

Política de gestión de denuncias de irregularidades

2023



La versión francesa es el documento de referencia en los países de habla francesa.
La versión inglesa es el documento de referencia en el resto de países.

Prólogo

Porque queremos ser ejemplares y sostenibles, actuamos de acuerdo con principios éticos exigentes.

En L'ORÉAL hemos asumido una serie de compromisos que se recogen en nuestro Código de Ética.

Se trata de que todos los empleados y partes interesadas actúen de forma ejemplar y respeten nuestros valores y Principios Éticos: **Integridad**, **Respeto**, **Valentía** y **Transparencia**.

Animamos a nuestros empleados y a todas las partes interesadas a que nos comuniquen cualquier duda que puedan tener sobre el cumplimiento de estos compromisos para que podamos tomar medidas correctivas en caso necesario.

La política Speak Up permite a los empleados y partes interesadas presentar una denuncia, de conformidad con las disposiciones legislativas aplicables y, en particular en Francia, con las leyes «Sapin II» y de «Deber de vigilancia».

En este contexto, es esencial que los empleados de L'ORÉAL y las partes interesadas tengan acceso a un canal de denuncia de irregularidades interno seguro y eficaz que les ofrezca todas las garantías de confidencialidad necesarias.

Estas garantías les permiten revelar cualquier posible violación de nuestras normas éticas, así como cualquier amenaza o perjuicio para el interés general.

Puede haber versiones locales de esta política del Grupo para tener en cuenta las particularidades legales de los países en los que operamos.

El contenido de esta política del Grupo puede diferir en ocasiones de la legislación local aplicable.

En este caso, se acuerda que las normas que deben prevalecer y aplicarse son las que mejor protegen al denunciante, ya se deriven de la legislación local o de la presente política.

Cuando la legislación local aplicable establezca garantías de protección más amplias que las aquí previstas, se aplicará la legislación local.

La Dirección General de Ética, Riesgos y Cumplimiento (en adelante, «DERC») es la referencia permanente del Grupo para la gestión de denuncias de irregularidades y el desarrollo de investigaciones éticas.

En el presente documento, «L'ORÉAL» hace referencia a L'ORÉAL SA, a todas sus filiales y a todas las empresas controladas por el Grupo L'ORÉAL en todo el mundo, así como a la Fundación L'ORÉAL.

Sumario

PARTE I.

CONDICIONES DE ADMISIBILIDAD DE UNA DENUNCIA

A. Condiciones de admisibilidad de una denuncia

1. Personas que pueden presentar una denuncia
2. Condiciones de protección que se aplican a los denunciantes de irregularidades
3. Hechos denunciados

B. La presentación de una denuncia ética

1. Modalidades prácticas respecto de la denuncia de irregularidades
2. Presentación de una denuncia anónima
3. Información que debe aportarse para respaldar una denuncia

PARTE II.

TRAMITACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA DENUNCIA

A. Examen de admisibilidad de la denuncia

B. Tramitación de una denuncia que ha sido admitida

1. Personas que pueden participar en la tramitación de una denuncia
2. Etapas siguientes al examen de admisibilidad de la denuncia
3. Derechos y obligaciones

C. Seguimiento de la denuncia admitida

1. Información sobre el seguimiento de la denuncia
2. Medidas correctivas y ausencia de represalias
3. Otros canales posibles: denuncia externa a las autoridades competentes
4. Divulgación pública
5. Contactos en caso de dudas

PARTE I.

