

Politique de gestion des signalements

2023



La version française est la version de référence dans les pays francophones.
La version anglaise est le document de référence dans les autres pays.

Avant-Propos

Parce que nous voulons être exemplaires et nous inscrire dans la durée, nous agissons fidèles à des principes éthiques exigeants.

A L'ORÉAL, nous avons pris un certain nombre d'engagements qui sont explicités dans notre Charte Éthique.

Il s'agit pour l'ensemble des collaborateurs et parties prenantes d'agir de façon exemplaire et respectueuse de nos Principes Éthiques : **l'Intégrité**, **le Respect**, **le Courage** et **la Transparence**.

Nous encourageons nos collaborateurs ainsi que l'ensemble de nos parties prenantes à signaler leurs éventuelles préoccupations concernant le respect de ces engagements afin de pouvoir prendre les mesures correctives nécessaires, le cas échéant.

La politique Speak Up permet aux collaborateurs et parties prenantes de faire un signalement, conformément aux dispositions législatives applicables, et notamment en France, les lois « Sapin II » et « Devoir de vigilance ».

Dans ce cadre, il est indispensable que les collaborateurs et parties prenantes de L'ORÉAL puissent bénéficier d'un canal de signalement interne sécurisé, efficace, et leur procurant l'ensemble des garanties de confidentialité nécessaires.

Ces garanties leur permettent de révéler toutes violations potentielles de nos règles éthiques, ainsi que toute menace ou préjudice pour l'intérêt général.

Il peut exister des versions locales de cette politique Groupe afin de prendre en compte les spécificités juridiques des pays dans lesquels nous opérons.

Le contenu de cette politique Groupe peut parfois différer de la loi locale applicable.

Dans cette hypothèse il est convenu que les règles devant prévaloir et s'appliquer sont celles qui sont les plus protectrices pour l'auteur du signalement, qu'elles soient issues de la législation locale ou de la présente politique.

Lorsque la loi locale applicable prévoit des garanties de protection plus larges que celles prévues par la présente politique, la loi locale doit s'appliquer.

La Direction Générale de l'Éthique, des Risques et de la Conformité (ci-après « DERC ») est le référent permanent du Groupe en matière de gestion des signalements et de conduite des enquêtes éthiques.

Au sein du présent document, « L'ORÉAL » désigne L'ORÉAL SA, l'ensemble des filiales et sociétés contrôlées du Groupe L'ORÉAL dans le monde ainsi que la fondation L'ORÉAL.

Sommaire

PARTIE I.

CONDITIONS DE RECEVABILITÉ ET RÉALISATION D'UN SIGNALEMENT

A. Les Conditions de recevabilité du signalement

1. Les personnes pouvant émettre un signalement
2. Les conditions de la protection accordée aux auteurs de signalement
3. Les faits pouvant faire l'objet d'un signalement

B. La réalisation du signalement éthique

1. Les modalités pratiques entourant le signalement
2. La réalisation d'un signalement anonyme
3. Les informations devant être communiquées à l'appui d'un signalement

PARTIE II.

LE TRAITEMENT ET LE SUIVI DU SIGNALEMENT

A. L'examen de recevabilité du signalement

B. La réalisation du signalement

1. Les personnes susceptibles d'intervenir dans le traitement du signalement
2. Les étapes suivant l'examen de recevabilité du signalement
3. Les droits et obligations

C. Le Suivi du signalement recevable

1. L'information relative au suivi du signalement
2. Les mesures de remédiation et l'absence de représailles
3. Autres voies possibles - signalement externe aux autorités compétentes
4. Divulcation publique
5. Les contacts en cas de questions

PARTIE I.

CONDITIONS DE RECEVABILITÉ ET RÉALISATION D'UN SIGNALEMENT

A. Les conditions de recevabilité du signalement

1. Les personnes pouvant émettre un signalement

Au sens de la présente politique, l'auteur d'un signalement est toute personne physique autorisée à soumettre un signalement. Il peut s'agir des personnes suivantes :

- Un collaborateur ou une collaboratrice de L'ORÉAL, travaillant actuellement ou ayant travaillé pour L'ORÉAL, quelle que soit la nature de son contrat de travail
- Une personne s'étant portée candidate à un emploi au sein de L'ORÉAL, ou un futur salarié dont la relation de travail n'a pas encore débuté ;
- Un actionnaire, associé ou titulaire de droits de vote au sein de l'assemblée générale de L'ORÉAL ;
- Un mandataire social de L'ORÉAL, membre d'un organe de gouvernance, de Direction, d'administration, ou de surveillance du Groupe L'ORÉAL ou de ses entités, y compris les membres non exécutifs présents ou passés ;
- Les partenaires occasionnels dont notamment les personnels intérimaires, les stagiaires, les bénévoles, ainsi que toute personne travaillant sous la supervision et la direction de contractants ou de sous-traitants de L'ORÉAL ;
- Les partenaires extérieurs de L'ORÉAL (fournisseurs, sous-traitants, prestataires de service, associations, etc.) ;
- Les clients et consommateurs de L'ORÉAL.

