

PRAVIDLA OTEVŘENÉ KOMUNIKACE SPOLEČNOSTI L'ORÉAL

Česká republika s.r.o. (dále také „Pravidla“)

1. ÚČEL

Klíčovým prvkem etického programu společnosti L'ORÉAL je umožnit zaměstnancům v bezpečném prostředí odpovědně a efektivně interně vyjádřit svá podezření, pokud se domnívají, že nejsou dodržovány zákony, náš etický kodex a/nebo etické zásady (integrita, respekt, odvaha, transparentnost).

Společnost L'ORÉAL má zároveň jako zaměstnavatel povinnost zavést a provozovat systém prověřování oznámení o možném protiprávním jednání a zajistit ochranu oznamovatelů, tzv. whistleblowerů.

Tato Pravidla tak upravují vnitřní oznamovací systém podle zákona č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů (dále jen „**Zákon o ochraně oznamovatelů**“).

2. OBLAST PŮSOBNOSTI

2.1. PRAVIDLA OTEVŘENÉ KOMUNIKACE společnosti L'ORÉAL (Pravidla) se vztahují na všechny zaměstnance společnosti L'ORÉAL česká republika s.r.o. tj. na zaměstnance na dobu určitou i na dobu neurčitou, na zaměstnance v pracovním poměru i na zaměstnance vykonávající práci na základě dohod o pracích vykonávaných mimo pracovní poměr, jakož i na její orgány / členy jejích orgánů.

2.2. PRAVIDLA OTEVŘENÉ KOMUNIKACE společnosti L'ORÉAL se vztahují na všechna oznámení učiněná v dobré víře.

Zákon o ochraně oznamovatelů upravuje, která oznámení požívají ochrany podle tohoto zákona. V souladu s ním jsou níže definovány nejdůležitější pojmy:

Oznamovatel

fyzická osoba, která v dobré víře podá oznámení Ministerstvu spravedlnosti, příslušnému orgánu veřejné moci nebo prostřednictvím vnitřního oznamovacího systému společnosti L'ORÉAL.

Oznámení

uvedení skutečností o možném protiprávním jednání, k němuž došlo nebo má dojít u společnosti L'ORÉAL a o němž se oznamovatel dozvěděl v souvislosti s tím, že pro společnost L'ORÉAL, byť zprostředkovaně, vykonával nebo vykonává práci nebo jinou obdobnou činnost, nebo u společnosti, se kterou oznamovatel je

RULES OF OPEN COMMUNICATION OF THE COMPANY L'ORÉAL

Česká republika s.r.o. (the "Rules")

1. PURPOSE

A key element of L'ORÉAL's ethics programme is to enable employees to raise concerns internally, in a safe environment, in a responsible and effective manner if they believe that the law, our Code of Conduct and/or ethical principles (integrity, respect, courage, transparency) are not being followed.

As an employer, L'ORÉAL is also obliged to establish and operate a system to investigate reports of possible wrongdoing and to ensure the protection of whistleblowers.

These Rules thus regulate the internal whistleblowing system pursuant to Act No. 171/2023 Coll., on the protection of whistleblowers ("**Whistleblower Protection Act**").

2. SCOPE

2.1. RULES OF OPEN COMMUNICATION OF THE COMPANY L'ORÉAL (the Rules) apply to all employees of L'ORÉAL česká republika s.r.o. i.e. both fixed-term employees and employees for indefinite period, employees in an employment relationship and employees performing work under agreements on work performed outside of an employment relationship, as well as to its bodies/members of its bodies.

2.2. RULES OF OPEN COMMUNICATION OF THE COMPANY L'ORÉAL apply to all reports made in good faith.

The Whistleblower Protection Act governs which reports are protected under it. In accordance with the Act, the most important terms are defined below:

Whistleblower

An individual who, in good faith, makes a report to the Ministry of Justice, to the relevant public authority or through L'ORÉAL's internal notification system.

Report

the disclosure of facts about a possible unlawful conduct that occurred or is about to occur at L'ORÉAL and of which the whistleblower has become aware in connection with the performance of work or other similar activity for L'ORÉAL, even indirectly, or at a company with which the

nebo byl v kontaktu v souvislosti s výkonem práce nebo jiné obdobné činnosti.

Práce nebo jiná obdobná činnost

- závislá práce vykonávaná v základním pracovněprávním vztahu,
- služba,
- dobrovolnická činnost,
- odborná praxe, stáž,
- samostatná výdělečná činnost,
- výkon práv spojených s účastí v právnické osobě,
- výkon funkce člena orgánu právnické osoby,
- plnění úkolu v rámci činnosti právnické osoby, v jejím zájmu, jejím jménem nebo na její účet,
- správa svěřenského fondu,
- výkon práv a povinností vyplývajících ze smlouvy, jejímž předmětem je poskytování dodávek, služeb, stavebních prací nebo jiného obdobného plnění, či
- ucházení se o prací nebo jinou činnost uvedenou výše.

Protiprávní jednání

jednání, které:

- má znaky trestného činu,
- má znaky přestupku, za který zákon stanoví sazbu pokuty, jejíž horní hranice je alespoň 100 000 Kč, • porušuje Zákon o ochraně oznamovatelů nebo
- porušuje jiný právní předpis nebo předpis Evropské unie v některé z oblastí, které jsou vyjmenovány v Zákoně o ochraně oznamovatelů.

Při splnění shora uvedených předpokladů se může jednat o podezření týkající se mimo jiné:

- bezpečnosti a kvality výrobku,
- zdraví nebo bezpečnosti osob,
- podvodu (např. daňové podvody),
- nepřesnosti finančních a/nebo obchodních záznamů (včetně výkazů), zejména v oblasti povinného auditu,
- praní špinavých peněz
- zneužití zdrojů společnosti,
- vyzrazení důvěrných informací,
- nevhodných vztahů s dodavateli a/nebo zákazníky či obchodními partnery,
- korupce nebo úplatkářství,
- vydírání,
- diskriminace,
- sexuálního obtěžování,
- šikany,

whistleblower is or has been in contact in connection with the performance of work or other similar activity.

Work or other similar activity

- dependent work carried out in a basic labour relationship,
- service,
- volunteering,
- professional traineeship, internship,
- self-employment,
- exercising of rights associated with the participation in a legal entity,
- exercising the functions of a member of a body of a legal entity,
- performance of tasks within the scope of the activities of a legal entity, in its interest, on its behalf or on its account,
- administration of a trust fund,
- exercising of rights and obligations arising from a contract the subject of which is the provision of supplies, services, construction works or other similar performance, or
- applying for a job or other activity referred to above.