CONDICIONES DE ADMISIBILIDAD DE UNA DENUNCIA

A. Condiciones de admisibilidad de una denuncia

1. Personas que pueden presentar una denuncia

—
A efectos de la presente política, el autor de una denuncia es cualquier persona física autorizada a presentar la misma. Esto puede incluir a las siguientes personas:

- Un empleado o empleada de L'ORÉAL, que trabaje o haya trabajado para L'ORÉAL, independientemente de la naturaleza de su contrato de trabajo.
- Una persona que haya solicitado un puesto de trabajo en L'ORÉAL, o un futuro empleado cuya relación laboral aún no haya comenzado.
- Un accionista, socio o titular de derechos de voto en la junta general de L'ORÉAL.
- Un directivo de L'ORÉAL, miembro de un órgano de gobierno, de dirección, de administración o de supervisión del Grupo L'ORÉAL o sus entidades, incluidos los miembros no ejecutivos actuales o anteriores.
- Los colaboradores ocasionales, incluidos, entre otros, personal temporal, becarios, voluntarios y cualquier persona que trabaje bajo la supervisión y dirección de contratistas o subcontratistas de L'ORÉAL.
- Los socios externos de L'ORÉAL (proveedores, subcontratistas, prestadores de servicios, asociaciones, etc.).
- Los clientes y consumidores.

2. Condiciones de protección de los denunciantes de irregularidades

—
Esta política proporciona toda aquella información necesaria para poder presentar una denuncia sobre una irregularidad a través del canal interno que se prevé en esta misma política, así como el establecimiento de las garantías de confidencialidad, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- La denuncia debe presentarse sin que la misma en ningún caso esté sujeta a ninguna contraprestación económica directa.
- La denuncia la presenta una persona física que tiene conocimiento personal de los hechos o a la que se le han comunicado los hechos en el ejercicio de su actividad profesional.
- La denuncia debe hacerse de buena fe.

Se considera que una denuncia es de «buena fe» cuando el denunciante comunica una información que considera completa, imparcial y exacta, lo que le permite creer razonablemente que la información comunicada es verdadera, incluso si más tarde resulta que se trataba de un error. Si un denunciante se percata, después de haber presentado una denuncia, de que ha cometido un error, deberá informar inmediatamente a la persona a la que presentó dicha denuncia.

La protección del denunciante es extensible a:

- Los facilitadores (toda persona física o jurídica sin ánimo de lucro que ayude al denunciante a presentar su denuncia).
- Las personas físicas en contacto con el denunciante (es decir, todas aquellas que puedan ser objeto de represalias en el ejercicio de su actividad profesional por parte de su empleador, cliente o destinatario de sus servicios).
- Las entidades jurídicas para las que trabaja el denunciante o con las que está vinculado en un contexto profesional o que controla.

3. Hechos denunciables

Una denuncia consiste en comunicar:

- Violaciones presuntas, reales o efectivas (e intentos de ocultar dichas violaciones) del Código de Ética, de cualquier política de cumplimiento y de las políticas éticas del Grupo.
- Una actividad delictiva (delito menor o delito grave).
- La infracción de una ley, reglamento, legislación de la Unión Europea o acto unilateral de una organización internacional.
- Una situación que puede suponer una amenaza o un perjuicio para el interés general.
- Una violación potencial o real de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.
- Una amenaza potencial o real para la salud o la seguridad de las personas o el medioambiente.
- La ocultación deliberada de estos actos.
- Actos de represalia por haber denunciado o participado en la tramitación de una denuncia.

La denuncia debe referirse a hechos relacionados con las actividades de L'ORÉAL, que se hayan producido o puedan producirse.

Las inquietudes que no se enmarquen en la definición anterior no se valorarán como una denuncia realizada en virtud de la presente política. Estas inquietudes pueden compartirse a través de los contactos habituales de la parte interesada implicada (dirección de L'ORÉAL, Recursos Humanos, etc.).

Las principales temáticas que pueden ser objeto de denuncia son:

Los derechos humanos y las libertades fundamentales:

Por ejemplo: el trabajo infantil; el trabajo forzado, incluida la esclavitud moderna; el acoso sexual, incluidos los comentarios sexistas, la intimidación y el acoso psicológico; la discriminación, incluidos los comentarios racistas, antisemitas u homófobos; las violaciones de los derechos humanos en nuestra cadena de suministro, etc.