2. Les conditions de la protection accordée aux auteurs de signalement

Cette politique fournit aux auteurs de signalement les moyens de faire un signalement via le canal interne mis en œuvre par la présente politique ainsi que les garanties de confidentialité, dès lors que ceux-ci remplissent les conditions suivantes :

- Le signalement doit être effectué sans contrepartie financière directe ;
- Le signalement est réalisé par une personne physique qui a eu personnellement connaissance des faits ou à qui les faits ont été rapportés dans le cadre de son activité professionnelle ;
- Le signalement doit être effectué de bonne foi. Un signalement est considéré de « bonne foi » lorsque son auteur communique des informations qu'il pense complètes, loyales et exactes, lui permettant de raisonnablement croire en la véracité des informations rapportées, même s'il apparaît ultérieurement qu'il s'agissait d'une erreur. Si un auteur de signalement réalise, après avoir fait part d'un signalement, qu'il s'est trompé, il doit en informer immédiatement la personne auprès de laquelle il aura fait le signalement.

La protection de l'auteur du signalement est étendue :

- Aux facilitateurs (toute personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif, qui aide l'auteur du signalement à émettre son signalement) ;
- Aux personnes physiques en lien avec l'auteur du signalement (soit tous ceux qui risqueraient de faire l'objet de représailles dans le cadre de leurs activités professionnelles de la part de l'employeur, de leur client ou du destinataire de leurs services) et ;
- Aux entités juridiques pour lesquelles l'auteur du signalement travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel ou qu'il contrôle.

3. Les faits pouvant faire l'objet d'un signalement _____

Un signalement consiste à divulguer :

- Des violations suspectées, réelles ou avérées (et des tentatives de dissimulation de ces violations) à la charte éthique, à toute politique de conformité ainsi qu'aux politiques éthiques du Groupe ;
- Une activité criminelle (crime ou délit) ;
- Une violation de la loi, du règlement, du droit de l'union européenne, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale ;
- Une situation pouvant présenter une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ;
- Une atteinte ou un risque d'atteinte aux droits humains et aux libertés fondamentales ;
- Une atteinte ou un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des personnes ou à l'environnement ;
- La dissimulation intentionnelle de tels actes ;
- Des actes de représailles liées au fait d'avoir effectué un signalement ou participé à son traitement.

Le signalement doit porter sur des faits en lien avec les activités de L'ORÉAL, qui se sont produits ou qui sont susceptibles de se produire.

Les préoccupations n'entrant pas dans la définition ci-dessus ne seront pas considérées comme des signalements au regard de la présente politique. Ces préoccupations peuvent être partagées via les contacts habituels de la partie prenante impliquée (management de L'ORÉAL, Ressources Humaines, etc.).

Les principales thématiques pouvant faire l'objet d'un signalement concernent notamment :

Les droits humains et les libertés fondamentales :

À titre d'exemple : Le travail des enfants, le travail forcé, y compris l'esclavage moderne, le harcèlement sexuel, y compris les commentaires sexistes, l'intimidation et le harcèlement moral, la discrimination, y compris les commentaires racistes, antisémites ou homophobes, les atteintes aux droits humains au sein de notre chaîne d'approvisionnement, etc.

La santé, la sécurité et la sûreté des personnes :

A titre d'exemple : La non-conformité avec les mesures désignées pour promouvoir la santé au travail notamment les exigences internes concernant la manipulation de produits dangereux, l'absence de procédures d'urgence, les conditions de travail dangereuses au sein de la chaîne d'approvisionnement, les situations épidémiques et la sécurité telle que l'absence d'équipements ou de procédures de sécurité dans une usine, etc.

L'environnement :

À titre d'exemple : La pollution de l'air, du sol, des eaux superficielles ou souterraines, pollution lors du transport de matières dangereuses, rejet de substances toxiques, déforestation, etc.

Les intérêts économiques et financiers :

À titre d'exemple : Conflits d'intérêts, corruption privée ou publique, trafic d'influence, fraude interne ou externe, fraude à l'achat, violations des règles de concurrence ou de sanctions économiques internationales, blanchiment d'argent, détournement, divulgation d'informations sensibles, abus de biens sociaux, etc.

La Charte Éthique ou les politiques éthiques du Groupe :

À titre d'exemple : toute allégation concernant un comportement non conforme aux engagements éthiques de L'ORÉAL, susceptible d'affecter ses parties prenantes ou la réputation de L'ORÉAL.