Unlawful conduct

conduct which:

- has the characteristics of a criminal offence,
- has the characteristics of a misdemeanour for which the law provides for a fine with an upper limit of at least CZK 100 000,
- violates the Whistleblower Protection Act, or
- violates another legal regulation or an act of the European Union in one of the areas listed in the Whistleblower Protection Act.

If the conditions above are met, the suspicion may concern, inter alia:

- product safety and quality,
- health or safety of persons,
- fraud (e.g. tax fraud),
- inaccuracy of financial and/or business records (including reports), in particular in the area of statutory audits,
- money laundering,
- misuse of company resources,
- disclosure of confidential information,
- improper relationships with suppliers and/or customers or business partners,
- corruption or bribery,
- extortion,
- discrimination,
- sexual harassment,
- bullying,

- zneužití osobních údajů,
- poškozování životního prostředí,
- nekalé soutěže,
- nezákonného obchodování nebo
- porušování lidských práv.

Jednání v dobré víře

jednání fyzické osoby, která má s ohledem na jí známé okolnosti a znalosti, které má v době sdělení, oprávněné důvody se domnívat, že uvedené skutečnosti jsou pravdivé; v případě pochybností se jednání považuje za jednání v dobré víře, dokud se neprokáže opak.

Vyšetřování

interní prověřování a zkoumání oznámení.

2.3. Pokud máte podezření, že došlo, dochází nebo může dojít k protiprávnímu jednání, je žádoucí, abyste se se svým podezřením přihlásili, i pokud si nejste zcela jisti, že k protiprávnímu jednání došlo / může dojít. Vaše oznámení bude vyhodnoceno podle postupu uvedeného v těchto Pravidlech. Pokud bude vaše oznámení vyhodnoceno tak, že nahlášené jednání nepředstavuje protiprávní jednání ve smyslu těchto Pravidel, může být oznámení podkladem pro jiné řízení (např. disciplinární, řešení stížností).

2.4. Ačkoli jste vázáni povinností mlčenlivosti, oznámení v souladu s těmito Pravidly se nepovažuje za porušení smluvní povinnosti mlčenlivosti ani za porušení povinnosti mlčenlivosti podle zvláštních předpisů upravujících práci nebo jinou obdobnou činnost, měl/a-li jste oprávněné důvody se domnívat, že oznámení bylo nezbytné pro odhalení protiprávního jednání, nejde-li o povinnost:

- zajistit ochranu utajovaných informací a informací, jejichž vyzrazení by zjevně mohlo ohrozit probíhající trestní řízení nebo ochranu zvláštních skutečností podle zákona upravujícího krizové řízení,
- zachovávat mlčenlivost při výkonu činnosti
 - o notáře, notářského kandidáta a notářského koncipienta,
 - o státního zástupce, asistenta státního zástupce a právního čekatele,
 - o advokáta a advokátního koncipienta,
 - o soudního exekutora, exekutorského kandidáta a exekutorského koncipienta,
 - o soudce, soudce Ústavního soudu, asistenta soudce a justičního kandidáta,
 - o zaměstnance notáře, soudního exekutora, advokáta a zaměstnance společnosti, prostřednictvím které advokát vykonává

- misuse of personal data,
- environmental damage,
- unfair competition,
- illegal trade, or
- violation of human rights.

Acting in good faith

an act of a person who, having regard to the circumstances known to them and the knowledge they possess at the time of the communication, has reasonable grounds for believing that the facts stated are true; in case of doubt, the act shall be deemed to be in good faith until the contrary is proved.

Investigation

internal investigation and examination of the report.

2.3. If you suspect that an unlawful conduct has occurred, is occurring or may occur, you are encouraged to come forward with your suspicions even if you are not completely certain that an unlawful conduct has occurred/may occur. Your report will be evaluated according to the procedure set out in these Rules. If your report is evaluated to that the reported conduct does not constitute an unlawful conduct within the meaning of these Rules, the report may form the basis for other proceedings (e.g., disciplinary, grievance).

2.4. Although you are bound by a duty of confidentiality, a report under these Rules will not be considered a breach of the contractual duty of confidentiality or a breach of the duty of confidentiality under specific regulations governing employment or other similar activities if you had reasonable grounds to believe that the report was necessary to uncover a wrongdoing, unless it is the duty:

- to ensure the protection of classified information and information the disclosure of which could clearly jeopardise ongoing criminal proceedings or the protection of special information pursuant to the act governing crisis management,
- to maintain confidentiality in the performance of activities of
 - o a notary, notary candidate and notary associate,
 - o a public prosecutor, assistant of a public prosecutor and legal expectant,
 - o an attorney-at-law and associate,
 - o a court executor, executor candidate and executor associate,
 - o a judge, Justice of the Constitutional Court, assistant judge and judicial candidate,

advokacii jako společník podle zákona upravujícího výkon advokacie, nebo obdobné zahraniční společnosti nebo další osoby, která se v rámci takové společnosti podílí na poskytování právních služeb,

- zachovávat mlčenlivost při poskytování právní pomoci v řízení před soudem nebo jiným orgánem veřejné moci nebo
- zachovávat mlčenlivost při poskytování zdravotních služeb.

- an employee of a notary, an executor, an attorney-at-law and an employee of a company through which the attorney-at-law practises law as a partner under the act regulating the practice of law, or of a similar foreign company, or of another person involved in the provision of legal services within such a company,

- to maintain confidentiality when providing legal assistance in proceedings before a court or other public authority; or
- to maintain confidentiality when providing health services.

3. KOHO KONTAKTOVAT?

3.1. Společnost L'ORÉAL pověřuje jako příslušnou osobu.

jméno: Petr Štěpánek

e-mail: petr.stepanek@loreal.com

tel. č.: +420 724 941 846

3.2. Společnost L'ORÉAL si Vás dovoluje ujistit, že příslušná osoba je při své činnosti spočívající v prověřování oznámení zcela nezávislá na společnosti L'ORÉAL, je odpovědná pouze statutárnímu orgánu a nemůže být za svou činnost jakkoli negativně postihována ani nemůže přijímat pokyny, které by ohrožovaly nebo mařily výkon její činnosti podle Zákona o ochraně oznamovatelů.

3.3. Ve výjimečných případech, kdy si zaměstnanci nepřejí mluvit s příslušnou osobou, mohou kontaktovat generálního ředitele L'ORÉAL HUB (Česká republika, Maďarsko a Slovensko).