La salud, seguridad y protección de las personas:

Por ejemplo: el incumplimiento de las medidas designadas para promover la salud en el trabajo, incluidos los requisitos internos para la manipulación de productos peligrosos; la falta de procedimientos de emergencia; las condiciones de trabajo peligrosas en la cadena de suministro; las situaciones de epidemia y la seguridad, como la falta de equipos o procedimientos de seguridad en una fábrica, etc.

El medioambiente:

Por ejemplo: la contaminación del aire, el suelo y las aguas superficiales y subterráneas; la contaminación por transporte de materiales peligrosos; el vertido de sustancias tóxicas; la deforestación, etc.

Los intereses económicos y financieros:

Por ejemplo: conflictos de intereses, corrupción privada o pública, tráfico de influencias, fraude interno o externo, fraude en compras, violación de las normas de competencia o de sanciones económicas internacionales, blanqueo de capitales, malversación, revelación de información sensible, abuso de bienes sociales, etc.

El Código de Ética o las políticas éticas del Grupo:

Por ejemplo: cualquier acusación de comportamiento contrario a los compromisos éticos de L'ORÉAL y que pueda afectar a sus grupos de interés o a la reputación del Grupo.

Las represalias vinculadas a una denuncia:

Este tema se trata con más detalle y con ejemplos en la parte II.B.2. de este documento.

B. La presentación de una denuncia ética

1. Modalidades prácticas respecto de la denuncia de irregularidades

La persona que desee presentar una denuncia puede ponerla en conocimiento de la DERC a través de:

- El sitio web público y seguro L'ORÉAL Speak Up: www.lorealsspeakup.com.
- A continuación, la denuncia se envía directamente a la DERC, que determina quién se encargará de tramitarla.
- Una persona autorizada, es decir: un miembro del Comité Ejecutivo del Grupo o de un Comité de dirección del Grupo/Zona/País, un director general regional o el Corresponsal de Ética. Las personas autorizadas informan a su Corresponsal de Ética de las denuncias que reciben para que éste centralice todas las denuncias recibidas a nivel local y, en su caso, informe a la DERC.
- Dependiendo de cada legislación, puede ser posible que otros contactos internos acepten informes de denuncia como parte de sus funciones (por ejemplo, en Francia: los representantes del personal, coordinadores en materia de acoso sexual, miembros del Comité de Empresa, etc.) o que se implementen otros canales de denuncia/información (por ejemplo, dirección de correo electrónico genérica o centro de llamadas).
- Los terceros pueden ponerse en contacto con su persona de contacto principal de L'ORÉAL.

Cualquier persona que no sea una persona autorizada y que reciba información que pueda ser objeto de denuncia debe informar a la DERC o a su Corresponsal de Ética o invitar a la persona a ponerse en contacto directamente con la DERC o sus representantes.

Solo la DERC o sus representantes (es decir, los Corresponsales de Ética, otros empleados del Grupo específicamente identificados por ésta o expertos externos validados por ella) tienen capacidad para tramitar las denuncias presentadas y llevar a cabo un análisis o una investigación, si fuera necesario.

Estos canales internos garantizan, de conformidad con la ley, la estricta confidencialidad de la identidad del denunciante, de las personas implicadas y de cualquier tercero mencionado en la denuncia, así como la confidencialidad de la información recopilada por todos los destinatarios de la denuncia.



El autor de una denuncia puede presentarla por escrito, verbalmente o de ambas formas.

La denuncia verbal puede cursarse por teléfono u otro sistema de mensajería, o en una reunión presencial. A petición del denunciante, se organizará una reunión presencial o una videoconferencia, dentro del plazo máximo de veinte días.

A continuación, la denuncia verbal se refleja en un informe redactado por la persona autorizada y se transmite al denunciante para que dé su conformidad.

El sistema presentado en esta política es complementario a los canales de denuncia de irregularidades existentes fuera de la empresa. Aunque L'ORÉAL recomienda encarecidamente el uso de este sistema, no habrá represalias si el denunciante opta por cursar su denuncia a través de un canal externo.

