

PREÂMBULO

Na L'ORÉAL, temos o objetivo de ser uma companhia exemplar.

Em particular, o respeito à lei e aos nossos princípios éticos - **Integridade, Respeito, Coragem e Transparência** - é essencial.

Reconhecemos que eventualmente algo pode sair errado ou exigir melhorias. Quanto mais rápido soubermos, mais rápido poderemos tomar medidas corretivas.

A presente política tem o objetivo de esclarecer quando e como os Colaboradores da L'ORÉAL, Funcionários Externos e também as nossas outras Partes Interessadas, conforme definidos daqui em diante, podem falar abertamente e fazer um relatório de denúncia.

A presente política também explica como tais relatórios de denúncia são tratados dentro de um prazo razoável para se tomar medidas apropriadas, se necessário, independentemente das pessoas envolvidas.

Pode haver casos em que esta Política do Grupo esteja em contradição com as leis locais de um país específico. Quando possível, estas contradições são indicadas na presente política. Quando a lei local impuser padrões mais elevados do que aqueles estabelecidos na presente política, a lei local se aplicará. Se, em contrapartida, esta política prever um padrão mais elevado, ela deverá prevalecer a menos que isto resulte em atividade ilegal.

O tratamento de um relatório de denúncia dá origem ao processamento de dados pessoais.

“L'ORÉAL” significa L'ORÉAL SA, todas as subsidiárias e companhias controladas pelo Grupo L'ORÉAL no mundo, além da Fundação L'ORÉAL.

1- DENÚNCIAS POR COLABORADORES E EX-COLABORADORES DA L'ORÉAL

O termo “Colaboradores” significa:

- todos os Colaboradores, executivos ou diretores da L'ORÉAL, quer trabalhando em tempo integral ou meio-período, por um prazo indefinido ou por um período fixo; e
- sujeitos ao estatuto de limitação de requisitos da legislação local, Colaboradores que tenham deixado a L'ORÉAL estão sujeitos a fazer o seu relatório de denúncia no prazo máximo de 2 meses a partir de seu último dia de trabalho

ETAPA 1: DISTINÇÃO ENTRE LEVANTAR UMA PREOCUPAÇÃO/QUEIXA E FAZER UM RELATÓRIO DE DENÚNCIA

Qualquer Colaborador que quiser fazer um relatório de denúncia pode seguir o processo descrito a seguir.

A utilização do sistema de denúncia da L'ORÉAL não é obrigatória. Existem canais alternativos para levantar preocupações/queixas (por exemplo, gerência, RH, representantes de funcionários, etc....). Outros sistemas locais de denúncia podem também existir em algumas entidades da L'ORÉAL.

Os Colaboradores podem continuar a usar estes canais se assim o desejarem. Entretanto, as preocupações/queixas levantadas através dos canais descritos acima não serão qualificadas como um relatório de denúncia feito de acordo com a presente política.

Um relatório de denúncia consiste em revelar/relatar, de forma desinteressada e de boa fé:

- atividade criminal (delito ou contravenção), ou
- uma violação séria e aparente da lei ou dos regulamentos, ou
- uma situação que poderia apresentar uma ameaça ou provocar um dano grave ao interesse público (relativo à saúde pública, à segurança ou ao bem-estar), ou
- comportamento ou situação contrário ao Código de Ética ou às Políticas Éticas do Grupo, ou
- violação grave, potencial ou real, relativa a direitos humanos ou à violação fundamental da liberdade, ou
- violação grave, potencial ou real, relativa à saúde e à segurança ou ao meio-ambiente, ou
- a ocultação deliberada de alguns dos assuntos acima, ou
- retaliação por fazer um relatório de denúncia ou participar de seu tratamento

do qual o Colaborador tenha conhecimento pessoal, que aconteceu, está acontecendo ou tem probabilidade de acontecer, e relativo à L'ORÉAL, um de seus colaboradores, equipe de funcionários externos ou seus parceiros comerciais.

Considera-se que um Colaborador está agindo “de boa fé”, quando o mesmo fornecer uma informação que ele acredita ser abrangente, justa e exata, permitindo que acredite razoavelmente na veracidade da informação fornecida, mesmo se mais tarde for verificado que ele se enganou.

Se um Colaborador perceber, após ter feito um relatório de denúncia, que estava enganado, o mesmo deve imediatamente informar a pessoa a quem fez o seu relatório de denúncia.

