

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, mientras más rápido 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, puedan comunicar sus preocupaciones y hacer un informe de denuncias.

La presente política también explica cómo estos informes de denuncias se gestionan en un tiempo razonable con el fin de tomar las medidas apropiadas, si es necesario e 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. Donde sea posible, estos se señalarán en la política actual. 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 genere una actividad ilegal.

Cualquier gestión de un informe de denuncias dará lugar al procesamiento de datos de carácter personal.

“L'ORÉAL” hace referencia L'ORÉAL, a todas sus empresas subsidiarias 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, agentes o Directores 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 estarán obligados a la presentación del informe de denuncias (“speak up report”) 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 (“SPEAK UP REPORT”)

Cualquier Empleado que desee hacer 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, gestión, 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, al 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 (“speak up report”) 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 parece que fue una equivocación.

Si un Empleado se da cuenta, después de haber hecho un informe de denuncia, que se equivocó, debe informar inmediatamente 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, redespliegue, las calificaciones, la clasificación, 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 (un Speak Up report)

2.1 El denunciante presentará o comunicará su informe de denuncia (“Speak Up report”) a una persona autorizada, es decir, a un miembro de un Comité de Gestión de Grupo, Zona o País en su línea de gestión o a su Corresponsal de Ética. Se recomienda enfáticamente hacer un informe de denuncias (“Speak Up report”) por escrito o confirmar por escrito un informe de denuncia primero hecho 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 (“Speak Up report”) al CETHO via:

- 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 “Solo ser abierto por el destinatario”)

Por razones de confidencialidad, no se recomienda el envío de informes de denuncias (“Speak Up reports”) por correo electrónico, fax y teléfono.

2.2 En el informe de denuncia (“Speak Up report”), el denunciante deberá describir de la manera más objetiva posible y detalladamente, su preocupación. Ellos deberán:

- Indicar cuándo y cómo fueron conscientes 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 denuncias (“Speak Up report”). Si no están seguros de que un hecho en particular sea cierto, especificar que se trata de un supuesto de hecho,
- Indicar cómo pueden ser contactados (Ver punto 2.5. en relación con informes anónimos),
- Cuando se realice un informe de denuncia (“Speak Up report”) y durante el tiempo que se prolongue su gestión, indicar, según su conocimiento, si los procedimientos internos, legales o equivalentes (reclamaciones, arbitraje, requerimiento judicial, mediación, queja, etc) son inminentes o continuos,

- Si parece que los procedimientos internos, legales o equivalentes son inminentes o continuos, en principio, el informe de denuncia (“Speak Up report”) no es admisible y su gestión y tramitación será suspendida o cancelada. Sin embargo, L’Oréal se reserva el derecho de investigar y tomar medidas correctivas si lo estima necesario.

2.3 El denunciante no debe revelar hechos, información o documentación, independientemente del formato, naturaleza o apoyo, que estén sujetos a obligaciones de seguridad nacional, confidencialidad médica o que se refieran a la relación abogado cliente, salvo que la información le 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 procesamiento de sus datos personales.

2.5 El sitio web seguro L’ORÉAL SPEAK UP: www.lorealakeup.com permite presentar denuncias anónimas (“Speak Up reports”) pero no lo fomenta. Es más difícil y, a veces, imposible examinar informes anónimos de denuncia (“Speak Up reports”) o establecer si las denuncias (“Speak Up reports”) están fundamentadas. Los denunciantes que están 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.lorealakeup.com ya que esto permitirá que el CETHO se comunice con ellos a través de un cuadro de diálogo anónimo.