En caso de duda sobre cómo presentar una denuncia, el empleado puede pedir consejo a su superior jerárquico o al Departamento de Recursos Humanos.

2. Presentación de una denuncia anónima

L'ORÉAL permite denunciar de forma anónima.

El sitio web público y seguro L'ORÉAL Speak Up (www.lorealsspeakup.com) permite preservar este anonimato.

En este caso, el denunciante recibe un nombre de usuario y una contraseña con los que conectarse a la plataforma y conversar con la DERC sin revelar su identidad (la confidencialidad de las conversaciones está técnicamente garantizada por la ausencia de cookies y de medios de rastreo del usuario y el cifrado de las comunicaciones).

No obstante, en el caso de una denuncia anónima, la posibilidad de tratarla con arreglo a este sistema dependerá, en particular, de la existencia de pruebas suficientemente detalladas.

Si el anonimato imposibilita la tramitación de la denuncia, se informará al denunciante a través del cuadro de diálogo anónimo del sitio web público y seguro L'ORÉAL Speak Up: www.lorealsspeakup.com.

No obstante, suele ser aconsejable que el autor de la denuncia se identifique en el momento de cursarla. Su identidad se tratará confidencialmente de acuerdo con este procedimiento y no se comunicará a la persona denunciada o sospechosa, a menos que la ley exija lo contrario o con el consentimiento explícito del denunciante.

3. Información que debe comunicarse para respaldar una denuncia

La información facilitada en una denuncia debe ser objetiva y estar directamente relacionada con el tema que aborda.

En su denuncia, el denunciante describirá, de la forma más objetiva y detallada posible, los hechos que permitan comprender su acción. Se recomienda que el denunciante especifique los siguientes elementos:

- Cuándo y dónde tuvo lugar cada suceso denunciado.
- Cómo tuvo conocimiento de ello (directa o indirectamente) y si este conocimiento es personal.
- Si ya ha informado a otras personas de su denuncia.
- Si ya se han tomado medidas para remediar la situación.
- La identidad y las funciones de las personas implicadas.
- Si existen testigos de los hechos denunciados (identidad, funciones, hechos en cuestión, papel de la persona identificada, etc.).
- En la medida de lo posible, facilitará cualquier información o documento que pueda respaldar su denuncia. Si hay dudas sobre un hecho, especificará que se trata de una presunción.
- Cómo ponerse en contacto con el denunciante (véase el apartado I. B. 2. anterior sobre la posibilidad de presentar una denuncia anónima).
- Si, según su conocimiento, en el momento de la transmisión de la denuncia y durante su tramitación, es inminente o está en curso un procedimiento judicial o similar (arbitraje, mediación, requerimiento judicial, etc.). En este caso, la denuncia es, en principio, inadmisibile y su tramitación se suspende o interrumpe. Sin embargo, L'ORÉAL se reserva el derecho de revisarla y tomar medidas correctivas si fuera necesario.

Cuando la información comunicada no se haya obtenido en el ejercicio de su actividad profesional, el denunciante deberá haber tenido conocimiento personal de la misma.

Sin embargo, el denunciante no debe acompañar su denuncia de información o documentos, independientemente de su formato o soporte:

- Cuya obtención constituya un delito (por ejemplo, robo de documentos, escuchas ilegales, etc.).
- Que estén amparados por el secreto de defensa nacional, el secreto de la investigación, el secreto de instrucción, el secreto de las deliberaciones judiciales, el secreto médico o el secreto profesional del abogado con respecto a su cliente, salvo si le pertenecen (por ejemplo: sus comunicaciones con su abogado o su información médica personal).

Si la denuncia es inadmisibile, se informará de ello por escrito al autor de la misma, así como de los motivos por los que la entidad considera que la denuncia no cumple estas condiciones. Siempre que sea posible, se le informará de los canales alternativos para expresar su preocupación.

