

POLITIQUE D'ALERTE INTERNE CHAUMET

1. INTRODUCTION

Chaumet s'engage à respecter l'ensemble des lois et règlements applicables et à mener ses activités conformément aux valeurs et règles définies par le Code de Conduite, les directives, principes et politiques internes du groupe LVMH (le « **Groupe** ») et de Chaumet.

Chaumet encourage une communication et un dialogue ouverts. Tous les collaborateurs et parties prenantes sont invités à demander conseil en cas d'interrogation ou, le cas échéant, à signaler de bonne foi les violations éthiques, effectives ou raisonnablement suspectées, dont ils auraient connaissance (un « **Signalement** »).

Chaumet est soumise à la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, telle que modifiée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 (également appelée « loi Sapin II »). Cette loi impose aux entités françaises d'au moins cinquante salariés d'adopter une procédure interne de recueil et de traitement des signalements.

L'objectif de la présente politique est de décrire le dispositif de réception et de traitement des alertes au sein de Chaumet.

2. CANAUX DE RECEPTION DES SIGNALEMENTS

Les Signalements peuvent être effectués soit via les canaux de réception disponibles au sein de Chaumet (section 2.1.), soit via l'Alert Line de LVMH (section 2.2.).

2.1 Canaux de réception des signalements au sein de Chaumet

Les Signalements sont adressés :

- soit au **Référent des Ressources Humaines** ;
- soit au **Correspondant Ethique et Conformité de Chaumet**.

2.2 Alert Line de LVMH

Les Signalements peuvent également être effectués via l'« **Alert Line** », l'interface en ligne mise en place par le Groupe LVMH au niveau mondial.

L'Alert Line de LVMH est accessible directement à l'adresse <https://alertline.lvmh.com> et sur le [site internet de LVMH](#).

Cette interface permet de signaler de manière confidentielle et sécurisée toute préoccupation d'ordre éthique concernant le Groupe LVMH, et d'échanger des informations via une boîte aux lettres sécurisée. Elle permet également d'effectuer un Signalement de manière anonyme, si tel est le souhait de l'auteur.

L'Alert Line de LVMH est hébergée et gérée par un prestataire externe spécialisé dans le traitement des alertes dont les serveurs sont situés dans l'Union européenne et qui est soumis à des obligations strictes de confidentialité et de sécurité. Les salariés du prestataire externe n'interviennent pas dans le traitement des Signalements et n'ont pas accès aux informations échangées sur l'interface.

3. ETAPES CLES DU SIGNALEMENT

3.1 Signalement

3.1.1 Possibilité d'effectuer un Signalement de manière anonyme

Il est possible d'effectuer un Signalement de manière anonyme. Toutefois, les auteurs de Signalements **sont encouragés à s'identifier**, l'anonymat pouvant rendre la conduite de l'enquête plus complexe.

- En tout état de cause, l'auteur d'un Signalement anonyme est encouragé à **fournir des coordonnées permettant de le/la contacter** (telles qu'une adresse électronique alias ou une boîte aux lettres sécurisée fournie par l'Alert Line) afin de pouvoir échanger des informations. A défaut, l'auteur du Signalement ne pourra pas être informé de l'avancement du traitement de son Signalement.

3.1.2 Contenu et documents justificatifs

Les auteurs de Signalements décrivent les faits qu'ils rapportent aussi clairement que possible et fournissent des informations et documents complets et précis afin de faciliter le traitement de leur Signalement, étant précisé que ces informations et documents pourront être utilisés aux fins de l'enquête.

- Les auteurs de Signalements peuvent communiquer des documents, des fichiers et des informations tout au long du traitement du Signalement.
- Le fait de ne pas fournir suffisamment d'informations peut ralentir le traitement du Signalement.

Le Signalement ne doit pas contenir de détails concernant la vie privée des personnes ou des appréciations personnelles, à moins que cela ne soit strictement nécessaire et pertinent.