En el caso de un informe anónimo de denuncia (“Speak Up reports”), la evaluación de su admisibilidad y la conveniencia de su circulación dentro del sistema actual 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 (“Speak Up reports”), se informará al denunciante a través del diálogo anónimo del sitio web seguro de L’ORÉAL SPEAK UP website: www.lorealakeup.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 implicando a un miembro del Comité Ejecutivo del Grupo, de la Reunión de Conjunción del Grupo, miembro de un Grupo o Zona, al Comité de Gestión, a un Director General del País, o 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 (“Speak Up reports”) que conozcan en relación con:

- 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 la reputación de L’ORÉAL (incluidos, entre otros, los procesos penales por o contra una entidad L’ORÉAL cualquier situación que pueda requerir al autor revelación a las autoridades locales, reclamaciones de retorsión, etc).

PASO 3: ADMISIBILIDAD DEL INFORME DE DENUNCIA

3.1 El denunciante será informado de la recepción de su informe de denuncia (“Speak Up report”) y del tiempo que se estima necesario para examinar su admisibilidad dentro de los 20 días hábiles siguientes. Este tiempo puede extenderse si la respuesta al denunciante requiere traducción. La finalidad del examen de admisibilidad del informe de denuncia (“Speak Up reports”) es determinar si se puede calificar como un informe de denuncias bajo la presente política.

3.2 Antes de decretar o no la admisibilidad del informe de denuncia (“Speak Up reports”), 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 (“Speak Up reports”) y también sobre la identidad de la persona designada por el CETHO o la persona autorizada para tramitar su informe. Igualmente, se le mantendrá informado sobre su seguimiento.

3.4 Si el informe de denuncia (“Speak Up reports”) no es admisible porque está fuera del alcance de la presente política, se informará al denunciante y, cuando sea posible, 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 establecidas en el artículo 2.6 son gestionadas directamente por el CETHO o las personas que ellos designen. El CETHO garantizará que, si es necesario, se adopten medidas apropiadas.

4.2 El CETHO supervisará situaciones o denuncias (“Speak Up reports”) establecidas en el artículo 2-6- 2.7 / i.e. asegurará que la gestión del informe de denuncia de irregularidades se lleve a cabo de conformidad con la presente política.

4.3 Los informes de denuncia (“Speak Up reports”) no establecidos en los artículos 2.6/ y 2.7/, serán gestionados por las entidades involucradas. Las personas autorizadas designarán a las personas a cargo de la gestión y/o tramitación del informe de denuncias y el Corresponsal de Ética supervisará la tramitación del informe de denuncias.

4.4 El manejo del informe de denuncia (“Speak Up reports”) cumple con la legislación aplicable. Se maneja de forma neutral, sin ningún sesgo para las partes involucradas.

4.5 La persona implicada en el informe de denuncia será informada de la naturaleza de las denuncias (“Speak Up reports”) y del nombre de la persona que tramita y/o gestiona el informe de denuncia. Esta información puede no proporcionarse de inmediato si no resulta necesario, por ejemplo, para verificar hechos, preservar evidencia, proteger a personas contactar a las entidades locales.

4.6 El denunciante y la persona implicada en el informe de denuncias (“Speak Up reports”) serán informadas de la finalización del tratamiento y la gestión del informe de denuncia (“Speak Up reports”). En la medida de lo posible, serán informadas de las conclusiones. A veces, 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 gestionan el informe de denuncia (“Speak Up report”) están sujetas a una obligación estricta de confidencialidad.

5.2 Los elementos que permiten la identificación del denunciante no pueden ser divulgados sin su consentimiento, excepto a las autoridades legales. Si su negativa hace que sea imposible gestionar el informe de denuncia (“Speak Up report”), el denunciante será informado.

5.3 La identidad del denunciante, el objeto del informe de denuncia (“Speak Up report”) 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 los empleados o por aquellos terceros a quienes recurrir para manejar el informe de denuncias o para tomar 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 gestión también están sujetos por una obligación de confidencialidad estricta

5.5 Se toman medidas específicas para garantizar la confidencialidad durante la gestión del informe de denuncia (“Speak Up report”) (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 almacenamiento establecidos en la legislación local, los elementos del informe de denuncia (“Speak Up report”) 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 de irregularidades ha resultado 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 a petición previa.