Les représailles liées à un signalement :

Ce sujet est traité plus précisément et des exemples sont donnés dans la partie II.C.2. du présent document.

B. La réalisation du signalement

1. Les modalités pratiques entourant le signalement

La personne qui souhaite réaliser un signalement peut le porter à la connaissance de la DERC via :

- Le site internet public sécurisé L'ORÉAL Speak Up : www.loreal speakup.com.
- Le signalement est alors adressé directement à la DERC qui détermine la personne qui sera en charge de son traitement.
- Une personne habilitée, c'est-à-dire : un membre du Comité Exécutif du Groupe ou d'un Comité de direction du Groupe/Zone/Pays, un Directeur Général d'un pays ou un Correspondant Éthique. Les personnes habilitées informent leur Correspondant Éthique des signalements qu'ils reçoivent afin que ce dernier centralise l'ensemble des signalements reçus au niveau local et le cas échéant en informe la DERC.
- Selon les législations locales, d'autres référents internes peuvent recevoir des allégations, dans le cadre de leurs fonctions, (par exemple, en France : les représentants du personnel, référents harcèlements sexuels, membres du CSE, etc.).
- S'agissant des tiers, ceux-ci peuvent faire appel à leur interlocuteur principal chez L'ORÉAL.

Tout personne n'ayant pas la qualité de personne habilitée et qui recevrait des informations susceptibles de pouvoir constituer un signalement doit informer la DERC ou son Correspondant Éthique ou inviter son interlocuteur à se rapprocher directement de la DERC ou ses représentants.

Seule la DERC ou ses représentants (à savoir, Correspondants Éthiques, autres salariés du Groupe précisément identifiés par elle, ou des experts externes validés par elle), ont la capacité de traiter les signalements émis et de procéder le cas échéant à une analyse ou à une enquête.

Ces canaux internes garantissent, conformément à la loi, une stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des personnes visées dans le signalement, de tout tiers mentionné dans le signalement, ainsi que la confidentialité des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

L'auteur d'un signalement peut soumettre un signalement par écrit ou oralement ou les deux.

Le signalement oral peut être fait par téléphone ou tout autre système de messagerie, ou lors d'une rencontre physique. Sur demande de l'auteur du signalement, une rencontre physique ou visioconférence est organisée au plus tard 20 jours après sa demande.

Le signalement fait oralement est alors consigné dans un procès-verbal établi par la personne habilitée et transmis à l'auteur du signalement pour accord.

Le dispositif présenté par la présente politique est complémentaire des canaux de signalement existants hors de l'entreprise. Si L'ORÉAL recommande fortement l'utilisation de ce dispositif, l'auteur du signalement ne fera l'objet d'aucune mesure de représailles s'il choisit d'effectuer un signalement par un canal de signalement externe.

En cas de doute sur la démarche à suivre pour émettre son signalement, le collaborateur peut demander conseil auprès de son supérieur hiérarchique ou de la Direction des Ressources Humaines.

2. La réalisation d'un signalement anonyme

L'ORÉAL permet de réaliser un signalement de manière anonyme.

Le site internet public sécurisé L'ORÉAL Speak Up (www.lorealsspeakup.com) permet de préserver cet anonymat.

Dans cette hypothèse, l'auteur reçoit un identifiant et un mot de passe qui lui permettent de se connecter à la plateforme et de converser avec la DERC sans que son identité ne soit révélée (la confidentialité des échanges est assurée techniquement par l'absence de cookies, de moyen de traçage de l'utilisateur et des échanges cryptés).

Cependant, en cas de signalement anonyme, la possibilité de son traitement dans le cadre de ce dispositif dépendra notamment de l'existence d'éléments factuels suffisamment détaillés.

Si l'anonymat rend impossible le traitement du signalement, son auteur en est informé via la boîte de dialogue anonyme sur le site internet public sécurisé L'ORÉAL Speak Up : www.lorealsspeakup.com.

Il est toutefois généralement conseillé à l'auteur d'un signalement de s'identifier au moment du signalement. Son identité sera traitée de manière confidentielle conformément à la présente procédure et ne sera pas communiquée à la personne signalée ou soupçonnée, sauf si la loi exige le contraire ou avec le consentement explicite de l'auteur du signalement.

3. Les informations devant être communiquées à l'appui d'un signalement

Les informations communiquées dans le cadre d'un signalement doivent être factuelles et présenter un lien direct avec l'objet du signalement.