Considera-se que um Colaborador está agindo “desinteressadamente”, quando o mesmo faz um relatório de denúncia sem nenhuma expectativa de compensação ou de ganho financeiro.

As Políticas de Ética do Grupo são todas as políticas assinadas pelo Chief Ethics Officer, (daqui em diante “CETHO”), que é a referência permanente do Grupo nomeada pelo CEO do Grupo, bem como, o guia “A Forma Como Prevenimos a Corrupção”.

O termo “Retaliação” significa excluir uma pessoa de um processo de recrutamento ou de um acesso a um programa de estágio ou de treinamento profissional bem como disciplinar, demitir ou ameaçar as pessoas, sujeitando-as a outro tratamento desfavorável ou tomando medidas discriminatórias contra elas no que diz respeito à natureza de tarefas, remuneração, divisão de lucros, alocação de ações, treinamento, recolocação, qualificações, classificação, promoções, transferências ou renovação de contrato de trabalho efetivo ou temporário. Ações de assédio e de bullying também podem, dependendo dos fatos e das circunstâncias, ser consideradas retaliação.

ETAPA 2: FAZER UM RELATÓRIO DE DENÚNCIA

2.1 O relator faz seu relatório de denúncia para uma pessoa autorizada, isto é, um membro de um Comitê Executivo do Grupo, da Zona ou país em sua linha de gestão ou seu Correspondente de Ética. Recomenda-se fortemente fazer um relatório de denúncia por escrito ou confirmar por escrito um relatório de denúncia feito oralmente da primeira vez: isto facilitará seu tratamento.

Os detalhes de contato dos Correspondentes de Ética estão disponíveis em <http://ethics.loreal.wans>. Os Colaboradores podem fazer seu relatório denúncia ao CETHO através:

- do site seguro L'ORÉAL SPEAK UP: www.lorealSpeakup.com. Este site é hospedado com um fornecedor externo vinculado a uma obrigação estrita de confidencialidade; ou
- de correio: Sr. Emmanuel LULIN, SVP & Chief Ethics Officer, L'ORÉAL, 41 rue Martre, 92110 Clichy, França (favor indicar no envelope “A ser aberto somente pelo destinatário”)

Por motivos de confidencialidade, o envio de relatórios de denúncia por e-mail, fax e por telefone não é recomendado.

2.2 Em seu relatório de denúncia, o relator descreve, da forma mais objetiva possível e em detalhes, a sua preocupação. Ele deve:

- indicar quando e como ficou ciente do assunto
- na medida do possível, fornecer todos os fatos, informações ou documentos (independentemente do formato ou do suporte) que podem ajudar a substanciar o relatório de denúncia. Se não tiver certeza de que um determinado fato é verdadeiro, especificar que se trata de um fato suposto
- indicar de que forma pode ser contactado (ver 2.5/abaixo com relação a relatórios anônimos)
- ao fazer o relatório de denúncia e durante o tempo em que o mesmo está sendo processado, indicar se, em seu conhecimento, se processos internos ou jurídicos ou equivalentes (denúncia, arbitragem, interdição, mediação, queixa, etc....) são iminentes ou estão em andamento.

Se parecer que processos internos ou jurídicos ou equivalentes (denúncia, arbitragem, interdição, mediação, queixa, etc....) são iminentes ou estão em andamento, em princípio o relatório de denúncia não é admissível e seu processamento é suspenso ou encerrado. No entanto, a L'ORÉAL reserva-se o direito de, não obstante investigar e tomar uma ação corretiva se necessário.

2.3 O relator não deve revelar fatos, informações ou documentos, independentemente do formato, da natureza ou do suporte, cobertos por confidencialidade de segurança nacional, médica ou privilégio advogado-cliente a menos que a informação pertencer ao relator, tal como suas comunicações privilegiadas com seu advogado ou informações médicas pessoais.

2.4 O relator terá que confirmar que leu e concordou em cumprir com a presente política e que também foi informado das regras aplicáveis ao processamento de seus dados pessoais.

2.5 O site seguro da L'ORÉAL SPEAK UP: www.lorealpeakup.com permite relatórios de denúncia anônimos mas não os incentiva. É mais difícil, e às vezes impossível, examinar relatórios de denúncia anônimos ou estabelecer se as alegações são fundamentadas. Os relatores que estão preocupados com possíveis retaliações se sua identidade for revelada devem ler os artigos 5 e 7 abaixo. Podem também contatar o CETHO.