Generální ředitel společností L'ORÉAL HUB -
MASEWICZ Monika

E-Mail: monika.masewicz@loreal.com

3.4. Ve výjimečných případech, kdy není vhodné řešit problém na místní úrovni, mohou oznamovatelé využít webové stránky společnosti L'ORÉAL pro otevřenou komunikaci o etických otázkách - www.lorealetics.com - prostřednictvím kterých se připomínky zasílají přímo řediteli Skupiny pro otázky společnosti L'ORÉAL. I v tomto případě je však příslušnou osobou k prošetření oznámení místní příslušná osoba.

3.5. Pokud však oznamovatelé využijí postup podle bodu 3.3 nebo 3.4., musí vzít na vědomí, že se nejedná o využití vnitřního oznamovacího systému, který v souladu se Zákonem o ochraně oznamovatelů upravují tato Pravidla a že proces po podání oznámení tímto způsobem může být jiný, než jak ho upravují tato Pravidla a Zákon o ochraně oznamovatelů (zejm. že s obsahem oznámení a s identitou oznamovatele se mohou seznámit osoby odlišné od příslušné osoby).

3. WHO TO CONTACT?

3.1. L'ORÉAL designates as the competent person.

name: Petr Štěpánek

e-mail: petr.stepanek@loreal.com

phone number: +420 724 941 846

3.2. L'ORÉAL wishes to assure you that the competent person is completely independent of L'ORÉAL in their activity of examining reports, is accountable only to the statutory body and cannot be adversely affected in any way for their activity, nor can they take instructions that would jeopardise or hinder the performance of their activity under the Whistleblower Protection Act.

3.3. In exceptional cases where employees do not wish to speak to the competent person, they may contact the General Manager of L'ORÉAL HUB (Czech Republic, Hungary and Slovakia).

L'ORÉAL HUB General Manager - MASEWICZ
Monika

E-Mail: monika.masewicz@loreal.com

3.4. In exceptional cases, where it is not appropriate to address the issue at the local level, whistleblowers may use L'ORÉAL's website for open communication on ethical issues - www.lorealetics.com through which comments are sent directly to the Group Director for issues relating to L'ORÉAL. However, even in this case, the competent person to investigate the report is the local competent person.

3.5. If, however, whistleblowers use the procedure set out in 3.3 or 3.4, they must note that this is not the use of an internal whistleblowing system regulated by these Rules in accordance with the Whistleblower Protection Act and that the process following a report made in this way may be different from the one regulated by these Rules and the Whistleblower Protection Act (in particular, the content of the report and the identity of the whistleblower may be made known to persons other than the competent person).

4. PODÁVÁNÍ OZNÁMENÍ

- 4.1. K podání oznámení můžete použít přiložený formulář (viz příloha 1). Formulář je k dispozici na informačním kanálu Metromap.
- 4.2. Aby bylo možné oznámení řádně a účinně prošetřit, vybízíme oznamovatele, aby uvedl konkrétní podezření, kdy a kde k jednání došlo, kdo se ho účastnil, zda problém trvá, nebo je třeba na něj okamžitě reagovat a jakékoli další informace, které by mohly příslušné osobě pomoci porozumět obvinění oznamovatele, a jakékoliv dokumenty / přílohy, které dané informace potvrzují. Oznamovatel by měl být při popisu skutečností týkajících se jeho podezření co nejobektivnější a sdělit pouze to, co je nezbytné k jeho ověření. Pokud mají oznamovatelé sebemenší pochybnosti o skutečnostech, které popisují, měli by uvést, že informace jsou údajné.
- 4.3. Oznámení je možné podat:
- osobně nebo ústně (telefonicky) přímo příslušné osobě v pracovní době. Příslušná osoba pořídí nahrávku ústního oznámení, pokud s tím oznamovatel vysloví souhlas, jinak pořídí o podaném oznámení záznam, který věrně zachycuje obsah oznámení a dále obsahuje: datum sepsání záznamu, jméno, příjmení a adresu bydliště osoby, která oznámení podala; příslušná osoba umožní oznamovateli se k záznamu nebo přepisu nahrávky, pokud byl pořízen, vyjádřit a vyjádření oznamovatele k záznamu nebo přepisu přiložit;
 - písemně poštou na adresu: L'ORÉAL česká republika s.r.o., Plzeňská 213/11, Praha 5, PSČ 15000. Při zasílání zachovejte důvěrnost dokumentu, použijte zalepenou obálku s označením „DŮVĚRNÉ“, „K RUKÁM PŘÍSLUŠNÉ OSOBY PRO WHISTLEBLOWING“;
 - e-mailem 24 hodin denně na adresu: petr.stepanek@loreal.com
- 4.4. Příslušná osoba o přijetí oznámení písemně vyrozumí oznamovatele do 7 dnů ode dne přijetí oznámení. To neplatí, pokud oznamovatel výslovně požádal, aby o přijetí oznámení nebyl vyrozumíván, příp. pokud by vyrozuměním mohlo dojít k prozrazení totožnosti oznamovatele.
- 4.5. Společnost L'ORÉAL upozorňuje oznamovatele, že podání oznámení podle těchto Pravidel nezabavuje oznamovatele povinnosti podle jiných právních předpisů zabránit spáchání trestného činu nebo jej

4. SUBMISSION OF REPORTS

- 4.1. You may use the attached form (see Attachment 1) to submit a report. The form is available on the Metromap information websites.
- 4.2. In order for the report to be properly and effectively investigated, the whistleblower is encouraged to state the allegations specifically, when and where the conduct occurred, who was involved, whether the problem is ongoing or requires immediate action, and any other information that may help the competent person in understanding the allegations made by the whistleblower, and any documents/attachments that confirm the allegations. The whistleblower should be as objective as possible in describing the facts surrounding their suspicion and disclose only what is necessary to verify it. If whistleblowers have the slightest doubt about the facts they describe, they should state that the information is alleged.
- 4.3. A report may be made:
- in person or verbally (by telephone) directly to the competent person during office hours. The competent person shall make a recording of the oral report if the whistleblower consents, otherwise the competent person shall make a record of the report which accurately reflects the content of the report and includes: the date the record was made, the name and home address of the person who made the report; the competent person shall give the whistleblower an opportunity to comment on the record or transcript of the recording, if made, and will attach the whistleblower's comments to the record or transcript;
 - in writing by post to L'ORÉAL česká republika s.r.o., Plzeňská 213/11, Prague 5, Postcode 15000. When sending, please keep the document confidential, using a sealed envelope marked 'CONFIDENTIAL', TO THE COMPETENT PERSON FOR WHISTLEBLOWING';
 - by email 24 hours a day to: petr.stepanek@loreal.com
- 4.4. The competent person shall notify the whistleblower in writing of the receipt of the report within 7 days of receipt of the report. This does not apply where the whistleblower has specifically requested not to be notified of receipt of the report or where notification may reveal the identity of the whistleblower.
- 4.5. L'ORÉAL advises the whistleblower that making a notification under these Rules does not relieve the whistleblower of the obligation under other laws to prevent or report the commission of a crime. Failure

oznámit. Pokud tak neučiní, vystavuje se oznamovatel hrozbě trestního stíhání.