3.2 Accusé de réception

Lorsque le Signalement est reçu *via* les **canaux de réception de Chaumet, la personne qui a reçu le Signalement** (le Correspondant Ethique et Conformité ou le Référent Ressources Humaines) envoie à l'auteur un **accusé de réception écrit dans un délai de sept (7) jours ouvrés** à compter de cette réception, à moins qu'il n'ait fourni aucune information permettant de le/la contacter.

Lorsque le Signalement est effectué sur l'**Alert Line de LVMH**, le Département Ethique et Conformité du Groupe envoie l'accusé de réception dans les mêmes conditions.

L'accusé de réception **ne signifie pas que le Signalement est recevable** (voir la section 3.4.).

3.3 Attribution du Signalement

3.3.1 Coordinateur en charge du traitement du Signalement

Lorsque le Signalement est reçu via le **canal de réception de Chaumet**, le **Correspondant Ethique et Conformité** est le « **Coordinateur** » en charge du traitement du Signalement, sauf dans les cas où il pourrait exister un conflit d'intérêts¹ ou une situation susceptible de compromettre son impartialité.

Par exception, le **Référent des Ressources Humaines** est le **Coordinateur** lorsque celui-ci a reçu le Signalement et que ce Signalement porte sur un sujet relevant de la compétence des ressources humaines², sauf dans les cas où il pourrait exister un conflit d'intérêts ou une situation susceptible de compromettre son impartialité.

Lorsque le Signalement est effectué sur l'**Alert Line de LVMH**, il est d'abord reçu par la Direction Ethique et Conformité du Groupe, puis adressé au **Correspondant Ethique et Conformité de la Maison** concernée par les faits signalés. Le Correspondant Ethique et Conformité sera ainsi le **Coordinateur** en charge du traitement du Signalement.

3.3.2 Cas dans lesquels le Signalement peut être traité par le Groupe

En principe, le Signalement est traité par le **Coordinateur de Chaumet**, comme indiqué précédemment (section 3.3.1.).

Par exception et sauf opposition expresse de l'auteur du Signalement, le Signalement est traité par le Groupe dans les cas suivants :

- lorsque les allégations impliquent le Correspondant Ethique et Conformité de Chaumet, ou s'il peut exister un conflit d'intérêts ou une situation susceptible de compromettre son impartialité ;
- lorsque le Signalement vise un membre du Comité exécutif du Groupe, ou un membre des instances dirigeantes de Chaumet, en ce compris le Président, le Président-directeur général, un Directeur général, ou un membre du CODIR/COMEX ;
- lorsque le Signalement contient des allégations concernant d'éventuelles Représailles (telles que définies à la section 6. ci-dessous) qui auraient eu lieu à la suite d'un Signalement traité par Chaumet.

Dans ces cas, le **Directeur Privacy Ethique et Conformité du Groupe** assume les fonctions de **Coordinateur** dès réception du Signalement, et le **Comité d'Enquête de LVMH** (comité mis en place au niveau du Groupe comprenant le Directeur Juridique du Groupe, le Directeur Gestion des Talents du Groupe et le Directeur Privacy Ethique et Conformité du Groupe) traite le Signalement.

Dans le cas où les allégations portent sur un membre du Comité d'enquête de LVMH, ou en cas de conflit d'intérêts ou de situation susceptible de compromettre l'impartialité de ce membre, le Signalement est traité par les deux autres membres du Comité d'Enquête de LVMH.

En outre, le Groupe devrait **contribuer au traitement du Signalement en collaboration avec Chaumet** dans les cas suivants :

- lorsqu'il est clair que les allégations contenues dans le Signalement pourraient causer un préjudice sérieux à la réputation du Groupe LVMH dans son ensemble (cas les plus sensibles) ; ou
- chaque fois que Chaumet souhaite y associer le Groupe LVMH, notamment lorsque le Signalement présente un certain niveau de complexité.

¹ Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque des intérêts personnels compromettent ou semblent compromettre la capacité d'un salarié à exercer ses responsabilités dans le respect des intérêts de son employeur. Les intérêts personnels des salariés comprennent tout avantage direct ou indirect, financier ou non financier, pour les salariés eux-mêmes ou pour les membres de leur famille, pour leurs amis ou relations personnelles, ou pour les organisations avec lesquelles eux-mêmes ou leur famille, leurs amis ou leurs relations personnelles entretiennent ou ont entretenu une relation d'affaires.