Dans son signalement, l'auteur du signalement décrit, aussi objectivement que possible et en détail, les faits permettant de comprendre son signalement. Il est recommandé à l'auteur du signalement de préciser les éléments suivants :

- Quand et où a eu lieu chaque fait rapporté ;
- Comment il en a eu connaissance (directement ou indirectement) et si cette connaissance est personnelle ;
- S'il a déjà fait part de son signalement à d'autres personnes ;
- Si des mesures ont déjà été prises pour remédier à la situation ;
- L'identité et les fonctions des personnes mises en cause ;
- Si des personnes ont été témoins des faits rapportés (identité, fonctions, faits concernés, rôle de la personne identifiée) ;
- Dans la mesure du possible, il fournit toutes informations ou documents, qui pourraient venir étayer son signalement. En cas de doute sur un fait, il spécifie qu'il s'agit de faits présumés ;
- Comment le contacter (voir I. B. 2. ci-dessus sur la possibilité de faire un signalement anonyme) ;
- Si à sa connaissance, au moment de la transmission du signalement et pendant la durée de son traitement, une procédure judiciaire ou assimilée (arbitrage, médiation, injonction, etc.) est imminente ou en cours. Dans ce cas, le signalement est en principe irrecevable et son traitement est en principe suspendu ou arrêté. L'Oréal se réserve néanmoins la possibilité de l'examiner et de prendre des mesures correctives, le cas échéant.

Lorsque les informations signalées n'ont pas été obtenues dans le cadre de son activité professionnelle l'auteur du signalement doit en avoir eu personnellement connaissance.

Cependant, l'auteur d'un signalement ne doit pas accompagner son signalement d'informations ou documents, quels que soient leurs formes ou leurs supports :

- Dont l'obtention constituerait une infraction pénale (à titre d'exemple : vol de documents, écoutes illégales, etc.) ;
- Qui sont couverts par le secret de la défense nationale, le secret de l'enquête, le secret de l'instruction judiciaire, le secret des délibérations judiciaires, le secret médical ou le secret professionnel de l'avocat à l'égard de son client, sauf si ceux-ci lui appartiennent (à titre d'exemple : ses échanges avec son avocat ou ses informations médicales personnelles).

Si le signalement est irrecevable, l'auteur du signalement en est informé par écrit ainsi que des raisons pour lesquelles l'entité estime que son signalement ne respecte pas ces conditions. Dans la mesure du possible, il lui est indiqué les autres voies lui permettant d'exprimer sa préoccupation.

Dans le même délai, il se verra également communiquer les informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude des allégations.

PARTIE II.

LE TRAITEMENT ET LE SUIVI DU SIGNALEMENT

A. L'examen de recevabilité du signalement

Lors de la réalisation d'un signalement :

- Via le site sécurisé L'ORÉAL Speak Up : son auteur reçoit automatiquement un message assurant la bonne réception du message par la DERC.
- Après d'une personne habilitée : un accusé de réception est envoyé par cette dernière dans les 7 jours.

Lorsque le signalement est réalisé via le site sécurisé L'ORÉAL Speak Up, l'examen de recevabilité est en principe réalisé par la DERC sans qu'aucun accès ne soit donné à aucune autre partie prenante interne ou externe. Au cas par cas, la DERC peut transférer au Correspondant Éthique (ci-après « CE ») ou à un autre représentant la tâche de réaliser l'examen de recevabilité.

Lorsque le signalement est réalisé auprès d'une personne habilitée, l'examen de recevabilité est par principe réalisé par le CE de son périmètre. En cas de difficulté, le CE peut solliciter l'aide de la DERC.

La DERC a accès à tous les signalements, recevables ou non.

L'examen de recevabilité du signalement consiste à vérifier si celui-ci répond à la définition du signalement au regard de la présente politique et s'il existe des éléments factuels suffisamment détaillés permettant son traitement.

Des informations complémentaires peuvent si nécessaire être demandées à l'auteur du signalement pour en examiner sa recevabilité.

Si le signalement est recevable, l'auteur du signalement en est informé dans un délai maximum de 3 mois à compter de l'accusé de réception du signalement. Il lui est également précisé l'identité de la personne qui aura la charge du traitement de son signalement, ainsi que les modalités selon lesquelles il sera informé des suites données au signalement.

Un signalement peut être jugé non recevable en l'absence de communication par l'auteur d'éléments factuels suffisamment détaillés permettant son traitement.

Si le signalement est irrecevable, l'entité procède à sa clôture. L'auteur du signalement en est informé par écrit ainsi que des raisons pour lesquelles l'entité estime que son signalement n'est pas recevable.

Dans la mesure du possible, il lui est indiqué les autres voies lui permettant d'exprimer sa préoccupation. La DERC pourra également transmettre directement le signalement à l'interlocuteur interne compétent pour traiter le sujet (RH, Risques, Communication, etc.) et en informera l'auteur du signalement.