- 4.6. V situacích, kdy je oznámení učiněno v průběhu formálního disciplinárního řízení, nemoci nebo řízení o způsobilosti, může společnost L'ORÉAL, pokud to považuje za vhodné, řízení pozastavit, aby se mohla oznámením zabývat. Pokud se však oznámení týká disciplinárního řízení, řízení o nemoci nebo řízení o určení způsobilosti, může společnost, je-li to vhodné, řešit obě záležitosti současně.
- 4.7. Příslušná osoba informuje SVP a ředitele pro etiku skupiny o tom, že bylo podáno oznámení týkající se praní špinavých peněz, veřejné nebo soukromé korupce, interních nebo externích podvodů, porušování lidských práv, obvinění člena regionálního řídicího výboru a/nebo obvinění, která by mohla mít podstatný vliv na pověst skupiny, ledaže by tímto postupem mohlo dojít k vyzrazení totožnosti oznamovatele nebo jiné chráněné osoby (bez jejich písemného souhlasu) či ke zmaření nebo ohrožení účelu podávání oznámení. V takovém případě jsou to SVP a ředitel pro etiku skupiny, kdo na základě doporučení příslušné osoby po provedení vyšetřování rozhodne, jaká nápravná opatření mohou být přijímána na místní úrovni s ohledem na způsob řízení tohoto typu obvinění. Společnost L'ORÉAL v každém případě zaručuje nezávislé plnění úkolů příslušné osoby. Příslušná osoba je vázána výhradně pokyny statutárního orgánu společnosti L'ORÉAL nebo statutárního orgánu její mateřské společnosti, ledaže by ohrožovaly nebo mařily výkon její činnosti.

to do so exposes the whistleblower to the threat of criminal prosecution.

- 4.6. In situations where a report is made in the course of a formal disciplinary procedure, sickness or capacity procedure, L'ORÉAL may, if it considers it appropriate, suspend the procedure in order to deal with the report. However, where the report relates to disciplinary procedure, sickness or capacity procedure, the company may, if appropriate, deal with both matters simultaneously.
- 4.7. The competent person shall inform the SVP and the Group Ethics Director that a report has been made concerning money laundering, public or private corruption, internal or external fraud, human rights abuses, allegations against a member of the Regional Management Committee and/or allegations that could significantly affect the reputation of the Group, unless doing so would disclose the identity of the whistleblower or other protected person (without their written consent) or defeat or undermine the purpose of the report. In such a case, it is the SVP and the Group Ethics Director who, on the advice of the relevant person, will decide, following an investigation, what remedial action can be taken locally with regard to the way in which this type of allegation is managed. In any event, L'ORÉAL guarantees the independent performance of the person responsible. The competent person shall be bound solely by the instructions of the statutory body of L'ORÉAL or of the statutory body of its parent company, unless they jeopardise or impede the performance of their activities.

5. ANONYMNÍ OZNÁMENÍ

- 5.1. Společnost L'ORÉAL je povinna přijmout a prověřit každé oznámení, včetně anonymních oznámení. Příslušná osoba za všech okolností zachovává důvěrnost o totožnosti oznamovatele a dalších chráněných osob, ledaže by takové osoby příslušné osobě poskytly písemný souhlas k poskytnutí informací o jejich totožnosti.

5. ANONYMOUS NOTIFICATION

- 5.1. L'ORÉAL is obliged to accept and investigate all reports, including anonymous reports. The competent person shall keep the identity of the whistleblower and other protected persons confidential at all times, unless such persons have provided written consent to the competent person to disclose their identity.

6. VYŠETŘOVÁNÍ

- 6.1. Příslušná osoba musí přijmout a vyšetřit každé oznámení do 30 dnů od jeho obdržení. Tuto lhůtu lze ve zvláště právně nebo skutkově složitých případech prodloužit o dalších 30 dnů, a to nejvýše dvakrát. Oznamovatel musí být o případném prodloužení lhůty informován před jejím prodloužením s uvedením důvodů prodloužení, ledaže výslovně sdělil, že informován být nechce nebo by to mohlo způsobit prozrazení jeho identity. Celková lhůta pro přezkoumání oznámení nesmí překročit 90 dnů od jeho obdržení.

6. INVESTIGATION

- 6.1. The competent person must receive and investigate each report within 30 days of receipt. This time limit may be extended by a further 30 days in cases of particular legal or factual complexity, but not more than twice. The whistleblower must be informed of any extension of the time limit before it is extended, stating the reasons for the extension, unless the whistleblower has expressly stated that they do not wish to be informed or that this could result in the disclosure of their identity. The total time limit for the

6.2. Vyšetřování provádí příslušná osoba. Příslušná osoba je oprávněna a povinna podané oznámení řádně prošetřit a o výsledku šetření vypracovat písemný záznam.

6.3. Příslušná osoba je z vyšetřování oznámení vyloučena, pokud:

- oznámení směřuje proti ní nebo
- vzhledem ke skutečnostem uvedeným v oznámení nebo k okolnostem případu mohou vzniknout pochybnosti o nestrannosti příslušné osoby s ohledem na její vztah k posuzované záležitosti, k oznamovateli nebo k dalším dotčeným stranám, kterých se oznámení rovněž přímo či nepřímo týká

6.4. Při vyšetřování oznámení se vychází z jeho obsahu, bez ohledu na jeho označení.

6.5. Pokud z obsahu oznámení vyplývá, že oznámení tvoří pouze část daného podání, prošetřuje se pouze příslušná část podání.