² Notamment lorsque le Signalement porte sur des potentiels faits de discrimination, harcèlement, non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, violation des normes sociales et du droit du travail, travail dissimulé, ou sur un autre sujet lié aux ressources humaines.

3.4 Examen de la recevabilité du Signalement par le Coordinateur

Après l'envoi de l'accusé réception et avant toute autre action, le Coordinateur (tel que désigné ci-dessus, section 3.3.) examine la recevabilité du Signalement afin de déterminer s'il constitue une « **Alerte E&C** » relevant de la présente Politique.

3.4.1 Critères de recevabilité et éléments constitutifs d'une « Alerte E&C »

Pour constituer une **Alerte E&C**, le Signalement doit répondre aux critères suivants :

- (i) les faits signalés se sont produits ou sont très susceptibles de se produire **au sein de Chaumet ou en lien avec ses activités** ;
- (ii) le Signalement porte sur des faits existants ou raisonnablement suspectés concernant :
 - un crime, un délit, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation de tous les lois ou règlements applicables, ou une menace ou un préjudice pour l'intérêt général ;
 - une violation du Code de Conduite de LVMH, des directives, principes et politiques internes du Groupe et Chaumet ou du Code de Conduite Fournisseurs de LVMH ;

et
- (iii) l'auteur du Signalement est :
 - un **salarié** de Chaumet, à temps plein ou à temps partiel, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, un ancien salarié, un intérimaire, un stagiaire³, un candidat à un emploi⁴ ou un **membre du conseil [d'administration/de direction]** ou un **actionnaire**,
 - un **partenaire externe** de Chaumet qui a eu connaissance des faits signalés dans le cadre de ses activités professionnelles, tel qu'un fournisseur, un prestataire de services, un sous-traitant de ces partenaires ou un membre de leur personnel ou un membre de leurs organes d'administration, de direction ou de surveillance, ou
 - un client qui a été témoin d'un manquement éthique (à l'exclusion des demandes de service client).

Des informations complémentaires peuvent être demandées à l'auteur du Signalement pour les besoins de l'examen de la recevabilité de son Signalement.

Le Signalement doit être effectué de **bonne foi**⁵. Tout Signalement fait de mauvaise foi ne sera pas traité selon les dispositions de la présente Politique interne de recueil et de traitement des signalements.

Tout Signalement faux ou contenant de fausses déclarations, effectué sciemment et délibérément, toute divulgation d'informations trompeuses ou tout acte commis de mauvaise foi pourront entraîner des **mesures disciplinaires ou des poursuites judiciaires** conformément aux lois applicables.

3.4.2 Information de l'auteur du Signalement

L'auteur du Signalement est informé du fait que son Signalement constitue ou non une Alerte E&C au regard de la présente Politique. Dans les cas où le Signalement ne constitue pas une Alerte E&C, l'auteur du Signalement est informé des raisons pour lesquelles le Signalement a été jugé irrecevable et, si possible, des voies alternatives par lesquelles ses préoccupations pourraient être traitées.

³ Pour toutes ces catégories de personnes : lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de la relation de travail.

⁴ Lorsque le candidat a postulé à un emploi et que les informations ont été obtenues dans le cadre de sa candidature.

⁵ **Bonne foi** : agir de bonne foi signifie avoir, au regard des circonstances et des informations disponibles au moment du Signalement, des motifs raisonnables de croire que les faits signalés sont exacts et que les informations constituent une Alerte E&C, et s'abstenir de formuler délibérément des accusations fausses, malveillantes ou trompeuses.

3.5 Processus d'enquête

Si le Signalement constitue bien une Alerte E&C, une enquête appropriée est menée de manière équitable et dans un délai raisonnable.