Os Colaboradores que optarem por permanecer anônimos devem usar o site SPEAK UP da L'ORÉAL: www.lorealpeakup.com pois isto permitirá que o CETHO possa contatá-los através de uma caixa de diálogo anônima.

No caso de um relatório de denúncia anônimo, a avaliação de sua admissibilidade e a adequação de sua circulação dentro deste sistema dependerá notadamente da gravidade dos fatos mencionados no relatório de denúncia e do nível do detalhamento das informações factuais fornecidas.

Se o anonimato impossibilitar o tratamento do relatório de denúncia, o relator será informado notadamente através da caixa de diálogo anônima o site SPEAK UP da L'ORÉAL: www.lorealpeakup.com.

2.6 Para fins de boa governança, pessoas autorizadas informam imediatamente ao CETHO de quaisquer situações, alegações ou relatórios de denúncia de que estiverem cientes envolvendo um membro de um Comitê Executivo do Grupo, da Zona ou país, do Comitê de Conjuntura do Grupo ou país, um Responsável País ou um Correspondente de Ética.

2.7 Além disso, devido à gravidade dos fatos mencionados, as pessoas autorizadas informam imediatamente ao CETHO de quaisquer situações, alegações ou relatórios de denúncia de que estejam cientes e relativos a:

- lavagem de dinheiro, ou
- corrupção privada ou pública, ou
- tráfico de influências, ou
- fraude interna ou externa, ou
- alguns direitos humanos sérios ou violações da liberdade fundamental (incluindo mas não se limitando a trabalho infantil, trabalho forçado incluindo escravidão moderna, assédio sexual, bullying, discriminação, violência, etc...), ou
- quaisquer alegações que poderiam afetar significativamente a reputação da L'ORÉAL (incluindo mas não se limitando a qualquer processo criminal feito por uma entidade da L'ORÉAL ou contra ela, qualquer situação que poderia exigir uma auto divulgação às autoridades locais, qualquer denúncia de retaliação, etc...).

ETAPA 3: ADMISSIBILIDADE DO RELATÓRIO DE DENÚNCIA

3.1 O relator é informado do recebimento de seu relatório de denúncia e do tempo previsto necessário para examinar sua admissibilidade (se está enquadrado na definição de relatório de denúncia) no prazo de 20 dias úteis. Este prazo pode ser prorrogado se a resposta ao relator precisar de tradução. A avaliação da admissibilidade do relatório de denúncia tem o objetivo de verificar se o mesmo se qualifica como um relatório de denúncia de acordo com a presente política.

3.2 A análise preliminar do relatório de denúncia ou a coleta de informações pode ser realizada antes de decidir sobre sua admissibilidade. O relator pode ser solicitado a fornecer informações adicionais.

3.3 O relator é informado se o seu relatório de denúncia é admissível e também é informado da identidade da pessoa nomeada pelo CETHO ou da pessoa autorizada a tratar de seu relatório de denúncia e como será mantido informado do acompanhamento de seu relatório de denúncia.

3.4 Se o relatório de denúncia não for admissível porque está fora do escopo da presente política, o relator será informado e, quando possível, aconselhado sobre possíveis canais alternativos que permitam que sua preocupação/queixa seja tratada.

ETAPA 4: TRATAMENTO DO RELATÓRIO DE DENÚNCIA

4.1 Situações, alegações ou relatórios de denúncia previstos no artigo 2.6 são tratados diretamente pelo CETHO ou pelas pessoas que ele nomear. O CETHO garante, se necessário, que medidas apropriadas sejam tomadas pela gerência.

4.2 O CETHO supervisiona situações, alegações ou relatórios de denúncia previstos no artigo 2.7, isto é, garante que o tratamento do relatório de denúncia seja realizado em linha com a política atual.

4.3 Para relatórios de denúncia não previstos nos artigos 2.6 e 2.7, eles serão tratados pelas entidades concernidas. As pessoas autorizadas nomeiam as pessoas responsáveis por tratar do relatório de denúncia e o Correspondente de Ética supervisiona o tratamento do relatório de denúncia.

4.4 O tratamento do relatório de denúncia cumpre com a legislação aplicável. Ele é tratado de forma neutra, sem nenhum viés para as partes envolvidas.