6.6. Pokud z obsahu podání vyplývá, že se nejedná o oznámení podle těchto Pravidel a Zákona o ochraně oznamovatelů, ale že k vyřízení podání je příslušný jiný orgán společnosti, postoupí příslušná osoba podání neprodleně tomuto orgánu. O této skutečnosti neprodleně informuje oznamovatele.

6.7. Pokud oznámení směřuje proti konkrétnímu zaměstnanci nebo statutárnímu orgánu společnosti (dále jen „dotčená osoba“), seznámí příslušná osoba bez zbytečného odkladu dotčenou osobu s obsahem oznámení, resp. s obviněními a umožní jí vyjádřit se k němu a předložit doklady, písemnosti nebo jiné informace nezbytné pro spolehlivé prošetření věci, nebrání-li to řádnému prošetření události nebo nebrání-li tomu potřeba zajistit důkazy. Příslušná osoba dotčenou osobu s obsahem oznámení neseznámí, pokud by to mohlo vést k prozrazení identity oznamovatele nebo jiné chráněné osoby (ledaže by měla příslušná osoba k vyzrazení totožnosti písemný souhlas těchto osob), příp. pokud by takový postup mohl zmařit nebo ohrozit účel podávání oznámení.

6.8. Pokud je nutné doplnit nebo upřesnit informace obsažené v oznámení, příslušná osoba neprodleně vyzve oznamovatele, aby informace bez zbytečného odkladu doplnil nebo upřesnil, a stanoví mu k tomu lhůtu. V nezbytném rozsahu je příslušná osoba rovněž oprávněna vyzvat zaměstnavatele nebo dotčenou osobu ke spolupráci při prověřování oznámení spolu s uvedením přiměřené lhůty pro tuto spolupráci.

examination of the report shall not exceed 90 days from receipt.

6.2. The investigation shall be conducted by the competent person. The competent person has the authority and obligation to properly investigate the report and to prepare a written record of the outcome of the investigation.

6.3. The competent person shall be excluded from investigating the report if:

- the allegation is against them; or
- in view of the facts stated in the report or the circumstances of the case, doubts may arise as to the impartiality of the competent person with regard to their relationship to the matter under consideration, to the whistleblower or to other parties concerned directly or indirectly by the report.

6.4. The investigation of a notification shall be based on its content, regardless of its designation.

6.5. Where the content of the report indicates that the report forms only part of a given submission, only that part of the submission shall be investigated.

6.6. Where the contents of a submission indicate that it is not a report under these Rules and the Whistleblower Protection Act but that another body of the company is responsible for dealing with the submission, the competent person shall promptly refer the submission to that body. They shall promptly inform the whistleblower of this fact.

6.7. If the report is against a specific employee or statutory body of the company (the "person concerned"), the competent person shall without undue delay inform the person concerned of the contents of the report or the allegations and allow them to comment on it and to submit documents, papers or other information necessary for a reliable investigation of the matter, unless this prevents a proper investigation of the incident or the need to secure evidence. The competent person shall not disclose the contents of the report to the person concerned if this could lead to the disclosure of the identity of the whistleblower or of another protected person (unless the competent person has the written consent of those persons to disclose their identity), or if such action could frustrate or jeopardise the purpose of the report.

6.8. If it is necessary to supplement or clarify the information contained in the report, the competent person shall promptly invite the whistleblower to supplement or clarify it without undue delay and shall give the whistleblower a time limit for doing so. To the extent necessary, the competent person shall also be entitled to invite the employer or person concerned to cooperate in the examination of the report, together with a reasonable time limit for such cooperation.

- 6.9. Některá šetření mohou vyžadovat další interní zdroje (např. HR) nebo případné vhodné externí poradenství (např. právní). Těmto osobám však nebudou nikdy sděleny informace, které by mohly zmařit nebo ohrozit účel podávání oznámení a nikdy jim nebude sdělena identita oznamovatele nebo jiných chráněných osob, ledaže by příslušná osoba měla jejich písemný souhlas k vyzrazení totožnosti. Všechny osoby, které pomáhají s vyšetřováním, budou vázány pravidly mlčenlivosti.
- 6.10. Zaměstnanci mohou být příslušnou osobou požádáni o poskytnutí součinnosti při vyšetřování (včetně pohovoru, poskytnutí dokumentů, počítačových souborů a/nebo jiných záznamů). Zaměstnanci jsou povinni tuto součinnost poskytnout.
- 6.11. Zaměstnanci požádáni o součinnost při vyšetřování nesmí svévolně zasahovat do vyšetřování. Veškeré informace týkající se vyšetřování a veškerých rozhovorů, které byly jeho součástí, jsou přísně důvěrné, a to i ve vztahu k vedení, rodinným příslušníkům, přátelům a spolupracovníkům.
- 6.12. V zájmu zachování důvěrnosti a z důvodu, že se podílejí pouze na zjišťování skutečností, nesmí být zaměstnanci během vyšetřování při výsleších doprovázeni.
- 6.13. O výsledku prověření oznámení pořídí příslušná osoba písemný záznam, v němž se vyjádří k důvodnosti oznámení, zejména shrne skutečnosti uváděné oznamovatelem a vyjádří se ke každé skutečnosti, a to jak z hlediska ověření pravdivosti tvrzených skutečností, tak z hlediska posouzení jejich právní relevance ve vztahu k možnému naplnění znaku protiprávnosti. Před sepsáním záznamu o výsledku prověření oznámení poskytne příslušná osoba oznamovateli možnost se ke zjištěným skutečnostem vyjádřit. Pokud oznamovatel uvede nové skutečnosti nebo nesouhlasí se zjištěními, musí se příslušná osoba s těmito skutečnostmi a nesouhlasem vypořádat v písemném záznamu o výsledku prověření oznámení, přičemž uvede, zda jsou tyto skutečnosti a nesouhlas důvodné.
- 6.14. Příslušná osoba musí oznamovatele informovat o výsledku vyšetřování do 30 dnů ode dne přijetí oznámení, ledaže by došlo k prodloužení lhůty postupem podle bodu 6.1. Při prodloužení lhůty je příslušná osoba povinna oznamovatele informovat o výsledku vyšetřování do skončení prodloužené lhůty.
- 6.15. Pokud by bylo oznámení posouzeno jako nedůvodné, sdělí příslušná osoba oznamovateli, že z okolností, které jí jsou známy, neshledala podezření na spáchání protiprávního jednání, nebo shledala, že se oznámení
- 6.9. Some investigations may require additional internal resources (e.g. HR) or appropriate external advice (e.g. legal) where appropriate. However, these individuals will never be provided with information that could frustrate or jeopardise the purpose of making a report and will never be told the identity of the whistleblower or other protected persons unless the competent person has their written consent to disclose their identity. All persons assisting with the investigation will be bound by the rules of confidentiality.
- 6.10. Employees may be asked by the competent person to provide assistance with the investigation (including interviews, provision of documents, computer files and/or other records). Employees are required to provide such assistance.
- 6.11. Employees asked to assist in an investigation shall not arbitrarily interfere with the investigation. All information relating to the investigation and any interviews that formed part of it shall be kept strictly confidential, including in relation to management, family members, friends and associates.
- 6.12. In order to maintain confidentiality and because they are only involved in fact-finding, staff must not be accompanied during interviews during the investigation.
- 6.13. A written record of the outcome of the investigation of the report shall be made by the competent person, in which they shall comment on the validity of the report, in particular summarising the facts alleged by the whistleblower and commenting on each fact, both in terms of verifying the truth of the facts alleged and assessing their legal relevance in relation to the possible fulfilment of the element of illegality. Before drawing up the record of the outcome of the investigation, the competent person shall give the whistleblower the opportunity to comment on the facts established. If the whistleblower introduces new facts or disagrees with the findings, the competent person shall deal with those facts and disagreements in a written record of the outcome of the investigation of the report, indicating whether those facts and disagreements are justified.
- 6.14. The competent person must inform the whistleblower of the outcome of the investigation within 30 days of receipt of the report, unless the time limit is extended in accordance with the procedure set out in paragraph 6.1. If the time limit is extended, the competent person must inform the whistleblower of the outcome of the investigation before the end of the extended time limit.
- 6.15. Should the report be considered unfounded, the competent person shall inform the whistleblower that, from the circumstances known to the competent person, they did not find that an offence