B. La réalisation du signalement

1. Les personnes susceptibles d'intervenir dans le traitement du signalement

L'auteur du signalement

L'auteur du signalement est la personne physique qui signale des informations sur des violations qu'elle a personnellement constatées ou qui concernent des informations obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles.

Pour rappel, il doit agir de bonne foi et sans contrepartie financière directe.

Les facilitateurs

Est identifiée comme « facilitateur » toute personne physique ou toute personne morale de droit privé à but non lucratif qui aide l'auteur d'un signalement à effectuer un signalement dans le respect de la loi.

Les témoins et experts

La participation de collaborateurs ou d'autres parties prenantes du Groupe peut être sollicitée en qualité :

De témoin : identifiés dans le cadre de l'enquête, ils sont supposés avoir une connaissance au moins partielle des agissements objet du signalement et sont susceptibles de fournir des informations sur le contexte dans lequel s'inscrivent les faits ;

D'expert : il s'agit de techniciens et/ou spécialistes choisis pour leurs connaissances et chargés de faire des examens, constatations ou appréciations de faits ou apportant tout élément d'information utile au traitement du signalement.

Il s'agit pour eux d'apporter un éclairage le plus objectif et circonstancié sur les faits faisant l'objet du signalement ainsi que sur le contexte susceptible d'entourer ces faits.

La personne mise en cause

Le mis en cause est la personne désignée par l'auteur du signalement comme ayant commis un manquement éthique ou une violation (voir article I. A 3. de la présente politique). Une personne peut également être « mise en cause » au cours de l'enquête lorsque des éléments recueillis et non identifiés dans le signalement initial laissent penser qu'elle a commis ou participé à une violation ou un manquement.

La participation active aux entretiens permet au mis en cause d'expliquer sa version des faits sur les éléments ayant fait l'objet d'un signalement et, le cas échéant, ceux identifiés par la suite dans le cadre du traitement du signalement.

La personne mise en cause par le signalement est informée de la nature du signalement la concernant, de la collecte de données la concernant et du nom de la personne en charge du traitement du signalement dans un délai raisonnable.

En principe, cette information est réalisée après l'examen de recevabilité du signalement.

Les autres parties prenantes impliquées dans le processus d'enquête éthique

L'équipe d'enquête : À la lumière des informations communiquées et du contexte entourant les faits, L'ORÉAL décide des modalités de réalisation de l'enquête éthique. Elle peut ainsi être réalisée en interne par la DERC ou ses représentants. L'enquête éthique peut également être confiée à un tiers mandaté à cet effet (prestataire externe) ou être confiée à une équipe mixte. Dans ces derniers cas, un référent au sein de la DERC, responsable de la conduite de l'enquête et de son suivi sera désigné.

Les membres de l'équipe d'enquête disposent, par leur positionnement ou leur statut, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de leurs missions.

Ils réalisent leur mission de façon indépendante et impartiale et sont tenus à la plus grande confidentialité s'agissant des éléments de l'enquête ainsi que de l'identité des personnes concernées par l'enquête.

Les instances représentatives du personnel peuvent être informées de l'engagement, du déroulement et des conclusions de l'enquête notamment lorsque les faits sur lesquels portent les investigations entrent dans leurs prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail afin notamment de prévenir les risques psycho-sociaux.

2. Les étapes suivant l'examen de recevabilité du signalement

L'objectif de l'enquête est d'analyser et de vérifier la réalité des allégations visées par le signalement.

L'enquête peut inclure une revue documentaire, comptable ou électronique ou encore la tenue d'entretiens formalisés de collaborateurs et/ou de parties prenantes dont le témoignage est pertinent pour les besoins de l'enquête.

Par principe, ces entretiens font l'objet d'un compte-rendu. Une copie est envoyée à la suite de l'entretien afin que la personne interviewée puisse confirmer la retranscription fidèle des échanges ou produire des corrections ou des informations complémentaires.

Dans le cadre des investigations menées, L'ORÉAL peut dans le respect des exigences légales applicables avoir accès aux données professionnelles informatisées telles que les emails, les données stockées sur les infrastructures informatiques du Groupe, dans un téléphone ou un ordinateur professionnel, etc. Cette analyse est réalisée dans le respect des politiques de L'ORÉAL et après validation de la DERC.

Ces vérifications sont menées de façon impartiale et neutre, en prenant en considération tous les éléments permettant d'évaluer la réalité des faits, au bénéfice de la personne mise en cause comme de l'auteur du signalement, quelles que soient les personnes impliquées et leur niveau hiérarchique.

Elles ne doivent pas aboutir au recueil d'éléments par des procédés illicites, déloyaux ou portant une atteinte disproportionnée aux droits des personnes impliquées et aux libertés individuelles et collectives.