4.5 A pessoa envolvida no relatório de denúncia será informada da natureza das alegações e do nome da pessoa que está tratando o relatório de denúncia. Esta informação não pode ser fornecida imediatamente, caso isto se provar necessário, por exemplo, para verificar fatos, preservar provas, proteger pessoas ou contatar as autoridades locais.

4.6 O relator e a pessoa envolvida no relatório de denúncia serão informados quando o tratamento do relatório de denúncia for concluído. Na medida do possível, são informados das conclusões. Às vezes a necessidade de confidencialidade ou exigências legais ou a proteção das pessoas podem impedir que detalhes específicos do relatório de denúncia, seu processamento ou quaisquer medidas tomadas como consequência sejam compartilhados.

5. CONFIDENCIALIDADE

5.1 As pessoas autorizadas e as pessoas que tratam o relatório de denúncia são vinculadas por uma obrigação estrita de confidencialidade.

5.2 Os elementos que permitem a identificação do relator não podem ser divulgados, exceto às autoridades legais, sem o seu consentimento. Se sua recusa impossibilitar o tratamento do relatório de denúncia, o relator será informado deste fato.

5.3 A identidade do relator, o assunto do relatório de denúncia e a identidade das pessoas envolvidas no relatório de denúncia podem somente ser compartilhadas pelo CETHO, pelas pessoas autorizadas ou pelas pessoas que processam o relatório de denúncia com Colaboradores ou terceiros aos quais eles recorrem para processar o relatório de denúncia ou para tomar medidas apropriadas. Estas pessoas são vinculadas por uma obrigação estrita de confidencialidade.

5.4 O relator, a pessoa envolvida no relatório de denúncia, bem como, todas as pessoas que participam de seu tratamento também estão vinculadas por uma obrigação estrita de confidencialidade.

5.5 Medidas específicas são tomadas para assegurar a confidencialidade durante o tratamento do relatório de denúncia (orientações por escrito das regras de confidencialidade e de possíveis sanções em caso de não cumprimento, e-mails com classificação confidencial etc...).

5.6 Sujeitos às exigências de retenção de documentos da legislação local, os elementos do relatório

de denúncia serão apagados ou arquivados em um prazo máximo de 2 meses a partir da decisão de não admissibilidade ou depois que o tratamento do relatório de denúncia estiver concluído (a não ser que o relatório de denúncia resultar em processos disciplinares ou judiciais).

6. COOPERAÇÃO E ACESSO A INFORMAÇÕES

6.1 O CETHO tem acesso, assim que fizer a solicitação, sem demora e sem restrições, a todos os fatos, informações e documentos, independentemente do formato ou do suporte.

Todas as pessoas, times e recursos da L'ORÉAL fornecem ao CETHO sua cooperação total e completa assim que a solicitação for feita.

6.2 O relator e todas as pessoas que participam do tratamento do relatório de denúncia devem também fornecer sua cooperação plena e completa e fornecer, assim que a solicitação for feita, sem demora e sem limitações, todos os fatos, informações e documentos, independentemente do formato ou do suporte, às pessoas que estão tratando de um relatório de denúncia.

6.3 Qualquer pedido de cooperação feito pelo CETHO ou pelas pessoas nomeadas por ele ou por uma pessoa que está tratando de um relatório de denúncia é estritamente confidencial e deve ser tratada de acordo.

6.4 Se uma pessoa que está tratando de um relatório de denúncia ou uma pessoa cuja cooperação tenha sido solicitada, encontrar dificuldades, estas devem ser relatadas ao CETHO, que se decidirá como último recurso.

7. NÃO RETALIAÇÃO

7.1 Nenhum Colaborador pode sofrer retaliações por ter feito um relatório de denúncia ou ter participado de seu tratamento.

7.2 Todos os Colaboradores que entendam que estão sujeitos a retaliação por terem feito um relatório de denúncia ou terem participado de seu processamento, podem contatar o CETHO ou uma pessoa autorizada.

8. SANÇÕES

Como a L'ORÉAL trata os relatórios de denúncia com muita seriedade e para assegurar que os mesmos sejam tratados de acordo com a presente política, as seguintes ações podem causar sanções disciplinares, incluindo a demissão:

- fazer um falso relatório de denúncia ou de má fé ou com o objetivo de obter uma compensação ou um ganho financeiro
- obstruir, por ação ou por inação, um relatório de denúncia ou seu processamento
- não cumprimento das obrigações estritas de confidencialidade relacionadas ao recebimento ou ao processamento de um relatório de denúncia
- atos ou ameaças retaliatórios

2- DENÚNCIA POR FUNCIONÁRIOS EXTERNOS

O termo “Funcionários Externos” significa funcionários temporários, estagiários e funcionários de prestadores de serviços subcontratados da L'ORÉAL.

