

Gruppo LVMH

Policy di segnalazione

Indice

1. SCOPO DELLA POLICY DI SEGNALAZIONE.....	2
2. CANALI DI SEGNALAZIONE.....	2
2.1. Canali di segnalazione locali	2
2.2. Alert Line per le segnalazioni LVMH (LVMH Alert Line).....	3
3. PASSAGGI FONDAMENTALI DEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE	3
3.1. Invio della Segnalazione.....	3
3.1.1. Possibilità di inviare una Segnalazione anonima	3
3.1.2. Contenuto e documenti probanti	3
3.2. Conferma di ricezione.....	4
3.3. Assegnazione della Segnalazione	4
3.3.1. Coordinatore responsabile della gestione della Segnalazione	4
3.3.2. Casi in cui la Segnalazione può essere gestita dal Gruppo	5
3.4. Valutazione dell'ammissibilità della Segnalazione da parte del Coordinatore.....	6
3.4.1. Criteri di ammissibilità e qualificazione come "Segnalazione E&C".....	6
3.4.2. Informazione dell'autore della Segnalazione	7
3.5. Procedura di indagine	7
3.5.1. Costituzione di un Team investigativo	7
3.5.2. Principi applicabili alle indagini.....	8
3.6. Chiusura della Segnalazione E&C – Rapporto di indagine e azioni di follow-up....	9
3.6.1. Rapporto investigativo.....	9
3.6.2. Potenziali azioni di follow-up	9
3.6.3. Reporting.....	9
4. INFORMAZIONI FORNITE ALLE PERSONE COINVOLTE NELLA SEGNALAZIONE E&C.....	10
4.1. Informazioni fornite all'autore della Segnalazione	10
4.2. Informazioni fornite alle persone i cui Dati personali sono trattati in relazione a una Segnalazione E&C	10
5. RISERVATEZZA.....	11
6. PROTEZIONE DELL'AUTORE DELLA SEGNALAZIONE E GARANZIA DELL'ASSENZA DI RITORSIONI	11
7. CONTATTI.....	12

1. Scopo della policy di segnalazione

Il Gruppo LVMH si impegna a rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili e a condurre le proprie attività sulla base delle regole e dei valori stabiliti nel Codice di condotta LVMH e nelle linee guida, nelle procedure interne e nei principi interni del Gruppo.

In caso di conflitto tra le disposizioni della presente Policy di segnalazione e le leggi locali applicabili, prevarranno le leggi locali.

Il gruppo LVMH incoraggia la comunicazione aperta e il dialogo. Tutti i dipendenti e gli stakeholder esterni sono invitati a chiedere assistenza o a segnalare, in buona fede, ogni eventuale violazione etica effettiva o ragionevolmente sospetta di cui siano venuti a conoscenza (la “**Segnalazione**”).

Lo scopo della presente Policy di Segnalazione è descrivere come debbano essere segnalate le questioni che destano preoccupazione e come le stesse debbano essere affrontate all'interno del Gruppo LVMH.

2. Canali di segnalazione

Le Segnalazioni possono essere effettuate attraverso i canali di segnalazione locali (paragrafo 2.1.) o attraverso l'Alert Line di LVMH (LVMH Alert Line) (paragrafo 2.2.).

2.1. Canali di segnalazione locali

Le Segnalazioni devono essere effettuate, all'interno della Maison o dell'entità:

- alle **Risorse Umane**,
- o al **Referente per l'Etica e la Compliance**.

I dipendenti possono sempre chiedere consiglio e discutere le loro preoccupazioni con il proprio manager di linea diretto o indiretto. Nei casi in cui da tale scambio risulti che la questione potrebbe rientrare nell'ambito di applicazione della presente policy, il manager dovrà incoraggiare il dipendente a fare una Segnalazione **ai suddetti referenti**.

Qualsiasi altro dipendente della Maison che dovesse ricevere una Segnalazione dovrà **trasferirla quanto prima al Referente per l'Etica e la Compliance**.

2.2. Alert Line per le segnalazioni LVMH (LVMH Alert Line)

Le Segnalazioni possono essere effettuate anche utilizzando l'“**Alert Line per le segnalazioni di LVMH**”, l'interfaccia online implementata dal Gruppo LVMH a livello mondiale.

È possibile accedere all'Alert Line per le segnalazioni di LVMH direttamente tramite il seguente link <https://alertline.lvmh.com> e dal sito LVMH.