zakládá na nepravdivých informacích, a současně poučí oznamovatele o možnosti obrátit se na příslušný orgán veřejné moci.

6.16. Pokud příslušná osoba dojde k závěru, že je oznámení důvodné, navrhne společnosti nápravná opatření k předejití nebo nápravě protiprávního stavu. Příslušná osoba nápravná opatření společnosti nenavrhne, pokud by to mohlo vést k prozrazení identity oznamovatele či jiné chráněné osoby. Pokud takto navržená nápravná opatření společnost nepřijme, přijme jiné vhodné nápravné opatření. O přijetí nápravných opatření informuje společnost neprodleně příslušnou osobu, ta o nich bez zbytečného odkladu vyrozumí oznamovatele. Příslušná osoba oznamovatele o nápravných opatřeních nevyrozumí, pokud by to mohlo vést k prozrazení identity oznamovatele či jiné chráněné osoby nebo pokud o nevyrozumívání oznamovatel výslovně požádal.

6.17. Příslušná osoba vede evidenci údajů o oznámeních (dále jen „**evidence**“) po dobu pěti let od data obdržení oznámení, v rozsahu:

- datum přijetí oznámení,
- Jméno, příjmení, datum narození a kontaktní adresa oznamovatele nebo jiné údaje, z nichž je možné dovodit totožnost oznamovatele, jsou-li jí tyto údaje známy,
- shrnutí obsahu oznámení,
- identifikace osoby, proti které oznámení směřovalo, je-li její totožnost známa,
- datum ukončení posouzení důvodnosti oznámení příslušnou osobou,
- výsledek posouzení důvodnosti oznámení.

6.18. Příslušná osoba uchovává oznámení a dokumenty s ním související po dobu pěti let ode dne přijetí oznámení. Po uplynutí této doby jsou oznámení a dokumenty s nimi související vymazány či zničeny. To neplatí, pokud mohou být tyto dokumenty použity jako důkaz v probíhajícím nebo bezprostředně hrozícím trestním řízení, správním řízení, občanském soudním řízení či jiném řízení, jehož stranou/účastníkem je společnost. V takovém případě budou uchovávané dokumenty smazány/zničeny po pravomocném skončení takového řízení, příp. marném uplynutí lhůty k podání jakéhokoliv dalšího úkonu v této věci (např. dovolání, ústavní stížnost).

6.19. Příslušná osoba vede evidence a uchovává oznámení a další dokumenty s nimi související zabezpečeným

has been committed or that they found the report to be based on false information, and shall at the same time inform the whistleblower of the possibility of contacting a competent public authority.

6.16. If the competent person concludes that the report is substantiated, they shall propose corrective measures to the company to prevent or remedy the violation. The competent person shall not propose corrective measures to the company if this could lead to the disclosure of the identity of the whistleblower or other protected person. If the corrective measures so proposed are not accepted by the company, the company shall take other appropriate corrective action. The company shall promptly inform the competent person of the adoption of corrective measures, they shall inform the whistleblower without undue delay. The competent person shall not inform the whistleblower of the corrective measures if this could lead to the disclosure of the identity of the whistleblower or other protected person or if the whistleblower has expressly requested not to be informed.

6.17. The Competent Person shall keep records of the details of reports (the "records") for a period of five years from the date of receipt of the report, to the extent of:

- the date of receipt of the report,
- the name, surname, date of birth and contact address of the whistleblower or other information from which the identity of the whistleblower can be inferred, if known to them,
- a summary of the content of the report,
- identification of the person against whom the report was directed, if known,
- the date of completion of the assessment of the validity of the report by the competent person,
- the outcome of the assessment of the validity of the report.

6.18. The competent person shall retain the report and documents relating to it for a period of five years from the date of receipt of the report. After that period, the report and related documents shall be deleted or destroyed. This does not apply if the documents may be used as evidence in a pending or imminent criminal proceeding, administrative proceeding, civil court proceeding or other proceeding to which the company is a party/participant. In such a case, the retained documents will be deleted/destroyed after the final conclusion of such proceedings or the expiry of the time limit for filing any further action in the matter (e.g. appeal, constitutional complaint).

6.19. The competent person shall keep records and retain reports and other documents relating thereto in a secure manner. Documentary documents are kept in

způsobem. Listinné dokumenty jsou uchovávány v uzamykatelné skříni či trezoru. Elektronické dokumenty jsou dostatečně zabezpečeny heslováním nebo jiným obdobným způsobem. Do evidence údajů, k oznámením a dokumentům s nimi souvisejícím má přístup výhradně příslušná osoba.

a lockable cupboard or a safe. Electronic documents are adequately secured by password or other similar means. Access to data records, reports and related documents shall be restricted to the competent person.