Lorsque l'enquête est menée par un cabinet d'avocats, le secret professionnel avocat-client s'applique uniquement dans la relation entre les avocats et L'ORÉAL. La personne entendue ne peut donc pas s'en prévaloir. L'ORÉAL pourra utiliser toute information ou déclaration recueillie dans le cadre de l'enquête interne et notamment les informations recueillies lors des entretiens réalisés.

Par principe, un rapport d'enquête est établi à l'issue de ces opérations de vérifications par les personnels en charge de l'enquête interne.

L'objectif du rapport d'enquête est d'étayer les faits dans un rapport factuel permettant de confirmer ou infirmer objectivement les allégations visées par le signalement.

Le rapport d'enquête, une fois finalisé, est transmis aux interlocuteurs internes compétents pour décider d'un éventuel plan de remédiation.

La remise du rapport d'enquête est suivie de la clôture de l'enquête. La DERC peut également procéder à la clôture d'enquête lorsque les allégations sont infondées ou inexactes ou lorsque le signalement est devenu sans objet.

3. Les droits et obligations

Respect de l'intégrité et de la confidentialité des données : La présente politique garantit l'intégrité des informations recueillies dans un signalement. Toutes les personnes sollicitées pour le traitement d'une enquête éthique sont soumises à une obligation de confidentialité stricte visant à protéger l'identité des personnes impliquées dans l'enquête, en qualité de témoin, auteur du signalement ou mis en cause.

Elles sont tenues de ne pas révéler les informations auxquelles elles ont eu accès (questions, réponses, sujets traités, personnes impliquées, etc.). Cette exigence permet notamment de préserver la réputation de toutes les personnes impliquées mais aussi de contribuer au bon déroulé de l'enquête en évitant toute influence.

Au-delà, l'accès à ces informations est strictement interdit aux membres du personnel qui ne sont pas autorisés à en connaître.

Les éléments de nature à identifier l'auteur du signalement ne peuvent être divulgués qu'avec le consentement de celui-ci. Une telle restriction n'est cependant pas applicable aux personnes en charge du traitement du signalement (identifiées par la DERC ou ses représentants) ou du plan de remédiation identifié à la fin de l'enquête.

Par ailleurs, les éléments de nature à identifier l'auteur du signalement peuvent être communiqués aux autorités compétentes, dans le cas où L'ORÉAL est tenue de dénoncer les faits ou y a un intérêt légitime. L'auteur du signalement en est alors informé, à moins que cette information ne risque de compromettre la procédure en cours.

Coopération : L'auteur du signalement, le(s) personne(s) mise(s) en cause et témoin(s), les experts et autres parties prenantes doivent apporter leur pleine et entière coopération et fournir, à première demande, sans délai et sans restriction, les faits, informations ou documents, quels que soient leurs formes ou leurs supports, aux personnes en charge du traitement du signalement.

Cette coopération implique également pour les personnes susmentionnées d'honorer les convocations en vue d'un entretien.

Respect des données personnelles : Les informations collectées et traitées dans le cadre de l'enquête interne peuvent comprendre des données personnelles. Elles sont traitées conformément à la politique de traitement des données personnelles du Groupe. Dans le cadre de cette politique, les dispositions spécifiques relatives à la protection des données personnelles sont décrites dans la « Politique de protection des données à caractère personnel - Speak Up » disponible sur le site internet Ethique ainsi que sur le site L'ORÉAL Speak Up.

Droit à l'information : En principe, toute personne mise en cause dans un signalement est informée si une analyse ou une enquête éthique est réalisée.

Cette information se réalise après l'examen de recevabilité du signalement ou peut être retardée en cas de nécessité de protection des personnes ou d'informations utiles à la conduite de l'analyse ou de l'enquête en cours.

Respect de la neutralité : Toute personne mise en cause doit être entendue de façon équitable dans le cadre du traitement d'un signalement. Elle peut solliciter l'entretien de témoins et produire toute la documentation qu'elle juge utile.

La DERC ou ses représentants déterminent en toute autonomie la pertinence des éléments communiqués et des suites qu'il convient de leur donner.

C. Le Suivi du signalement recevable

1. L'information relative au suivi du signalement

En principe, l'auteur du signalement reçoit des informations sur les mesures envisagées ou prises pour évaluer l'exactitude de l'allégation, dans un délai raisonnable.

Certaines informations relatives au signalement doivent également être partagées avec la personne mise en cause afin de lui donner les moyens de s'expliquer sur les faits concernés.

L'auteur du signalement et la personne mise en cause par le signalement sont informés de la clôture du traitement ainsi que des conclusions concernant les allégations clés qui ont fait l'objet d'un traitement.

En principe, les témoins clés sont informés de la fin de l'enquête.