L'enquête a pour objet :

- d'établir si les allégations formulées dans l'Alerte E&C sont exactes et fondées ;
- de recueillir d'éventuelles preuves ;
- de décider des mesures à prendre pour remédier aux faits signalés, le cas échéant.

À tout moment du processus d'enquête, il peut être demandé à l'auteur du Signalement de fournir des informations complémentaires nécessaires pour établir si les allégations sont exactes et fondées.

3.5.1 Mise en place d'une Equipe d'enquête

Le Coordinateur constitue une Equipe d'enquête pour conduire les investigations adéquates.

Les membres de l'Equipe d'enquête sont sélectionnés au sein des services concernés (ressources humaines, finances, contrôle / audit interne, informatique...), en fonction de leur **impartialité**⁶ et de leur **capacité à traiter l'Alerte E&C**, en tenant compte de la nature et de la gravité des allégations.

L'Equipe d'enquête est composée d'un **représentant des ressources humaines** lorsque l'affaire porte sur une **question relevant des ressources humaines** et, notamment : la discrimination, le harcèlement, le non-respect des règles d'hygiène et de sécurité au travail, la violation des normes sociales et du droit du travail, et le travail illégal.

Des mesures sont prises pour s'assurer que chaque membre de l'Equipe d'enquête respectera la confidentialité des Alertes E&C (voir ci-dessous, section 5.).

Dans certains cas, l'Equipe d'enquête (ou le Comité d'enquête de LVMH) peut être assistée par un **tiers** dans la conduite de l'enquête. Ce tiers ne recevra que les informations strictement nécessaires à sa mission et sera soumis à une obligation de confidentialité.

3.5.2 Principes applicables à l'enquête

Les principes essentiels à observer dans la conduite des enquêtes liées à une Alerte E&C sont les suivants :

- **respect** des lois et règlements applicables ;
- **neutralité et impartialité** :
 - toute enquête doit être proportionnée à la nature et à la gravité des allégations et aux risques associés pour Chaumet et le Groupe LVMH ;
 - la ou les personnes contre lesquelles les allégations ont été formulées doivent avoir la possibilité de donner leur version des faits ;
- **confidentialité**, conformément à la section 5 ci-dessous ;
- **consignation des mesures prises** dans le cadre de l'enquête. Seules les informations strictement nécessaires et pertinentes aux fins du traitement de l'Alerte E&C doivent être collectées, dans le respect des lois applicables en matière de protection des données.

⁶ Les membres de l'Equipe d'enquête qui sont susceptibles d'avoir un conflit d'intérêts en informent le Coordinateur le plus rapidement possible.

L'enquête peut inclure notamment les mesures suivantes : analyse de courriers électroniques et d'enregistrements vidéo, réalisation d'entretiens, et recours à des conseils ou experts externes.

3.6 Clôture de l'Alerte E&C - rapport d'enquête et mesures de suivi

Une fois que des informations suffisantes ont été recueillies pour les besoins de l'enquête, l'Alerte E&C peut être clôturée.

3.6.1 Rapport d'enquête

Un rapport d'enquête est établi et présente les conclusions factuelles et motivées auxquelles l'Equipe d'enquête est parvenue concernant les allégations signalées.

S'il est considéré que les allégations sont inexactes ou insuffisamment fondées, l'Alerte E&C est clôturée sans qu'aucune mesure de suivi ne soit prise.

S'il est jugé que les allégations sont fondées, des mesures de suivi peuvent être prises.

3.6.2 Mesures de suivi éventuelles

Toute mesure de suivi doit, le cas échéant, être mise en œuvre dans un délai raisonnable après l'établissement du rapport d'enquête, en coordination avec les départements concernés (ressources humaines, juridique, audit interne, etc.).

Les mesures de suivi comprennent toutes les **mesures correctives** prises au niveau de la Maison concernée ou du Groupe pour donner à l'Alerte E&C les suites appropriées, en ce compris :

- des mesures disciplinaires ;
- l'engagement d'actions en justice ou la saisine des autorités compétentes ;
- la rupture d'une relation commerciale avec un tiers ;
- une formation spécialisée ;
- des campagnes de sensibilisation ;
- une révision des règles ou processus internes.