A L'ORÉAL oferece a todos os seus funcionários externos a possibilidade de revelar/relatar, de forma desinteressada e de boa fé:

- atividade criminal (delito ou contravenção), ou
- uma violação séria e aparente da lei, ou
- uma situação que poderia apresentar uma ameaça ou provocar um dano grave ao interesse público (relativo à saúde pública, à segurança ou ao bem-estar), ou
- violação grave, potencial ou real, relativa a direitos humanos ou a violação fundamental da liberdade, ou
- violação grave, potencial ou real, relativa à saúde e à segurança ou ao meio-ambiente, ou
- a ocultação deliberada de alguns dos assuntos acima, ou
- retaliação por fazer um relatório de denúncia ou por processar um relatório

do qual tenham conhecimento pessoal do que aconteceu, do que está acontecendo ou tem probabilidade de acontecer, e relativo à L'ORÉAL, um de seus Colaboradores, Funcionários Externos ou seus parceiros comerciais.

ETAPA 1: FAZER UM RELATÓRIO DE DENÚNCIA

Relatórios de denúncia são relatados através de uma pessoa autorizada, isto é, para um membro de um Comitê Executivo do Grupo, Zona ou país em sua linha de gestão ou para seu Correspondente de Ética, ou através do site seguro L'ORÉAL SPEAK UP: www.lorealsspeakup.com.

ETAPA 2: TRATAMENTO DO RELATÓRIO DE DENÚNCIA

A L'ORÉAL, na medida do possível, aplica a mesma metodologia usada no tratamento de um relatório de denúncia feito por um Colaborador.

3. NÃO RETALIAÇÃO

3.1 Nenhum Funcionário Externo pode sofrer retaliações de um Colaborador da L'ORÉAL por ter feito um relatório de denúncia ou por ter participado de seu processamento.

3.2 Todos os Funcionários Externos que entenderem que estão sujeitos a retaliação por terem feito um relatório de denúncia ou ter participado de seu processamento podem contatar o CETHO ou uma pessoa autorizada.

4. SANÇÕES

Como a L'ORÉAL trata os relatórios de denúncia com muita seriedade e para assegurar que os mesmos possam ser tratados de acordo com a presente política, a L'ORÉAL reserva-se o direito de terminar o seu relacionamento com um Funcionário Externo no caso das seguintes ações:

- um relatório de denúncia feito de forma maliciosa ou de má fé ou com o objetivo de obter uma compensação financeira
- obstruir, por ação ou por inação, um relatório de denúncia ou seu processamento
- não cumprimento das obrigações estritas de confidencialidade relacionadas ao recebimento ou ao processamento de um relatório de denúncia
- atos ou ameaças retaliatórios

3- DENÚNCIAS POR PARTES INTERESSADAS DA L'ORÉAL

O termo “Partes Interessadas” significa fornecedores, clientes, consumidores, acionistas da L'ORÉAL e representantes da sociedade civil.

A L'ORÉAL oferece a todas as suas partes interessadas a possibilidade de revelar/relatar, de forma desinteressada e de boa fé:

- violação grave, potencial ou real, relativa a direitos humanos ou a violação fundamental da liberdade, ou
- violação grave, potencial ou real, relativa à saúde e à segurança ou ao meio-ambiente, ou
- um ato de corrupção pública ou privada ou de lavagem de dinheiro, ou
- um conflito de interesses, ou
- a ocultação deliberada de alguns dos assuntos acima, ou
- retaliação por fazer um relatório de denúncia ou por tratar um relatório

dos quais tenham conhecimento pessoal, que tenham acontecido, estejam acontecendo ou tenham probabilidade de acontecer, resultante das atividades da L'ORÉAL ou das atividades de um terceirizado ou de fornecedores com quem a L'ORÉAL tenha um relacionamento estabelecido, quando tais atividades estejam relacionadas a tal relacionamento.

ETAPA 1: FAZER UM RELATÓRIO DE DENÚNCIA

Os relatórios de denúncia são relatados através do site seguro SPEAK UP da L'ORÉAL: www.lorealpeakup.com.