Tale interfaccia offre una modalità assolutamente riservata e sicura di segnalare questioni etiche relative al Gruppo LVMH e di scambiare informazioni attraverso una casella postale sicura. Consente inoltre all'autore di una Segnalazione di presentare la stessa in forma anonima (se lo desidera).

L'Alert Line per le segnalazioni di LVMH è ospitata e gestita da un fornitore di servizi esterno specializzato nel trattamento delle segnalazioni, i cui server si trovano all'interno dell'Unione Europea e che è vincolato da severi obblighi in materia di riservatezza e sicurezza. I dipendenti del fornitore esterno di servizi non sono coinvolti nel trattamento delle Segnalazioni e non hanno accesso alle informazioni scambiate tramite l'interfaccia.

3. *Passaggi fondamentali del processo di segnalazione*

3.1. Invio della Segnalazione

3.1.1. *Possibilità di inviare una Segnalazione anonima*

Le Segnalazioni possono essere fatte in forma anonima. Tuttavia, gli autori di una Segnalazione sono **incoraggiati a identificarsi** in quanto l'anonimato può rendere più complesso il processo di indagine.

- Gli autori di Segnalazioni anonime sono incoraggiati a **fornire dati di contatto** (come un'e-mail fittizia o attraverso la casella postale protetta fornita dall'Alert Line per le segnalazioni di LVMH) al fine di consentire lo scambio di informazioni. In caso contrario, l'autore della Segnalazione non potrà essere informato sull'andamento della valutazione della sua Segnalazione.

3.1.2. *Contenuto e documenti probanti*

Gli autori di una Segnalazione devono descrivere i fatti oggetto di segnalazione nel modo più chiaro possibile, fornendo informazioni e documenti completi e precisi per facilitare il trattamento della loro Segnalazione, fermo restando che tali informazioni/documenti potranno essere utilizzati ai fini dell'indagine.

- Gli autori di una Segnalazione possono trasmettere documenti, file e informazioni in qualsiasi fase del processo di valutazione.
- La mancata comunicazione di informazioni sufficienti può comportare un certo ritardo nel trattamento della Segnalazione.

La Segnalazione non deve fornire dettagli sulla vita privata di nessuno o apprezzamenti personali, a meno che non sia strettamente necessario e pertinente.

3.2. Conferma di ricezione

Quando la Segnalazione viene ricevuta attraverso **canali di segnalazione locali**, il **soggetto che riceve la Segnalazione** (Referente per l’Etica e la Compliance o Risorse Umane) invierà all’autore della Segnalazione una **conferma scritta di ricezione entro sette (7) giorni lavorativi** dalla presentazione della Segnalazione, a meno che non sia stata fornita alcuna informazione di contatto o alcun mezzo di contatto.

Quando si utilizza l’Alert Line **per le segnalazioni di LVMH**, il **Dipartimento Etica e Compliance del Gruppo** invierà la **conferma scritta di ricezione** come descritto sopra.

La conferma di ricezione della Segnalazione **non implica l’ammissibilità della stessa** (cfr. paragrafo 3.4.).

3.3. Assegnazione della Segnalazione

3.3.1. *Coordinatore responsabile della gestione della Segnalazione*

Quando la Segnalazione viene ricevuta attraverso **canali di segnalazione locali**, il Referente per l’Etica e la Compliance è il “**Coordinatore**” responsabile della valutazione della Segnalazione, a meno che non vi sia un conflitto di interessi¹ o una situazione che possa pregiudicarne l’imparzialità.

In via d’eccezione, qualora la Segnalazione venga ricevuta dalle Risorse Umane e si riferisca a un argomento relativo alle Risorse Umane², un membro delle Risorse Umane sarà designato come **Coordinatore** responsabile della valutazione della Segnalazione. Tale persona non

¹ Un conflitto di interessi può verificarsi quando gli interessi personali pregiudichino o sembrano pregiudicare la capacità di un dipendente di adempiere alle proprie responsabilità nel migliore interesse del Gruppo. Tra gli interessi personali dei dipendenti sono compresi gli eventuali vantaggi diretti o indiretti, finanziari o non finanziari per i dipendenti stessi o per i loro familiari, amici o per le loro relazioni personali, o per organizzazioni con cui essi o i loro familiari, amici o le loro relazioni personali abbiano o abbiano avuto un rapporto d’affari.