6.2 El denunciante y todas las personas que participan en la tramitación del informe de denuncia (“Speak Up report”) también deberán brindar su plena y completa cooperación y proporcionar, previa solicitud, sin demora y sin restricción todos los hechos, información y documentos, independientemente de su formato, a la persona que tramita un informe de denuncia (“Speak Up report”).

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 (“Speak Up report”) es estrictamente confidencial y debe ser tratada en consecuencia.

6.4 Si una persona que maneja un informe de denuncias (“Speak Up report”) o una persona cuya cooperación se solicita para permitir su manejo se encuentra con dificultades, estas deberán informar CETHO, que decidirá como último recurso..

7. NO REPRESALIAS

7.1 Ningún empleado podrá sufrir represalias por haber realizado un informe de denuncia (“Speak Up report”) o haber participado en su tramitación.

7.2 Todos los empleados que piensen que son objeto de represalias por haber presentado un informe de denuncia (“Speak Up report”) 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 ("Speak Up report") son un asunto muy serio y con el fin de asegurar su gestión de acuerdo con la presente política, las siguientes acciones pueden dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido:

- Hacer un informe de denuncia ("Speak Up report") falso, de mala fe o con la finalidad de obtener una ganancia o compensación,
- Obstaculizar, por acción u omisión, un informe de denuncia ("Speak Up report") o su gestión o tramitación,
- No cumplir con las obligaciones de confidencialidad en relación con la recepción o la gestión de un informe de denuncia ("Speak Up report"),
- Amenazas o represalias.

2-INFORME DE DENUNCIA PRESENTADO POR PERSONAL EXTERNO

“Personal Externo” alude a empleados temporales, internos, o proveedores de servicios o subcontratados por L'ORÉAL.

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

- actividad criminal (delito grave, delito menos grave, a delito leve o faltas), o
- una violación grave y aparente de la ley, 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
- violación grave o real de los derechos humanos o la libertad fundamental, o
- 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
- represalias por hacer un informe de denuncia o manejar un informe

de los cuales tienen conocimiento personal que ha sucedido, está sucediendo o es probable que suceda y en relación con L'ORÉAL; sus empleados, personal externo o sus socios comerciales.

PASO 1: HACER UN INFORME DE DENUNCIA (“Speak Up report”)

Cualquier informe de denuncia (“Speak Up report”) puede ser comunicado a través de una persona autorizada: i.e. un miembro de un Comité de Dirección del Grupo, zona o país o a través de su Corresponsal de ética o a través del sitio web seguro L'ORÉAL SPEAK UP: www.lorealsspeakup.com

PASO 2: TRAMITACIÓN DE UN INFORME DE DENUNCIA (“Speak Up report”)

En la medida de lo posible, L'ORÉAL aplicará la misma metodología que aplica cuando gestiona o tramita un informe de denuncia (“Speak Up report”) presentado por un empleado.

3. NO REPRESALIAS

3.1 Ningún miembro del equipo externo podrá sufrir represalias de ningún empleado de L'ORÉAL ni de L'ORÉAL por haber presentado un informe de denuncia (“Speak Up report”) o haber participado en su tramitación.

3.2 Cualquier personal externo que piense que puede estar siendo objeto de represalias por los motivos expuestos, puede contactar con el CETHO o con una persona autorizada.

4. SANCIONES

En la medida que L'ORÉAL considera que los informes de denuncia (“Speak Up report”) son un asunto muy serio y con el fin de asegurar su gestión de acuerdo con la presente política, las siguientes acciones pueden dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido:

- Hacer un informe de denuncia (“Speak Up report”) falso, de mala fe o con la finalidad de obtener una ganancia o compensación,
- Obstaculizar, por acción u omisión, un informe de denuncia o su gestión o tramitación,
- No cumplir con las obligaciones de confidencialidad en relación con la recepción o la gestión de un informe de denuncia (“Speak Up report”),
- Amenazas o represalias.