En el mismo momento, también se le facilitará información sobre las medidas previstas o adoptadas para evaluar la veracidad de las acusaciones.

PARTE II.

TRAMITACION Y SEGUIMIENTO DE LA DENUNCIA

A. Examen de admisibilidad de la denuncia

Al presentar una denuncia:

- A través del sitio web seguro www.lorealsspeakup.com, el denunciante recibe automáticamente un mensaje para confirmar que la DERC ha recibido el mensaje.
- Ante una persona autorizada: esta envía un acuse de recibo en un plazo de 7 días naturales siguientes a su recepción.

Cuando la denuncia se presenta a través del sitio seguro www.lorealsspeakup.com, el examen de admisibilidad lo lleva a cabo, en principio, la DERC, sin dar acceso a ninguna otra parte interesada interna o externa. La DERC podrá transferir, caso por caso, la tarea de realizar el examen de admisibilidad al corresponsal de ética (en adelante, el «CE») o a otro representante.

Cuando la denuncia se presenta a una persona autorizada, el examen de admisibilidad lo asume, en principio, el CE de su perímetro. En caso de dificultad, el CE puede pedir ayuda a la DERC.

La DERC tiene acceso a todas las denuncias, sean admisibles o no.

El examen de admisibilidad consiste en comprobar si la denuncia se ajusta a la definición de denuncia de la presente política y si existen pruebas suficientemente detalladas para tramitarla.

En caso necesario, podrá solicitarse información adicional al denunciante para examinar su admisibilidad.

Si la denuncia es admisible, se informa al denunciante en un plazo máximo de tres meses a partir del acuse de recibo de la misma.

También se le informa de la identidad de la persona que se encargará de tramitar la denuncia, así como de la forma en que se le comunicará el seguimiento dado a la misma.

Una denuncia puede considerarse inadmisibile si el denunciante no facilita pruebas suficientemente detalladas para tramitarla.

Si la denuncia es inadmisibile, la entidad procede a su cierre. Se informará de ello por escrito al autor de la misma, así como de los motivos por los que la entidad considera que no es admisible.

Siempre que sea posible, se le informará de los canales alternativos para expresar su preocupación. La DERC también puede remitir la denuncia directamente al agente interno competente para tratar el asunto (RR. HH., Riesgos, Comunicación, etc.) e informar al denunciante.

B. Tramitación de una denuncia que ha sido admitida

1. Personas que pueden participar en la tramitación de una denuncia

El denunciante

El denunciante es la persona física que comunica información sobre irregularidades que ha observado personalmente o que se refieren a información obtenida en el ejercicio de sus actividades profesionales.

A modo de recordatorio, debe actuar de buena fe y sin contraprestación económica directa.

Los facilitadores

Un «facilitador» es toda persona física o jurídica de derecho privado sin ánimo de lucro que ayuda al denunciante a presentar la denuncia de conformidad con la ley.

Testigos y peritos

Puede solicitarse la participación de los empleados u otras partes interesadas del Grupo en calidad de:

Testigos: identificados en el transcurso de la investigación, se presume que tienen un conocimiento al menos parcial de la conducta denunciada y es probable que aporten información sobre el contexto de los hechos.

Peritos: son técnicos o especialistas elegidos por sus conocimientos y encargados de examinar, constatar o valorar hechos o proporcionar cualquier información útil para la tramitación de la denuncia.

Se trata de aclarar de la forma más objetiva y detallada posible los hechos denunciados y el contexto que pueda rodear a los mismos.

El denunciado

El denunciado es la persona designada por el denunciante como autor de una irregularidad ética o violación (véase el apartado I. A 3. de la presente política). Una persona también puede verse «implicada» en el transcurso de la investigación cuando las pruebas recopiladas y no identificadas en la denuncia inicial sugieran que ha cometido o participado en una irregularidad o violación.

La participación activa en las entrevistas permite al denunciado dar su versión de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, los identificados posteriormente en la tramitación de la misma.