3.6.3 Reporting

Chaumet rend compte annuellement de toutes les Alertes E&C qu'elle a traitées au Directeur Privacy Ethique et Conformité du Groupe qui communique des données chiffrées aux instances dirigeantes du Groupe.

Les instances dirigeantes du Groupe et le Comité d'Ethique et du Développement Durable du Conseil d'administration de LVMH sont tenus informés par le Directeur Privacy Ethique et Conformité du Groupe des cas les plus sensibles.

4. INFORMATIONS COMMUNIQUEES AUX PERSONNES CONCERNEES PAR L'ALERTE E&C

4.1 Informations communiquées à l'auteur du Signalement

S'il a fourni un moyen de le contacter, l'auteur du Signalement :

- recevra des informations régulières sur l'avancement du traitement du Signalement, dans la mesure du possible ;
- recevra par écrit, dans un délai raisonnable n'excédant pas **trois (3) mois à compter de l'accusé de réception**, des informations sur les mesures prises ou envisagées pour déterminer l'exactitude des allégations ou, le cas échéant, sur les mesures prises pour remédier aux faits signalés (ainsi que sur les motifs de ces dernières) ; et
- sera informé des résultats du traitement de l'Alerte E&C, une fois l'enquête terminée, et de la clôture de l'Alerte E&C.

4.2 Informations communiquées aux personnes dont les Données à caractère personnel sont traitées dans le cadre d'une Alerte E&C

Si la communication des informations suivantes ne risque pas de compromettre la conduite de l'enquête (par exemple, en ce qui concerne la conservation des preuves), toute personne dont les Données à caractère personnel¹ sont traitées dans le cadre d'une Alerte E&C (y compris la ou les personnes visées dans l'Alerte E&C) devrait en être informée au plus tard un (1) mois après le début du traitement de ses Données à caractère personnel dans le cadre du processus d'Alerte E&C. Ces informations contiennent toutes les informations requises par l'article 14 du Règlement général sur la protection des données 2016/679 du 27 avril 2016.

Si la communication de ces informations risque de compromettre la conduite de l'enquête, celles-ci peuvent être communiquées à un stade ultérieur (c'est-à-dire au plus tard une fois l'enquête terminée et l'Alerte E&C clôturée).

5. CONFIDENTIALITE

Chaumet s'engage à prendre toutes les mesures appropriées pour garantir l'intégrité et la confidentialité des Alertes E&C, à tous les stades du processus de traitement, en ce qui concerne :

- l'identité de l'auteur du Signalement,
- l'identité de la ou des personnes visées par l'Alerte E&C,
- l'identité de la ou des personnes mentionnées dans l'Alerte E&C, et
- les faits qui ont été signalés et les informations qui ont été recueillies au cours du processus d'évaluation.

Toute personne ayant accès à ces informations est soumise à une obligation de confidentialité. Toute violation de cette obligation de confidentialité peut entraîner des **mesures disciplinaires ou poursuites judiciaires** conformément aux lois applicables.

A titre exceptionnel, en cas de demande d'une autorité judiciaire ou administrative compétente, ou lorsque les lois applicables l'exigent, ces informations confidentielles peuvent être divulguées.

⁷ L'expression « Données à caractère personnel » possède le sens qui lui est donné dans le RGPD.

POLITIQUE D'ALERTE INTERNE CHAUMET

6. PROTECTION DE L'AUTEUR DU SIGNALEMENT ET GARANTIE DE L'ABSENCE DE REPRESAILLES

Chaumet s'engage à prendre toutes les mesures appropriées pour protéger l'auteur du Signalement, ainsi que toute personne lui ayant apporté son assistance, conformément à la loi Sapin II.