7. ZÁRUKY POSKYTNUTÉ OZNAMOVATELI

L'ORÉAL garantuje, že:

- 7.1. všechna oznámení podaná v dobré víře budou podrobně prošetřena,
- 7.2. v případě potřeby budou přijata nápravná opatření,
- 7.3. oznamovateli bude poskytnuta zpětná vazba v přiměřeném rozsahu a v takové míře, jakou lze poskytnout, aniž by byly porušeny právní požadavky nebo jiná pravidla důvěrnosti,
- 7.4. veškeré poskytnuté informace budou sděleny přísně na základě zásady "need-to-know" pro účely vyšetřování a jeho případných důsledků. Informace o totožnosti oznamovatele bude poskytnuta třetím osobám pouze s písemným souhlasem oznamovatele nebo v případech, kdy bude příslušná osoba údaje o totožnosti povinna poskytnout příslušným orgánům veřejné moci podle právních předpisů. Pokud příslušná osoba poskytuje informaci o totožnosti oznamovatele orgánu veřejné moci podle předchozí věty, je povinna o tom předem oznamovatele vyrozumět společně s důvody, pro které je povinna informaci poskytnout, a umožnit oznamovateli, aby se k poskytnutí informace vyjádřil. Společnost L'ORÉAL dále nemůže chránit identitu oznamovatele, pokud o svém podezření informoval jiné osoby.

8. OCHRANA OZNAMOVATELE A DALŠÍCH 8 OSOB

- 8.1. Oznamovatel, který oznámení učinil v dobré víře, nesmí být vystaven jakémukoliv odvetnému opatření. Každý zaměstnanec, který se domnívá, že se stal jeho obětí, by měl neprodleně kontaktovat Etického korespondenta a/nebo Generálního ředitele.
- 8.2. Před odvetnými opatřeními budou kromě oznamovatelů chráněni také:
 - osoba, která poskytla pomoc při zjišťování informací, které jsou obsahem oznámení, při podání oznámení nebo při posouzení jeho důvodnosti,
 - osoba, která je ve vztahu k oznamovateli osobou blízkou,
 - osoba, která je zaměstnancem nebo kolegou oznamovatele,
 - osoba oznamovatelem ovládaná,
 - právnická osoba, v níž má oznamovatel účast, osoba ji ovládající, jí ovládaná osoba nebo

7. GUARANTEES PROVIDED TO THE WHISTLEBLOWER

L'ORÉAL guarantees that

- 7.1. all reports made in good faith will be thoroughly investigated,
- 7.2. where necessary, corrective action will be taken,
- 7.3. feedback will be provided to the whistleblower to the extent reasonable and to the extent that it can be provided without breaching legal requirements or other rules of confidentiality,
- 7.4. any information provided will be disclosed strictly on a need-to-know basis for the purposes of the investigation and its possible consequences. Information about the identity of the whistleblower will only be disclosed to third parties with the written consent of the whistleblower or where the competent person is required to provide identity information to relevant public authorities under the law. Where the competent person provides information on the identity of the whistleblower to a public authority pursuant to the preceding sentence, they shall inform the whistleblower thereof in advance, together with the reasons for which they are obliged to provide the information and give the whistleblower the opportunity to comment on the provision of the information. Furthermore, L'ORÉAL cannot protect the identity of the whistleblower if they informed other persons of their suspicions.

8. PROTECTION OF THE WHISTLEBLOWER AND OTHER PERSONS

- 8.1. A whistleblower who has made a report in good faith shall not be subject to any retaliation. Any employee who believes they have been the victim of retaliation should immediately contact the Ethics Correspondent and/or the CEO.
- 8.2. In addition to whistleblowers, the following will be protected from retaliation:
 - a person who provided assistance in identifying the information that is the subject of the report, in making the report, or in assessing the merits of it,
 - a person who is a close person to the whistleblower,
 - a person who is an employee or colleague of the whistleblower,
 - a person controlled by the whistleblower,
 - a legal entity in which the whistleblower has an interest, a person controlling it, a person

osoba, která je s touto právní osobou ovládaná stejnou ovládající osobou,

- právní osoba, jejíž voleného orgánu je oznamovatel členem, osoba ovládající, ovládaná nebo osoba ovládaná stejnou ovládající osobou,
- svěřenský fond, jehož je oznamovatel nebo právní osoba uvedená v předchozích dvou odrážkách zakladatelem nebo obmyšleným nebo ve vztahu k němuž jsou oznamovatel nebo právní osoba uvedená v předchozích dvou odrážkách osobou, která podstatným způsobem zvýší majetek svěřenského fondu smlouvou nebo pořízením pro případ smrti,
- osoba, pro kterou oznamovatel vykonává práci nebo jinou obdobnou činnost.

controlled by it or a person controlled by the same controlling person as the legal entity,

- a legal entity of which the whistleblower is a member of an elected body, a person controlling, controlled or controlled by the same controlling person,
- a trust fund of which the whistleblower or a legal entity referred to in the preceding two bullets is a settlor or a trustee or in relation to which the whistleblower or a legal entity referred to in the preceding two bullets is a person who substantially increases the assets of the trust by contract or by acquisition on death,
- a person for whom the whistleblower performs work or other similar activity.

9. ZÁRUKY POSKYTNUTÉ DOTČENÝM OSOBAM

L'ORÉAL zaručuje, že:

- 9.1. dotčené osoby budou informovány o povaze obvinění, pokud to bude možné s ohledem na podmínky uvedené v 6.7,
- 9.2. budou respektovány zásady řádného procesu a presumpce neviny, tj. žádné rozhodnutí nebude přijato dříve, než dotčená osoba (osoby) vznesou (vznesou) svá tvrzení a dostane (dostanou) příležitost reagovat na podezření a/nebo obvinění vznesená proti ní (nim),
- 9.3. všechny osoby zapojené do vyšetřování budou podléhat přísné povinnosti mlčenlivosti a společnost L'ORÉAL vynaloží veškeré úsilí, aby během vyšetřování chránila pověst dotčených osob. Společnost L'ORÉAL však nepřebírá odpovědnost v případě, že zaměstnanci sami informují jiné osoby o své účasti na vyšetřování,
- 9.4. dotčené osoby, které byly zproštěny podezření a/nebo obvinění, neutrpí žádné negativní dopady a budou chráněny před odvetnými opatřeními. Každá dotčená osoba, která se domnívá, že se stala obětí odvetných opatření, by měla neprodleně kontaktovat Etického korespondenta a/nebo Generálního ředitele.