El denunciado será informado en un plazo razonable de la naturaleza de la denuncia que le concierne, de la recopilación de los datos que le conciernan y del nombre de la persona encargada de la tramitación de la denuncia.

En principio, esta información se facilita después de que se haya examinado la admisibilidad de la denuncia.

Otras partes interesadas en el proceso de investigación ética

El equipo de investigación: a la luz de la información proporcionada y del contexto que rodea a los hechos, L'ORÉAL decidirá cómo llevar a cabo la investigación ética. Por tanto, se puede llevar a cabo internamente por parte de la DERC o sus representantes. La investigación ética también puede confiarse a un tercero autorizado para ello (proveedor de servicios externo) o encomendarse a un equipo mixto. En estos últimos casos, se designará a un coordinador dentro de la DERC, responsable de la realización de la investigación y de su seguimiento.

Los miembros del equipo de investigación tienen, en virtud de su cargo o estatus, la competencia, la autoridad y los medios para llevar a cabo sus tareas.

Hacen su trabajo con independencia e imparcialidad y están obligados a mantener la máxima confidencialidad en relación con los elementos de la investigación y la identidad de las personas implicadas.

Los órganos de representación del personal podrán ser informados del inicio, el desarrollo y las conclusiones de la investigación, en particular cuando los hechos investigados entren dentro de sus prerrogativas en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo, con el fin de prevenir riesgos psicosociales.

2. Etapas siguientes al examen de admisibilidad de la denuncia

El objetivo de la investigación es analizar y verificar la realidad de las acusaciones objeto de la denuncia.

La investigación puede incluir una revisión documental, contable o electrónica, o incluso entrevistas formales a empleados o partes interesadas cuyo testimonio sea relevante para la misma.

Por principio, estas entrevistas se plasman en informes. Tras la entrevista se envía una copia para que el entrevistado pueda confirmar la transcripción exacta de la conversación o aportar correcciones o información adicional.

En el marco de las investigaciones llevadas a cabo, L'ORÉAL podrá, en cumplimiento de los requisitos legales aplicables, tener acceso a datos profesionales informatizados como correos electrónicos y datos almacenados en la infraestructura informática del Grupo, en un teléfono o en un ordenador profesional, etc. Este análisis se lleva a cabo de acuerdo con las políticas de L'ORÉAL y tras la validación de la DERC.

Estas comprobaciones se realizan de manera imparcial y neutral, teniendo en cuenta todos los elementos que permiten evaluar la realidad de los hechos, en beneficio de la persona denunciada y del denunciante, independientemente de las personas implicadas y de su nivel jerárquico.

No deben dar lugar a la recopilación de información mediante procedimientos ilícitos o desleales ni a una violación desproporcionada de los derechos de las personas implicadas y de las libertades individuales y colectivas.

Cuando la investigación la lleva a cabo un bufete de abogados, el secreto profesional abogado-cliente solo se aplica a la relación entre los abogados y L'ORÉAL. Por tanto, la persona declarante no podrá acogerse a ello. L'ORÉAL podrá utilizar cualquier información o declaración recopilada en el transcurso de la investigación interna, incluida la información recabada durante las entrevistas.

Por principio, al término de estas operaciones de verificación, el personal encargado de la investigación interna redacta un informe.

La finalidad del informe de investigación es corroborar los hechos en un informe fáctico que confirme o refute objetivamente las acusaciones objeto de denuncia.

Una vez finalizado el informe de investigación, se remite a los agentes internos pertinentes para que decidan un posible plan correctivo.

La presentación del informe de investigación va seguida del cierre de la investigación. La DERC también podrá cerrar la investigación cuando las acusaciones sean infundadas o inexactas o cuando la denuncia haya dejado de ser pertinente.

3. Derechos y obligaciones

Respeto de la integridad y confidencialidad de los datos: esta política garantiza la integridad de la información recopilada en el marco de una denuncia. Todas las personas implicadas en la tramitación de una investigación ética están sujetas a una estricta obligación de confidencialidad para proteger la identidad de los implicados en la investigación, ya sea en calidad de testigos, denunciantes o denunciados.

