.com

Obtenga más información sobre cómo tus datos personales son recopilados y procesados por una entidad específica de L'OREAL. Los interesados pueden encontrar los detalles de contacto en la política o declaración de privacidad de esa entidad

ARCHIVO O ALMACENAMIENTO

Sujeto a los requisitos de almacenamiento de documentos de la establecidos en la legislación local, los elementos del informe de denuncias se eliminarán o archivarán dentro de un plazo máximo de 2 meses desde la decisión de no admisibilidad. Si el informe de denuncia se considera admisible, los elementos del informe de denuncia se eliminarán o archivarán dentro de un plazo máximo de 2 meses después de que concluya la tramitación del informe de denuncia. Si el informe de denuncia ha concluido y se tienen que llevar a cabo procedimientos disciplinarios o legales, los elementos del informe de denuncia se mantendrán mientras dure el procedimiento y de acuerdo con los requisitos locales de archivo de documentos.

RECEPTOR DE LOS DATOS

Las personas que pueden acceder a los datos personales comunicados o recopilados son el Vicepresidente Senior y el Director de Ética Principal, personas nombradas por él para manejar un informe de denuncia y en general, todas las personas a las que puede recurrir para recibir y / o manejar una denuncia informar o tomar las medidas apropiadas, de conformidad con la Política de Grupo. Esto puede incluir individuos dentro de L'ORÉAL o sus entidades.

Si se realizó un informe de denuncia a través del sitio seguro L'ORÉAL SPEAK UP (www.loreal speakup.com), el proveedor de servicios externos de L'ORÉAL también se considera receptor de datos.

Todas estas personas están sujetas a una estricta obligación de confidencialidad

TRANSFERENCIAS DE DATOS PERSONALES FUERA DE LA UNIÓN EUROPEA

Al tramitar un informe de denuncia, los datos personales pueden transferirse desde la sede de L'ORÉAL en Francia a las personas que tramitan el informe de denuncia en las entidades pertinentes. El propósito de esta transferencia es permitir la tramitación del informe de denuncia.

Las transferencias de datos personales a países no pertenecientes a la Unión Europea que no garanticen un nivel adecuado de protección de datos estarán sujetas a las salvaguardias adecuadas, incluidas aquellas cláusulas contractuales estándar aprobadas por la Comisión Europea.

Los interesados pueden solicitar una copia de estos contratos al responsable de datos mencionado en la sección del responsable de datos.

DERECHO A OBJETAR

Los interesados tienen derecho a oponerse, en relación con su situación particular en cualquier momento al procesamiento de sus datos personales.

Tenga en cuenta que puede ser más difícil, y en algunos casos imposible, manejar un informe de denuncia si un denunciante ejerce su derecho a oponerse.

Además, este derecho de objeción no puede utilizarse para evitar que L'ORÉAL cumpla con su obligación legal de gestionar los informes de denuncia y proteger a los informadores.

OTROS DERECHOS

Los sujetos de datos también tienen:

- el derecho de acceso a sus datos personales, lo que significa obtener la confirmación del controlador de datos si se están procesando o no los datos personales que los conciernen y, cuando ese es el caso, el acceso a los datos personales con alguna información específica sobre su procesamiento (de acuerdo con la legislación aplicable);
- el derecho a rectificar datos personales inexactos y a completar datos personales incompletos;
- el derecho a solicitar la eliminación de datos personales, también denominado “derecho al olvido”, que permite a los interesados obtener del responsable del tratamiento la eliminación de sus datos personales en ciertos casos (p. Ej., Los datos personales ya no son necesarios para L'ORÉAL a los efectos de manejar un informe de denuncia). El ejercicio de este derecho está sujeto a los requisitos de retención de documentos aplicables a L'ORÉAL
- el derecho a restringir el procesamiento de los datos personales (incluso, en algunos casos, para obtener la suspensión del procesamiento);
- el derecho a dar instrucciones sobre la conservación, la eliminación y la comunicación de los datos personales.

En cuanto al derecho a oponerse, los derechos mencionados anteriormente no se pueden utilizar para evitar que L'ORÉAL cumpla con su obligación legal de tramitar los informes de denuncia y proteger a los denunciantes.

Estos derechos se pueden ejercer enviando una solicitud al responsable de datos como se describe en la sección del controlador de datos.

DERECHO A PRESENTAR UNA QUEJA

Los interesados tienen derecho a presentar una queja ante la autoridad supervisora competente, en particular en el estado miembro de la Unión Europea de su residencia habitual, lugar de trabajo o lugar de la presunta infracción de las normas aplicables.