- En aucun cas l'identité de l'auteur du Signalement ne peut être divulguée à quiconque, sauf avec son accord exprès (à l'exception des cas mentionnés au point 5 ci-dessus).
- Tout obstacle à l'exercice du droit de Signalement peut entraîner des **mesures disciplinaires ou poursuites judiciaires** conformément aux lois applicables.
- Chaumet veille à ce qu'**aucune mesure disciplinaire ou de Représailles ne soit prise à l'encontre de l'auteur du Signalement ou de toute personne lui ayant apporté son assistance aux fins d'un Signalement effectué de bonne foi**, même si les faits signalés apparaissent par la suite inexacts ou infondés ou ne donnent lieu à aucune poursuite ou sanction.

« **Représailles** » s'entend de toute mesure préjudiciable directe ou indirecte prise du fait d'une Alerte E&C. Ces mesures comprennent notamment : les menaces, la coercition, l'intimidation, l'exclusion, le harcèlement, la discrimination, l'atteinte à la réputation (y compris via les réseaux sociaux), un avis négatif sur les performances professionnelles de l'intéressé sans rapport avec ses réelles carences professionnelles, la rétrogradation ou le refus d'une promotion, la réaffectation, le transfert de fonctions, la modification des conditions ou des horaires de travail, les mesures disciplinaires, la suspension et le licenciement.

En ce qui concerne les partenaires externes, ces actions comprennent toute évolution préjudiciable de leur relation avec Chaumet notamment la résiliation d'un contrat.

Toute personne qui estime faire l'objet de Représailles doit immédiatement en informer le Correspondant Ethique et Conformité de Chaumet ou le Directeur Privacy Ethique et Conformité du Groupe, et les personnes qui commettent de tels actes seront sanctionnées de manière appropriée.

Pour chaque Alerte E&C ayant conduit à l'adoption de mesures de suivi, un représentant des ressources humaines de Chaumet dont l'auteur du Signalement est salarié, s'assure, dans un délai raisonnable qui ne saurait excéder 12 mois à compter de la clôture de l'Alerte E&C, qu'aucune mesure de Représailles n'a été prise à l'encontre de l'auteur du Signalement.

7. DISPOSITIONS DIVERSES

7.1 Canal de signalement externe

En France, outre les canaux internes de signalement décrits ci-dessus, les Signalements peuvent être adressés à l'une des autorités compétentes énumérées dans le décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 (voir l'annexe²), au Défenseur des droits, aux autorités judiciaires ou, le cas échéant, à l'institution, l'organe ou l'agence compétent de l'Union européenne. Les autorités énumérées dans le décret susmentionné doivent disposer de leur propre procédure de réception et de traitement des Signalements et la tenir à la disposition des intéressés.

8. TRAITEMENT DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

Le traitement de toute Donnée à caractère personnel qui aurait été collectée dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique d'alerte interne est assuré conformément au Règlement général sur la protection des données 2016/679 du 27 avril 2016 ainsi qu'à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Ce traitement est détaillé tout au long de l'Annexe 1 de la présente Politique d'alerte interne Chaumet.

ANNEXE 1 : TRAITEMENT DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

1.1 Le recueil d'un Signalement donne lieu au traitement de données à caractère personnel, y compris, mais sans s'y limiter, relevant des catégories suivantes :

- Informations concernant l'Auteur : prénom et nom, adresse, emplacement du bureau, numéro de téléphone, adresse électronique, titre du poste, numéro d'identification interne, photo, données de trafic (par exemple, adresse IP, fichiers journaux), etc. ;
- Informations concernant la personne mise en cause : nom et prénom, adresse, emplacement du bureau, numéro de téléphone, adresse électronique, titre du poste, numéro d'identification interne, photo, données de trafic (par exemple, adresse IP, fichiers journaux), fichiers RH, etc. ;
- Informations concernant les personnes susceptibles de fournir des informations nécessaires au traitement du Signalement (ces personnes peuvent avoir été identifiées ou non par l'Auteur) : nom et prénom, adresse, emplacement du bureau, numéro de téléphone, adresse électronique, titre du poste, numéro d'identification interne, photo, données de trafic (par exemple, adresse IP, fichiers journaux), fichiers RH, etc. ;
- Informations concernant les faits signalés : description des faits, date, lieu, personne(s) impliquée(s), questions juridiques, éléments de preuve, témoins, témoignages, courriels connexes, etc. ;
- Informations concernant la ou les personnes participant au traitement du Signalement : nom et prénom, adresse, emplacement du bureau, numéro de téléphone, adresse électronique, titre du poste, numéro d'identification interne, etc. ;
- Informations résultant d'une investigation interne telles que les compte-rendu d'entretiens, les informations contenues dans la documentation et enregistrements appartenant à l'entreprise ou issues de son système d'information et, notamment, les notes de frais, les suivis horaires, les courriels, les réunions par visioconférence, les données de vidéosurveillance, etc. ;