² Ivi compreso quanto segue: discriminazione, molestie, violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, violazioni delle norme sociali e del diritto del lavoro, lavoro illegale.

dovrà avere alcun conflitto di interessi e nessuna situazione dovrà pregiudicare la sua imparzialità.

Quando si usa l'**Alert Line per le segnalazioni di LVMH**, la Segnalazione viene inizialmente ricevuta dal Dipartimento Etica e Compliance del Gruppo. La Segnalazione viene quindi inviata al **Referente per l'Etica e la Compliance della Maison** interessata dai fatti segnalati. In tal caso, il **Referente per l'Etica e la Compliance** è il **Coordinatore** responsabile della valutazione della Segnalazione.

3.3.2. Casi in cui la Segnalazione può essere gestita dal Gruppo

Di norma, la Segnalazione viene **trattata dal Coordinatore della relativa Maison o Retail Entity**, come sopra descritto (paragrafo 3.3.1.).

In via d'eccezione e salvo in caso di espressa richiesta da parte dell'autore della Segnalazione, la stessa potrà essere **trattata dal Gruppo** nei seguenti casi:

- qualora le accuse coinvolgano il Referente per l'Etica e la Compliance della Maison o dell'entità o qualora vi sia un conflitto di interessi o una situazione che possa incidere sulla sua imparzialità;
- qualora tra le persone oggetto della Segnalazione vi sia un membro del Comitato Esecutivo del Gruppo, o un membro del Top Management della Maison o della singola Retail Entity, tra cui il Presidente, l'Amministratore Delegato, un Direttore Generale o un membro del CODIR/COMEX;
- qualora la Segnalazione contenga accuse di un potenziale atto di ritorsione (come definito nel paragrafo 6 sotto riportato) a seguito di una Segnalazione gestita dalla Maison o dalla singola Retail Entity.

In tali casi, il **Direttore Privacy Etica e Compliance del Gruppo (Group Privacy Ethics & Compliance Director)** diventerà il **Coordinatore** non appena riceverà la Segnalazione e il **Comitato investigativo LVMH (LVMH Investigation Committee)**, comitato istituito a livello di Gruppo e costituito dal Group General Counsel, dal Group Talent Management Director, e dal Group Privacy Ethics and Compliance Director) gestirà la Segnalazione.

Nel caso in cui le accuse siano state formulate nei confronti di uno dei membri del Comitato investigativo LVMH o vi possa essere un conflitto di interessi o una situazione che possa incidere sulla sua imparzialità, la Segnalazione dovrà essere gestita dagli altri due membri.

Inoltre, il **Gruppo dovrà essere coinvolto nel trattamento della Segnalazione, in coordinamento con la Maison o la Retail Entity**, nei seguenti casi:

- quando è chiaro che le asserzioni contenute nella Segnalazione potrebbero causare un grave danno alla reputazione del Gruppo LVMH nel suo complesso (casi più delicati);
- o ogniqualvolta che la Maison desideri coinvolgere il gruppo LVMH, in particolare perché la Segnalazione comporta un certo livello di complessità.

3.4. Valutazione dell'ammissibilità della Segnalazione da parte del Coordinatore

Dopo l'invio della conferma di ricezione e prima di compiere ulteriori passi, il Coordinatore (come sopra identificato, paragrafo 3.3.) valuta l'ammissibilità della Segnalazione per determinare se sia qualificabile come “**Segnalazione E&C**” contemplata dalla presente Policy di segnalazione.

3.4.1. Criteri di ammissibilità e qualificazione come “Segnalazione E&C”

Affinché una Segnalazione sia qualificabile come **Segnalazione E&C**, è necessario che vengano soddisfatti i seguenti criteri:

- (i) i fatti segnalati devono essersi verificati o è molto probabile che si siano verificati **all'interno del Gruppo LVMH o in relazione alle attività dello stesso**;
- (ii) la Segnalazione deve contenere denunce di comportamenti illeciti effettivi o ragionevolmente sospetti relativi a:
 - un reato o un illecito, una violazione o un tentativo di occultare una violazione delle leggi o delle norme applicabili o una minaccia o un danno per l'interesse pubblico;
 - una violazione del Codice di condotta LVMH, delle linee guida interne, dei principi e delle policy del Gruppo e della Maison e del Codice di condotta dei fornitori LVMH;

e

- (iii) l'autore della Segnalazione deve essere:
 - un **dipendente** del Gruppo LVMH, a tempo pieno o a tempo parziale, a tempo indeterminato o a tempo determinato, un ex-dipendente, un lavoratore temporaneo, un tirocinante³ un potenziale dipendente⁴ o un **membro del consiglio** o un **azionista**,
 - **qualsiasi soggetto esterno** al Gruppo LVMH che sia venuto a conoscenza dei fatti segnalati nell'ambito delle sue attività professionali, inclusi i fornitori, i fornitori di servizi, i loro subappaltatori e il loro personale o i loro amministratori, o
 - qualsiasi cliente che sia stato testimone di una violazione etica (escluse le richieste di assistenza ai clienti).