2. Les mesures de remédiation et l'absence de représailles

a. La mise en œuvre des mesures appropriées

A l'issue du traitement du signalement, un échange est mis en œuvre entre la DERC ou ses représentants, les ressources humaines et les responsables hiérarchiques, pour partager les conclusions d'enquêtes.

Les interlocuteurs compétents (notamment ressources humaines) définissent ensuite, si nécessaire, du plan de remédiation à mettre en œuvre.

Les ressources humaines et les responsables hiérarchiques des personnes impliquées sont responsables de sa mise en œuvre. Ce plan de remédiation peut être individuel ou collectif, il peut se traduire notamment par des programmes de formation, coaching, médiation ou encore la mise en place d'une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

b. La prévention des représailles

L'ORÉAL ne tolère aucune mesure de représailles contre une personne ayant effectué un signalement ou ayant participé au traitement d'un signalement.

La notion de « représailles » désigne l'ensemble des mesures injustifiées et/ou préjudiciables prises à l'encontre de l'auteur du signalement, des facilitateurs, des témoins ou de toute personne en lien avec l'auteur, en raison du signalement.

Tout auteur d'un signalement ou toute personne ayant fourni des informations dans le cadre du traitement d'un signalement pensant faire l'objet de représailles, y compris les menaces et tentatives de représailles pour avoir fait un signalement ou participé à son traitement, peut le signaler à une personne habilitée ou à la DERC.

Un suivi peut être effectué au profit de l'auteur du signalement ainsi que des facilitateurs, témoins ou autres personnes impliquées dans le traitement du signalement, dans un délai pouvant aller jusqu'à un an à compter de la clôture du rapport d'enquête afin de vérifier l'absence de représailles.

c. La sanction des signalements calomnieux et des entraves au traitement du signalement

Afin d'assurer l'effectivité de la présente politique de signalement et la protection des personnes impliquées dans le cadre de cette politique ; des sanctions pouvant aller jusqu'à la rupture de la relation contractuelle, ou encore des poursuites judiciaires pourront être engagées en cas de :

- Signalement calomnieux ou de mauvaise foi, ou réalisés dans l'intention d'obtenir une compensation financière directe ;
- Obstacle ou tentative d'entrave, par son action ou inaction, à un signalement ou au traitement d'un signalement ;
- Violation de l'obligation de confidentialité liée au recueil d'un signalement ou à son traitement ;
- Exercice de représailles ou menaces de représailles, ou toute forme de procédures abusives à l'encontre de l'auteur d'un signalement, des facilitateurs et / ou tiers en lien avec l'auteur du signalement.

3. Autres voies possibles – signalement externe aux autorités compétentes

Par principe, les auteurs de signalement sont encouragés à utiliser en premier lieu les canaux de signalement internes afin notamment qu'il soit remédié à la situation au sein du Groupe de la façon la plus efficace et rapide possible, tout en octroyant à l'auteur du signalement des garanties renforcées de confidentialité.

L'auteur du signalement peut néanmoins porter son signalement auprès d'une autorité judiciaire ou administrative, aux ordres professionnels au défenseur des droits ou toute autre institution ou organisme compétent (voir en annexe la liste informative pour la France).

4. Divulgence publique

En dernier ressort et dans certaines hypothèses, l'auteur du signalement peut rendre son signalement public. Ces hypothèses sont les suivantes :

- Après avoir lancé un signalement externe auprès d'une autorité compétente précédée ou non d'un signalement interne, et si aucune mesure appropriée n'a été prise en réponse à ce signalement à l'expiration d'un délai de 3 mois, ou lorsqu'une autre autorité a été saisie, à l'expiration d'un délai de 6 mois ;
- En cas de danger grave et imminent ;
- Lorsque la saisine d'une des autorités externes ferait encourir à l'auteur du signalement un risque de représailles ou ne permettrait pas de remédier efficacement au problème constaté en raison des circonstances particulières de l'affaire (notamment si des preuves peuvent être dissimulées ou détruites, ou encore si l'auteur du signalement a des motifs sérieux de penser que l'autorité peut être en conflit d'intérêts, en collusion avec la personne visée par le signalement ou impliquée dans les faits objet du signalement) ;
- Lorsque l'auteur du signalement divulgue des informations obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles et qu'il existe un danger imminent ou manifeste pour l'intérêt général, par exemple s'il s'agit d'une situation d'urgence ou d'un risque de préjudice irréversible.

Dans ces hypothèses, l'auteur du signalement n'encourt naturellement aucune responsabilité concernant ce signalement ou la divulgation publique à condition de pouvoir justifier qu'il avait des motifs raisonnables de croire à l'existence d'un danger grave ou imminent ou à un risque de dommages irréversibles.