Están obligadas a no revelar la información a la que han tenido acceso (preguntas, respuestas, temas tratados, personas implicadas, etc.). Este requisito no solo preserva la reputación de todos los implicados, sino que también contribuye al correcto desarrollo de la investigación al evitar cualquier injerencia

Además, está estrictamente prohibido el acceso a esta información por parte miembros del personal que no estén autorizados a conocerla.

La información que pueda identificar al denunciante solo podrá divulgarse con su consentimiento. Sin embargo, dicha restricción no se aplica a las personas encargadas de la tramitación de la denuncia (identificadas por la DERC o sus representantes) o del plan correctivo identificado al término de la investigación.

Además, los elementos susceptibles de identificar al denunciante podrán comunicarse a las autoridades competentes, si L'ORÉAL está obligada a denunciar los hechos o tiene un interés legítimo en hacerlo. A continuación, se informa al denunciante, a menos que esta información ponga en peligro el procedimiento en curso.

Cooperación: el denunciante, las personas denunciadas, los testigos, los peritos y demás partes implicadas deberán brindar su plena cooperación y proporcionar, previa solicitud, sin demora y sin restricción todos los hechos, información y documentos, independientemente de su formato, a la persona que tramita la denuncia.

Esta cooperación también implica que las personas mencionadas cumplan las citaciones para una entrevista.

Respeto de los datos personales: la información recopilada y tratada en el marco de la investigación interna puede incluir datos personales. Estos se tratan de acuerdo con la política de tratamiento de datos personales del Grupo. En el marco de esta política, las disposiciones específicas relativas a la protección de datos personales se describen en la «Política de protección de datos personales - Speak Up», disponible en el sitio web de ética y en el sitio web www.lorealpeakup.com.

Derecho a la información: en principio, se informa a toda persona implicada en una denuncia si se lleva a cabo un análisis o una investigación ética.

Esta información se facilita tras el examen de admisibilidad de la denuncia o puede retrasarse en caso de necesidad de protección de las personas o de información útil para la realización del análisis o la investigación en curso.

Respeto de la neutralidad: cualquier persona denunciada debe ser escuchada con las debidas garantías en la tramitación de una denuncia. Esta podrá solicitar que se entreviste a testigos y presentar toda la documentación que considere útil.

La DERC o sus representantes determinarán de forma autónoma la pertinencia de los elementos comunicados y el seguimiento que debe dárseles.

C. Seguimiento de la denuncia admisible

1. Información sobre el seguimiento de la denuncia

En principio, el denunciante deberá recibir información sobre las medidas previstas o adoptadas para evaluar la exactitud de la denuncia, en un plazo razonable que no superará los tres meses a partir del acuse de recibo o, en ausencia del mismo, transcurrido un plazo máximo de tres meses y siete días.

También debe compartirse cierta información sobre la denuncia con el denunciado para darle los medios de explicar los hechos en cuestión.

Se informará al denunciante y al denunciado del cierre de la tramitación y de las conclusiones relativas a las principales acusaciones que se hayan tratado.

En principio, se informará a los testigos clave del final de la investigación.

2. Medidas correctivas y ausencia de represalias

a. Aplicación de las medidas apropiadas

Una vez tramitada la denuncia, la DERC o sus representantes, Recursos Humanos y los superiores jerárquicos se reúnen para compartir los resultados de las investigaciones.

A continuación, los agentes pertinentes (especialmente los de Recursos Humanos) definen, si es necesario, el plan correctivo que debe aplicarse.

Recursos Humanos y los superiores jerárquicos de los implicados son responsables de su aplicación. Este plan correctivo puede ser individual o colectivo, y adoptar la forma de programas de formación, orientación y mediación o incluso la aplicación de un procedimiento disciplinario que, en última instancia, puede suponer el despido.

b. Prevención de represalias

L'ORÉAL no tolerará ninguna represalia contra cualquier persona que haya denunciado o participado en la tramitación de una denuncia.