³ Per tutte queste categorie di soggetti: quando le informazioni siano state acquisite nell'ambito del rapporto di lavoro.

⁴ Quando il candidato abbia presentato domanda per una posizione e le informazioni siano state ottenute nel contesto di tale domanda.

L'autore della Segnalazione potrà essere invitato a fornire ulteriori informazioni, in modo da poter valutare l'ammissibilità della Segnalazione stessa.

La Segnalazione dovrà essere fatta in **buona fede**⁵. Qualsiasi Segnalazione effettuata in malafede non sarà gestita ai sensi delle disposizioni della Policy di segnalazione.

Qualsiasi Segnalazione falsa o contenente dichiarazioni false rese consapevolmente e deliberatamente, qualsiasi divulgazione di informazioni fuorvianti o qualsiasi atto compiuto in malafede potrà portare ad **azioni disciplinari o legali** in conformità alle leggi applicabili.

3.4.2. Informazione dell'autore della Segnalazione

All'autore della Segnalazione verrà comunicato se la Segnalazione è qualificabile come Segnalazione E&C ai sensi della presente Policy di segnalazione o meno. In quest'ultimo caso, l'autore della Segnalazione verrà informato delle ragioni per le quali la Segnalazione è stata ritenuta inammissibile e, ove possibile, verrà consigliato su possibili vie alternative per affrontare la questione.

3.5. Procedura di indagine

Una volta qualificata come Segnalazione E&C, la Segnalazione dà luogo a un'indagine adeguata ed equa che sarà condotta entro un periodo di tempo ragionevole.

Lo scopo dell'indagine è:

- stabilire se le asserzioni contenute nella Segnalazione E&C siano accurate e comprovate;
- raccogliere potenziali prove;
- determinare in ultima analisi quali azioni dovranno essere intraprese per porre rimedio ai fatti segnalati, se necessario.

In qualsiasi fase del processo di indagine, all'autore della Segnalazione potrà essere chiesto di fornire ulteriori informazioni necessarie a stabilire se le accuse siano accurate e comprovate.

3.5.1. Costituzione di un Team investigativo

Il Coordinatore istituisce un Team investigativo per svolgere l'indagine.

I membri del Team investigativo sono selezionati dai dipartimenti pertinenti (Risorse

⁵ **Buona fede:** agire in buona fede significa avere, alla luce delle circostanze e delle informazioni disponibili al momento della Segnalazione, ragionevoli motivi per ritenere che i fatti segnalati siano accurati e che le informazioni rientrino nell'ambito di una Segnalazione di E&C, e astenersi dal formulare deliberatamente accuse false, dolose o fuorvianti.

Umane, Finanza, Controllo Interno, IT...), per la loro **imparzialità**⁶ e la loro **capacità di gestire la Segnalazione E&C**, tenendo conto della natura e della gravità delle segnalazioni.

Il Team investigativo sarà composto da un **rappresentante delle Risorse Umane** quando la questione riguardi **qualsiasi argomento relativo alle risorse umane**, tra cui: discriminazione, molestie, violazioni delle norme sulla salute e la sicurezza sul lavoro, violazioni delle norme sociali e del diritto del lavoro, lavoro illegale.

Vengono adottate misure per garantire che ogni membro del Team investigativo rispetti la riservatezza delle Segnalazioni E&C (vedere qui di seguito, paragrafo 5.).

In alcuni casi, il Team investigativo (o il Comitato investigativo LVMH) può essere assistito da **terzi** nello svolgimento dell'indagine. Tali terzi riceveranno soltanto le informazioni strettamente necessarie nell'ambito della loro missione e saranno soggetti a obbligo di riservatezza.