ETAPA 2: TRATAMENTO DO RELATÓRIO DE DENÚNCIA

A L'ORÉAL, na medida do possível, aplica a mesma metodologia usada no tratamento de um relatório de denúncia feito por um Colaborador.

3. NÃO RETALIAÇÃO

3.1 Nenhuma Parte Interessada pode sofrer retaliações de um Colaborador da L'ORÉAL por ter feito um relatório de denúncia ou por ter participado de seu tratamento.

3.2 Todas as Partes Interessadas que entenderem que estão sujeitas a retaliação como consequência de ter feito um relatório de denúncia ou ter participado de seu processamento podem contatar o CETHO.

4. SANÇÕES

Como a L'ORÉAL trata os relatórios de denúncia com muita seriedade e para assegurar que os mesmos possam ser tratados de acordo com a presente política, a L'ORÉAL reserva-se o direito de tomar medidas judiciais no caso das seguintes ações:

- um relatório de denúncia feito de forma maliciosa ou de má fé ou com o objetivo de obter uma compensação ou um ganho financeiro
- obstruir, por ação ou por inação, um relatório de denúncia ou seu processamento
- não cumprimento das obrigações estritas de confidencialidade relacionadas ao recebimento ou ao processamento de um relatório de denúncia
- atos ou ameaças retaliatórias

DECLARAÇÃO DE PRIVACIDADE

INTRODUÇÃO

Esta Declaração de Privacidade tem o objetivo de explicar como dados pessoais comunicados ou coletados no contexto do mecanismo de SPEAK UP da L'ORÉAL são processados, em conformidade com a Política de SPEAK UP do Grupo explicada anteriormente.

PROCESSAMENTO DE DADOS PESSOAIS

Ao fazer um relatório de denúncia, um Colaborador da L'ORÉAL, Funcionário Externo ou Parte Interessada pode comunicar para a L'ORÉAL dados pessoais relativos a eles e também relativos aos envolvidos no relatório de denúncia e/ou aos que poderiam fornecer informações necessárias para o tratamento do relatório de denúncia. Além disso, a L'ORÉAL pode coletar e processar dados pessoais relativos a outros durante o tratamento do relatório de denúncia.

Os dados pessoais que podem ser coletados e processados incluem notadamente:

- Identidade, função e detalhes de contato do relator,
- Identidade, função e detalhes de contato dos envolvidos pelo relatório de denúncia,
- Bem como, qualquer outra informação comunicada voluntariamente pelo relator ou resultante do tratamento do relatório de denúncia.

Ao processar um relatório de denúncia, a L'ORÉAL pode também coletar dados pessoais a respeito de pessoas que podem fornecer as informações necessárias para o tratamento do relatório de denúncia (estas pessoas podem ter sido identificadas pelo denunciante ou não).

OBJETIVOS

Os dados pessoais são coletados e processados para fins de avaliar a admissibilidade do relatório de denúncia, de verificar fatos e de tomar medidas apropriadas, se necessário. Também permitem que a L'ORÉAL cumpra com suas obrigações legais e proteja seus interesses legítimos (respeito às leis e aos Princípios Éticos da L'ORÉAL).

CONTROLADORES DE DADOS

A L'ORÉAL é o controlador de dados dos dados pessoais coletados e processados.

Ao processar um relatório de denúncia, dados pessoais podem ser coletados ou processados por, ou ser transferidos a outras entidades do Grupo L'ORÉAL, por exemplo, a entidade onde o Colaborador, Funcionário Externo ou Parte Interessada está empregado ou localizado. Neste caso, estas entidades também atuam como controladoras de dados. Todas as entidades da L'ORÉAL deverão processar dados pessoais para as finalidades esboçadas nesta Declaração de Privacidade. Para informações adicionais sobre o uso por outras entidades de dados pessoais com relação à Política de Speak Up do Grupo, favor consultar a política ou a declaração de privacidade da entidade aplicável, e quaisquer políticas ou declarações de denúncia aplicáveis.

Para obter mais informações sobre como dados pessoais são coletados e processados pela L'ORÉAL, os sujeitos dos dados podem enviar um pedido a:

L'ORÉAL S.A.
Diretoria Geral de Ética
41 rue Martre
92100 Clichy
FRANÇA
Tel: +33147568793
e-mail: ethics@loreal.com

Para obter mais informações sobre como dados pessoais são coletados e processados por uma entidade específica da L'ORÉAL, os titulares dos dados podem encontrar detalhes de contato na política ou na declaração de privacidade para aquela entidade.