5. Les contacts en cas de question

En cas d'interrogation sur les règles et principes énoncés sur la présente politique, vous pouvez contacter votre Correspondant Ethique ou la DERC par email à l'adresse suivante : ethics@internal.loreal.com.

ANNEXE FRANCE : la liste des autorités compétentes annexées au décret n°2022-1284 du 03/10/2022:

Chaque autorité publie sur son site internet des informations notamment sur la nature et le contenu des signalements dont elle peut être saisie au regard des compétences qui sont les siennes.

1. Marchés publics :

- Agence française anticorruption (AFA), pour les atteintes à la probité ;
- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), pour les pratiques anticoncurrentielles ;
- Autorité de la concurrence, pour les pratiques anticoncurrentielles ;

2. Services, produits et marchés financiers et prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme :

- Autorité des marchés financiers (AMF), pour les prestataires en services d'investissement et infrastructures de marchés ;
- Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR), pour les établissements de crédit et organismes d'assurance ;

3. Sécurité et conformité des produits :

- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) ;
- Service central des armes et explosifs (SCAE) ;

4. Sécurité des transports :

- Direction générale de l'aviation civile (DGAC), pour la sécurité des transports aériens ;
- Bureau d'enquêtes sur les accidents de transport terrestre (BEA-TT), pour la sécurité des transports terrestres (route et fer) ;
- Direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA), pour la sécurité des transports maritimes ;

5. Protection de l'environnement :

- Inspection générale de l'environnement et du développement durable (IGEDD) ;

6. Radioprotection et sûreté nucléaire :

- Autorité de sûreté nucléaire (ASN) ;

7. Sécurité des aliments :

- Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) ;
- Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;

8. Santé publique :

- Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;
- Agence nationale de santé publique (Santé publique France, SpF) ;
- Haute Autorité de santé (HAS) ;
- Agence de la biomédecine ;
- Etablissement français du sang (EFS) ;
- Comité d'indemnisation des victimes des essais nucléaires (CIVEN) ;
- Inspection générale des affaires sociales (IGAS) ;
- Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) ;
- Conseil national de l'ordre des médecins, pour l'exercice de la profession de médecin ;
- Conseil national de l'ordre des masseurs-kinésithérapeutes, pour l'exercice de la profession de masseur - kinésithérapeute ;
- Conseil national de l'ordre des sages-femmes, pour l'exercice de la profession de sage-femme ;
- Conseil national de l'ordre des pharmaciens, pour l'exercice de la profession de pharmacien ;
- Conseil national de l'ordre des infirmiers, pour l'exercice de la profession d'infirmier ;
- Conseil national de l'ordre des chirurgiens-dentistes, pour l'exercice de la profession de chirurgien-dentiste ;
- Conseil national de l'ordre des pédicures-podologues, pour l'exercice de la profession de pédicure-podologue ;
- Conseil national de l'ordre des vétérinaires, pour l'exercice de la profession de vétérinaire ;

9. Protection des consommateurs :

- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) ;

10. Protection de la vie privée et des données personnelles, sécurité des réseaux et des systèmes d'information :

- Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) ;
- Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) ;

11. Violations portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union européenne :

- Agence française anticorruption (AFA), pour les atteintes à la probité ;
- Direction générale des finances publiques (DGFiP), pour la fraude à la taxe sur la valeur ajoutée ;
- Direction générale des douanes et droits indirects (DGDDI), pour la fraude aux droits de douane, droits anti-dumping et assimilés ;

12. Violations relatives au marché intérieur :

- Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF), pour les pratiques anticoncurrentielles ;
- Autorité de la concurrence, pour les pratiques anticoncurrentielles et les aides d'Etat ;
- Direction générale des finances publiques (DGFiP), pour la fraude à l'impôt sur les sociétés ;

13. Activités conduites par le ministère de la défense :

- Contrôle général des armées (CGA) ;
- Collège des inspecteurs généraux des armées ;

14. Statistique publique :

- Autorité de la statistique publique (ASP) ;

15. Agriculture :

- Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) ;

16. Education nationale et enseignement supérieur :

- Médiateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;

17. Relations individuelles et collectives du travail, conditions de travail :

- Direction générale du travail (DGT) ;

18. Emploi et formation professionnelle :

- Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) ;

19. Culture :

- Conseil national de l'ordre des architectes, pour l'exercice de la profession d'architecte ;
- Conseil des maisons de vente, pour les enchères publiques ;

20. Droits et libertés dans le cadre des relations avec les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics et les organismes investis d'une mission de service public :

- Défenseur des droits ;

21. Intérêt supérieur et droits de l'enfant :

- Défenseur des droits ;

22. Discriminations :

- Défenseur des droits ;

23. Déontologie des personnes exerçant des activités de sécurité :

- Défenseur des droits.