3.5.2. Principi applicabili alle indagini

I principi chiave da osservare nello svolgimento delle indagini relative a una Segnalazione E&C sono i seguenti:

- **Conformità** alle leggi e ai regolamenti applicabili;
- **Neutralità e imparzialità:**
 - Qualsiasi indagine dovrà essere proporzionale alla natura e alla gravità delle accuse e dei relativi rischi per la Maison/entità in questione e per il Gruppo LVMH.
 - La persona o le persone contro la/le quale/i sono state mosse le accuse ha/hanno la possibilità di fornire la sua/loro versione dei fatti.
- **Riservatezza** ai sensi del paragrafo 5 sotto riportato.
- **Registrazione delle misure adottate** per procedere all'indagine. Devono essere raccolte solo le informazioni strettamente necessarie e pertinenti relative alla gestione della Segnalazione E&C, in conformità alle leggi applicabili in materia di protezione dei dati.

I mezzi che possono essere messi in atto a scopo di indagine in merito alle segnalazioni accusatorie possono includere l'analisi di e-mail e videocamere, la conduzione di interviste, la richiesta di assistenza di consulenti o esperti esterni.

⁶ I membri del Team investigativo che dovessero avere un potenziale conflitto di interessi informeranno il Coordinatore non appena possibile.

3.6. Chiusura della Segnalazione E&C – Rapporto di indagine e azioni di follow-up

Una volta raccolte informazioni sufficienti ai fini dell'indagine, la Segnalazione E&C potrà essere chiusa.

3.6.1. Rapporto investigativo

Viene redatto un rapporto investigativo, contenente le conclusioni argomentate e basate sui fatti raggiunte dal Team investigativo in merito alle accuse segnalate.

Se si ritiene che le accuse segnalate siano inesatte o non sufficientemente comprovate, la Segnalazione E&C verrà chiusa senza che siano intraprese azioni di follow-up.

Se si accerta la fondatezza delle accuse segnalate, potranno essere intraprese azioni di follow-up.

3.6.2. Potenziali azioni di follow-up

Ove applicabile, ogni eventuale azione di follow-up dovrà essere attuata entro un periodo di tempo ragionevole dall'emissione del rapporto di indagine, in coordinamento con i dipartimenti competenti (Dipartimento Risorse Umane, Dipartimento Legale, Dipartimento Internal Audit ecc.).

Le azioni di follow-up includono eventuali **misure correttive** adeguate adottate a livello di Maison/entità o Gruppo per affrontare adeguatamente le conseguenze della Segnalazione E&C, tra cui:

- provvedimenti disciplinari;
- avvio di azioni legali o segnalazione a un'autorità;
- cessazione dell'eventuale rapporto commerciale con terzi;
- formazione dedicata;
- campagne di sensibilizzazione;
- revisione delle regole o dei processi interni.

3.6.3. Reporting

Il Direttore Privacy Etica e Compliance del Gruppo informa il top management del Gruppo sui casi più delicati.

Le Maisons riferiscono annualmente tutte le Segnalazioni di E&C che hanno trattato al Direttore Privacy Etica e Compliance del Gruppo, che comunica le statistiche al top management del Gruppo e al Comitato Etica e Sviluppo Sostenibile del Consiglio di amministrazione di LVMH.

4. Informazioni fornite alle persone coinvolte nella Segnalazione E&C

4.1. Informazioni fornite all'autore della Segnalazione

Se sono stati forniti dati di contatto, l'autore della Segnalazione:

- riceverà un feedback regolare sullo stato di avanzamento del trattamento della Segnalazione, per quanto possibile;
- riceverà per iscritto, entro un lasso di tempo ragionevole non superiore a **tre (3) mesi dalla conferma della ricezione**, informazioni riguardanti le misure adottate o contemplate al fine di valutare l'accuratezza delle accuse o, se del caso, le misure adottate per porre rimedio ai fatti segnalati (e le ragioni di tali misure); e
- sarà informato sull'esito della valutazione della Segnalazione E&C una volta conclusa l'indagine e sulla chiusura della Segnalazione E&C in questione.

4.2. Informazioni fornite alle persone i cui Dati personali sono trattati in relazione a una Segnalazione E&C

Per le Segnalazioni trattate da entità situate nell'Unione Europea, nella misura in cui il fatto di fornire le relative informazioni non vada a pregiudicare lo svolgimento dell'indagine (ad esempio, per quanto riguarda la conservazione delle prove), qualsiasi persona i cui Dati personali⁷ siano trattati in relazione a una Segnalazione E&C (inclusa/e la persona/le persone menzionata/e o oggetto della Segnalazione E&C) dovrà essere informata di tale fatto non oltre un (1) mese dopo l'inizio del trattamento dei relativi Dati personali nell'ambito della procedura di Segnalazione E&C. Tali informazioni contengono tutte le informazioni richieste dal Regolamento generale sulla protezione dei dati 2016/679 del 27 aprile 2016, art. 14.