RETENÇÃO

Sujeito às exigências de retenção de documentos da legislação local, os elementos do relatório de denúncia serão apagados ou arquivados em um prazo máximo de 2 meses a partir da decisão de não admissibilidade. Se o relatório de denúncia for considerado admissível, os elementos do relatório de denúncia serão apagados ou arquivados dentro de um prazo máximo de 2 meses depois que tratamento do relatório de denúncia tiver sido concluído. Se o relatório de denúncia resultar em processos disciplinares ou judiciais, os elementos do relatório de denúncia serão mantidos durante o período do processo e em linha com quaisquer exigências locais de retenção de documentos.

RECEPTORES DOS DADOS

As pessoas que podem acessar dados pessoais comunicados ou coletadas são o SVP & Chief Ethics Officer, as pessoas nomeadas por ele para processar um relatório de denúncia e, de forma mais geral, todas as pessoas às quais ele pode recorrer para receber e/ou processar um relatório de denúncia ou para tomar medidas apropriadas, em conformidade com a Política de SPEAK UP do Grupo. Isto pode incluir pessoas dentro da L'ORÉAL ou suas entidades.

Se um relatório de denúncia foi feito através do site seguro SPEAK UP da L'ORÉAL (www.loreal speakup.com), o prestador de serviços externo da L'ORÉAL também é considerado receptor dos dados.

Todas estas pessoas são vinculadas por uma obrigação estrita de confidencialidade.

TRANSFERÊNCIAS DE DADOS PESSOAIS FORA DA UNIÃO EUROPEIA

Ao processar um relatório de denúncia, dados pessoais podem ser transferidos da Sede da L'ORÉAL na França às pessoas que estão processando o relatório de denúncia baseadas nas entidades relevantes. A finalidade desta transferência é permitir o tratamento do relatório de denúncia.

Transferências de dados pessoais aos países fora da União Europeia, que não garantem um nível adequado de proteção de dados, estão sujeitas às proteções apropriadas, incluindo as cláusulas contratuais padrão aprovadas pela Comissão Europeia.

Titulares dos dados podem solicitar uma cópia destes contratos ao controlador de dados mencionados na seção de controlador de dados.

DIREITO DE OBJETAR

Titulares dos dados têm o direito de objetar, com base em sua situação particular, a qualquer momento, ao processamento de seus dados pessoais.

Observar que pode ser mais difícil e, em alguns casos impossível, processar um relatório de denúncia se um relator exercer o seu direito de objetar.

Além disso, este direito de objetar não pode ser usado para impedir a L'ORÉAL de cumprir sua obrigação legal de processar relatórios de denúncia e de proteger os relatores.

OUTROS DIREITOS

Os titulares dos dados possuem também:

- o direito de acesso aos seus dados pessoais, o que significa obter confirmação do controlador de dados se os dados pessoais relativos a eles estão sendo processados ou não, e, quando for o caso, ter acesso aos dados pessoais com alguma informação específica sobre seu processamento (em conformidade com a legislação aplicável);
- o direito de retificar dados pessoais incorretos e de completar dados pessoais incompletos;
- o direito de pedir que dados pessoais sejam apagados, chamado também de “direito de ser esquecido”, que permitem que os titulares dos dados obtenham do controlador de dados a eliminação de seus dados pessoais em determinados casos (por exemplo, os dados pessoais não são mais necessários para a L'ORÉAL para as finalidades de processar um relatório de denúncia). O exercício deste direito está sujeito às exigências de retenção de documentos aplicáveis à L'ORÉAL;
- o direito de restrição do processamento dos dados pessoais (incluindo, em alguns casos, obter a suspensão do processamento);
- o direito de dar instruções sobre a conservação, a exclusão e a comunicação de seus dados pessoais após sua morte.

Quanto ao direito de objetar, os direitos mencionados anteriormente não podem ser usados para impedir a L'ORÉAL de cumprir sua obrigação legal de processar relatórios de denúncia e de proteger os relatores.

Estes direitos podem ser exercidos ao enviar um pedido ao controlador de dados conforme descrito na seção do controlador de dados.

DIREITO DE APRESENTAR UMA QUEIXA

Os titulares dos dados têm o direito de apresentar uma queixa junto à autoridade de supervisão competente, em particular, no Estado membro da União Europeia de sua residência habitual, local de trabalho ou local da infração alegada das regras aplicáveis.