10. ZÁRUKY POSKYTOVANÉ ZAMĚSTNANCŮM, KTEŘÍ BYLI VYZVÁNÍ K POSKYTNUTÍ SOUCINNOSTI PŘI VYŠETŘOVÁNÍ OZNÁMENÍ

Společnost L'ORÉAL zaručuje, že zaměstnanci, kteří spolupracují při vyšetřování, budou chráněni před odvetnými opatřeními. Každý zaměstnanec, který se domnívá, že se stal obětí odvetných opatření, by měl neprodleně kontaktovat příslušnou osobu a/nebo generálního ředitele.

11. PORUŠENÍ DŮVĚRNOSTI

9. GUARANTEES PROVIDED TO THE PERSONS CONCERNED

L'ORÉAL guarantees that:

- 9.1. the persons concerned will be informed of the nature of the allegations, as far as practicable having regard to the conditions set out in 6.7,
- 9.2. the principles of due process and the presumption of innocence will be respected, i.e. no decision will be taken before the person(s) concerned have made their allegations and been given the opportunity to respond to the suspicions and/or allegations made against them,
- 9.3. all persons involved in the investigation will be subject to a strict duty of confidentiality and L'ORÉAL will make every effort to protect the reputation of the persons concerned during the investigation. However, L'ORÉAL does not accept responsibility if employees themselves inform others of their involvement in the investigation,
- 9.4. the persons concerned who have been exonerated of suspicions and/or allegations will suffer no negative consequences and will be protected from retaliation. Any person concerned who believes they have been the victim of retaliation should contact the Ethics Correspondent and/or the CEO.

10. ASSURANCES GIVEN TO EMPLOYEES WHO HAVE BEEN ASKED TO COOPERATE IN THE INVESTIGATION OF A NOTIFICATION

L'ORÉAL guarantees that employees who cooperate with the investigation will be protected from retaliation. Any employee who believes that he or she has been the victim of retaliation should immediately contact the competent person and/or the Chief Executive Officer.

11. BREACH OF CONFIDENTIALITY

Společnost L'ORÉAL je povinna zajistit důvěrnost oznámení a šetření. Každý zaměstnanec zapojený do vyšetřování, který nedodrží svou povinnost mlčenlivosti, může být disciplinárně potrestán.

L'ORÉAL is obliged to ensure the confidentiality of reports and investigations. Any employee involved in an investigation who fails to comply with their duty of confidentiality may be subject to disciplinary action.

12. KŘIVÉ OBVINĚNÍ

Společnost L'ORÉAL je rovněž povinna chránit své zaměstnance před křivými obviněními a pomluvami. Od zaměstnanců se očekává, že budou při používání těchto praktik zachovávat dobrý úsudek a budou opatrní. Každý zaměstnanec, který vznesl obvinění, může být vystaven disciplinárnímu řízení, pokud se zjistí, že obvinění nebylo vzneseno v dobré víře.

12. FALSE ACCUSATION

L'ORÉAL is also obliged to protect its employees from false accusations and defamation. Employees are expected to use good judgment and caution when engaging in these practices. Any employee who makes an accusation may be subject to disciplinary action if it is found that the accusation was not made in good faith.

13. OCHRANA OSOBNÍCH ÚDAJŮ

Společnost L'ORÉAL je povinna zpracovávat osobní údaje v souladu s příslušnými právními předpisy, konkrétně nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a zákonem č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, a informovat oznamovatele o tomto zpracování a o právech subjektu údajů. Osobou oprávněnou pro účely přijímání a vyšetřování oznámení zpracovávat v nezbytném rozsahu osobní údaje uvedené v oznámení je příslušná osoba.

13. DATA PROTECTION

L'ORÉAL is obliged to process personal data in accordance with the relevant legislation, namely Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data and Act No. 110/2019 Coll., on the processing of personal data, and to inform the whistleblower about this processing and the rights of the data subject. The person authorised to process, to the extent necessary for the purposes of receiving and investigating the report, the personal data contained in the report is the competent person.

14. ZÁVĚREČNÁ A PŘECHODNÁ USTANOVENÍ

- 14.1. Tato Pravidla nabývají platnosti dnem podpisu a účinnosti dnem 1. 1. 2025.
- 14.2. Zaměstnanci budou o změně pravidel informováni.

14. FINAL AND TRANSITIONAL PROVISIONS

- 14.1. These Rules come into force on the date of signing and come into effect on 1 August 2023.
- 14.2. Employees will be notified of the change to the Rules.

V Praze dne/ In Prague on 1.1. 2025

MASEWICZ Monika
jednatel / Managing Director

**FORMULÁŘ PRO OZNÁMENÍ
PROTIPRAVNÍHO JEDNANÍ****FORM FOR REPORTING BREACHES**

Jméno a příjmení/ name and surname:

Datum narození/ date of birth:

Oddělení/ department:

Soukromá e-mailová adresa / private email address:

Soukromé telefonní číslo/ private phone number:

Můžete uvést i další kontaktní údaje a způsob, jakým si přejete být v případě potřeby kontaktováni / you may add other means of contacting you and the manner in which you prefer to be contacted:

Podrobně popište, kdy a jak jste se o tomto problému dozvěděli, zda je problém stále aktuální nebo je třeba okamžitě reagovat, kdo se může zapojit. Buďte co nejkonkrétnější a uveďte data a místa, kde vaše podezření vzniklo. Popište skutečnosti týkající se vašeho podezření co nejobjektivněji a uveďte pouze to, co je nezbytné. Pokud máte o popisovaných skutečnostech sebemenší pochybnosti, uveďte, že se jedná o údajné informace.

Describe in detail when and how you became aware of the problem, whether the problem is a lasting issue or whether an immediate response is needed, who can get involved. Be as specific as possible and include the dates and locations where your suspicions arose. Describe the facts surrounding your suspicion as objectively as possible and only state what is necessary. If you have the slightest doubt about the facts described, state that the information is alleged.

Uveďte prosím jména osob, o kterých se domníváte, že mohou poskytnout další informace / podklady o této záležitosti s uvedením, které informace / podklady by uvedené osoby mohly vědět či mít.

Please provide the names of persons you believe may be able to provide additional information/substantiation on this matter, indicating what information/substantiation said persons may know or have.

Přiložte veškerou dokumentaci týkající se vašeho podezření, případně ji označte, pakliže ji nemáte k dispozici.

Attach all documentation relating to your suspicion or mark it if you do not have it.

Datum/ date:

Podpis/ signed by