Se fornire le informazioni dovesse pregiudicare lo svolgimento dell'indagine, queste potranno essere fornite in una fase successiva (vale a dire al più tardi al termine dell'indagine e alla chiusura della Segnalazione E&C).

⁷ Il termine “**Dati personali**” ha il significato previsto dal GDPR.

5. Riservatezza

Il Gruppo LVMH si impegna ad adottare tutte le misure adeguate a garantire l'integrità e la riservatezza delle Segnalazioni E&C, in tutte le fasi della procedura di valutazione, per quanto riguarda:

- l'identità dell'autore della Segnalazione,
- l'identità della/e persona/e interessata/e dalla Segnalazione E&C,
- l'identità della/e persona/e indicata/e nella Segnalazione E&C, e
- i fatti segnalati e le informazioni raccolte durante la procedura di valutazione.

Chiunque abbia accesso a tali informazioni è vincolato da obbligo di riservatezza. La violazione di tale obbligo di riservatezza può comportare **sanzioni disciplinari o legali** in conformità alle leggi applicabili.

In via di eccezione, in caso di richiesta da parte di un'autorità giudiziaria o amministrativa competente, o laddove richiesto dalle leggi applicabili, tali informazioni riservate potranno eventualmente essere divulgate.

6. Protezione dell'autore della Segnalazione e garanzia dell'assenza di ritorsioni

Il Gruppo LVMH si impegna ad adottare tutte le misure adeguate a proteggere l'autore della Segnalazione, nonché qualsiasi persona che abbia assistito l'autore della Segnalazione.

- In nessun caso l'identità dell'autore della Segnalazione potrà essere divulgata a qualsivoglia persona, se non con l'esplicito consenso dell'autore della Segnalazione (esclusi i casi di cui al precedente paragrafo 5.).
- Qualsiasi ostacolo all'esercizio del diritto di Segnalazione può condurre ad **azioni disciplinari o legali** in conformità alle leggi applicabili.
- Il Gruppo LVMH assicura che **non vengano intraprese azioni disciplinari o ritorsioni nei confronti dell'autore della Segnalazione o di qualsiasi persona che abbia assistito l'autore della Segnalazione per una Segnalazione effettuata in buona fede**, anche qualora in un secondo tempo i fatti segnalati dovessero rivelarsi inesatti o infondati o non diano luogo ad alcun procedimento o sanzione.

Ritorsione significa qualsiasi azione negativa, diretta o indiretta, intrapresa a seguito di una Segnalazione E&C. Tali azioni comprendono: minacce, coercizione, intimidazione, esclusione, molestie, discriminazione, danno reputazionale (anche attraverso i social network), feedback negativo sulle prestazioni lavorative non correlato a effettive carenze prestazionali, demansionamento o mancata promozione, riassegnazione, modifica di mansioni, variazione delle condizioni o dell'orario di lavoro, provvedimenti disciplinari, sospensione, licenziamento.

Per quanto riguarda gli stakeholder esterni, tali azioni comprendono eventuali modifiche negative del loro rapporto con il gruppo LVMH, compresa la risoluzione di eventuali contratti.

Nel caso in cui qualcuno dovesse ritenere di essere soggetto a ritorsione, la persona in questione dovrà informare immediatamente il Referente per l'Etica e la Compliance o il Direttore Privacy Etica e Compliance del Gruppo, e coloro che si sono resi responsabili di tali atti saranno adeguatamente sanzionati.

Per ogni Segnalazione E&C che abbia richiesto l'attuazione di azioni di follow-up, un membro delle **Risorse Umane** della Maison/entità di cui il Denunciante è dipendente sarà tenuto a verificare, entro un periodo ragionevole non superiore a 12 mesi dalla chiusura della Segnalazione E&C, che non siano state fatte ritorsioni nei confronti del Denunciante.

7. Contatti

Qualsiasi domanda o richiesta di informazioni sulla presente Politica di segnalazione dovrà essere rivolta al Direttore Privacy Etica e Compliance del Gruppo al seguente indirizzo email: ethics@lvmh.com.

*

* *