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

“Stakeholders” alude 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:

- potencial o actual violación grave o real de los derechos humanos o de las libertades fundamentales, o
- potencial o actual violación relacionada con la salud y la seguridad o con el medio ambiente, o
- un acto de corrupción pública o privada o blanqueo de dinero, o
- un conflicto de intereses, o
- la ocultación deliberada de cualquiera de los asuntos anteriores, o
- represalias por hacer un informe de denuncia o manejar un informe

de lo que tienen conocimiento personal, que ha sucedido, está sucediendo o es probable que suceda, como resultado de las actividades de L'ORÉAL o las actividades de un subcontratista o proveedores con quienes L'ORÉAL tiene una relación establecida, cuando tales actividades están relacionadas con tales relaciones.

PASO 1: HACER UN INFORME DE DENUNCIA (“Speak Up report”)

Un informe de denuncia puede ser comunicado a través de la vía segura de L'ORÉAL SPEAK UP website: www.lorealsspeakup.com

PASO 2: GESTIÓN 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.

3. NO REPRESALIAS

3.1 Ningún Stakeholder podrá sufrir represalias de ningún empleado de L'ORÉAL ni de L'ORÉAL por haber presentado un informe de denuncia (“Speak Up report”) o haber participado en su tramitación

3.2 Todo Stakeholders que piense que puede estar siendo objeto de represalias por los motivos expuestos, puede contactar con el CETHO o con una persona autorizada.

4. SANCIONES

En la medida que L'ORÉAL considera que los informes de denuncia (“Speak Up report”) son un asunto muy serio y con el fin de asegurar la gestión de éstas de acuerdo con la presente política, las siguientes acciones pueden dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido:

- Hacer un informe de denuncia falso, de mala fe o con la finalidad de obtener una ganancia o compensación.
- Obstaculizar, por acción u omisión, un informe de denuncia o su gestión o tramitación,
- No cumplir con las obligaciones de confidencialidad en relación con la recepción o la gestión de un informe de denuncia (“Speak Up report”),
- 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 denuncias (“Speak Up report”), un empleado de L'ORÉAL, personal externo o partes interesadas pueden comunicar a L'ORÉAL los datos personales relacionados con ellos y también a las personas implicadas en el informe de denuncia y / o la(s) persona(s) que podría proporcionar la información necesaria para la gestión del informe de denuncias (“Speak Up report”). Además, L'ORÉAL puede recopilar y tratar datos personales relacionados con otras personas durante el manejo del informe de denuncias (“Speak Up report”).

Los tipos de 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 denuncias,
- Además de cualquier otra información voluntariamente comunicada por el denunciante o como resultado de la gestión del informe de denuncias (“Speak Up report”).

Al gestionar un informe de denuncia (“Speak Up report”), L'ORÉAL también puede recopilar datos personales sobre las personas que pueden proporcionar la información necesaria para la gestión del informe de denuncia (“Speak Up report”) (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 (“Speak Up report”), 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 gestiona un informe de denuncia (“Speak Up report”), 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. 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

Sujeto a los requisitos de retención de documentos de 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 admisión. Si el informe de denuncias se considera admisible, los elementos del informe de denuncias se eliminarán o archivarán dentro de un plazo máximo de 2 meses después de que concluya el manejo del informe de denuncias. Si el informe de denuncias ha resultado en procedimientos disciplinarios o legales, los elementos del informe de denuncias se mantendrán mientras dure el procedimiento y de acuerdo con los requisitos locales de retención 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 denuncias 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.loreaspeakup.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 manejar 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 gestión del informe de denuncias.

Las transferencias de datos personales a países no pertenecientes a la Unión Europea que no garanticen un nivel adecuado de protección de datos están sujetas a salvaguardias adecuadas, incluidas 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 de irregularidades 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 de 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 de irregularidades). 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 reporteros.

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.