Por «represalias» se entienden todas las medidas injustificadas o perjudiciales adoptadas contra el denunciante, los facilitadores, los testigos o cualquier persona relacionada con el denunciante, con motivo de la denuncia.

Todo denunciante o toda persona que haya facilitado información en relación con la tramitación de una denuncia que considere que es objeto de represalias, incluidas amenazas e intentos de represalias, por haber presentado una denuncia o participado en su tramitación podrá comunicarlo a una persona autorizada o a la DERC.

Podrá llevarse a cabo un seguimiento a favor del denunciante y de los facilitadores, testigos u otras personas implicadas en la tramitación de la denuncia, en un plazo máximo de un año a partir del cierre del informe de investigación, con el fin de verificar la ausencia de represalias.

c. Sanciones por denuncias difamatorias y obstrucción a la tramitación de las denuncias

Con el fin de garantizar la eficacia de la presente política de denuncia de irregularidades y la protección de las personas implicadas en el marco de la misma, se podrán imponer sanciones, que pueden llegar hasta la rescisión de la relación contractual, o acciones legales en caso de:

- Denuncia difamatoria o de mala fe, o denuncia con la intención de obtener una compensación económica directa.
- Obstruir o intentar obstruir, por acción u omisión, una denuncia o la tramitación de una denuncia.
- Incumplimiento de la obligación de confidencialidad en relación con la recopilación o la tramitación de una denuncia.
- Represalias o amenazas de represalias, o cualquier forma de procedimiento abusivo contra el denunciante, los facilitadores o terceros vinculados al denunciante.

3. Otros canales posibles: denuncia externa a las autoridades competentes

Por principio, se anima a los denunciantes a utilizar los canales de denuncia internos en primera instancia, con el fin de garantizar que la situación dentro del Grupo se corrija de la forma más eficaz y rápida posible, al tiempo que se ofrecen al denunciante mayores garantías de confidencialidad.

No obstante, el denunciante puede trasladar su denuncia a una autoridad judicial o administrativa, a los colegios profesionales, al defensor de derechos o a cualquier otra institución u organismo competente (véase el anexo con la lista informativa para Francia).

4. Divulgación pública

Como último recurso y en determinados casos, el denunciante puede hacer pública su denuncia. Estos casos son los siguientes:

- Tras cursar una denuncia externa a una autoridad competente, precedida o no de una denuncia interna, y si no se ha tomado ninguna medida apropiada en respuesta a la misma al término de un plazo de tres meses, o cuando se haya recurrido a otra autoridad, en un plazo de seis meses.
- En caso de peligro grave e inminente.

- Cuando el hecho de remitir el asunto a una de las autoridades externas ponga al denunciante en peligro de sufrir represalias o no permita remediar eficazmente el problema detectado debido a las circunstancias particulares del caso (en concreto, si se pueden ocultar o destruir pruebas, o si el denunciante tiene motivos fundados para creer que la autoridad puede tener un conflicto de intereses o estar en connivencia con la persona denunciada o implicada en los hechos objeto de la denuncia).
- Cuando el denunciante divulgue información obtenida en el transcurso de sus actividades profesionales y exista un peligro inminente o manifiesto para el interés general; por ejemplo, si se da una situación de emergencia o un riesgo de daño irreversible.

En estos casos, el denunciante naturalmente no asume responsabilidad alguna respecto de esta denuncia o respecto a la divulgación pública, siempre que pueda demostrar que tenía motivos razonables para creer que existía un peligro grave o inminente o un riesgo de daño irreversible.

5. Contactos en caso de dudas

Si tiene alguna duda sobre las normas y principios establecidos en esta política, puede ponerse en contacto con su Corresponsal de Ética o con la DERC por correo electrónico en la siguiente dirección: ethics@internal.loreal.com.