1.2. Les données à caractère personnel sont recueillies et traitées dans le but de recevoir le Signalement, d'évaluer sa recevabilité, de vérifier les faits et de prendre des mesures appropriées, si nécessaire. Elles permettent également à Chaumet de se conformer à ses obligations légales en application de la loi n°2016-1611 du 9 décembre 2016 et de protéger ses intérêts légitimes. Le traitement de données à caractère personnel particulières (telles que l'origine, l'appartenance syndicale, les données concernant la santé, les condamnations pénales et infractions) peut être utile à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit en justice.

1.3. Lorsque le Signalement est effectué sur l'Alert Line de LVMH, le Groupe qui reçoit le Signalement est responsable du traitement des données personnelles recueillies et traitées. Par la suite, ce Signalement est transféré au Correspondant Ethique et Conformité de Chaumet qui devient également responsable de traitement.

Lorsque le Signalement est reçu directement via le canal interne de réception de Chaumet (cf. Section 2.1), Chaumet est seul responsable de traitement.

Par exception, dans les cas identifiés au paragraphe 3.3.2 de la Politique interne de recueil et de traitement des signalements, le Groupe est soit seul responsable de traitement, soit responsable de traitement conjoint.

Lors du traitement d'un Signalement, les données personnelles peuvent être recueillies ou traitées par, ou transférées à d'autres entités du Groupe, par exemple, l'entité où la personne mise en cause est employée ou localisée. Dans ce cas, ces entités agissent également en tant que responsables du traitement des données.

POLITIQUE D'ALERTE INTERNE CHAUMET

- 1.4. Les Correspondants/Référents Ethique et Conformité, les Référents des Ressources Humaines, les membres des Equipes d'Enquête, le Directeur Privacy Ethique et Conformité du Groupe et ses équipes, le Comité d'Enquête de LVMH, ainsi que toutes personnes ou tiers qui ont besoin de connaître tout ou partie des informations listée ci-dessus, soit afin de prendre des mesures temporaires ayant pour objet de conserver des preuves, préserver la santé et sécurité des personnes et/ou éviter des mesures de représailles, soit afin de permettre la vérification de l'exactitude des informations contenues dans le Signalement, soit pour prendre les mesures, le cas échéant, pour remédier à son objet, peuvent être amenés à accéder aux données à caractère personnel communiquées ou recueillies. Il peut s'agir de personnes au sein de Chaumet ou d'autres sociétés du Groupe ou d'un tiers tel le prestataire assurant le fonctionnement de la plateforme dédiée à l'Alert Line et/ou des avocats, comptables ou sociétés d'expertise informatique dans le cadre d'investigations internes. Toutes ces personnes sont tenues à une stricte obligation de confidentialité.
- 1.5. Les transferts de données personnelles vers des pays extérieurs à l'Union européenne n'assurant pas un niveau adéquat de protection des données sont soumis à des garanties appropriées, notamment des règles d'entreprise contraignantes (BCR). Les personnes dont les données à caractère personnel font l'objet d'un traitement peuvent demander une copie de ces contrats au responsable du traitement des données mentionné dans la section relative au responsable du traitement des données.
- 1.6. Les personnes dont les données à caractère personnel font l'objet d'un traitement ont également le droit de s'opposer à tout moment, pour des raisons tenant à leur situation particulière, au traitement de leurs données personnelles. Ce droit d'opposition ne peut être utilisé pour empêcher Chaumet de remplir son obligation légale de traiter les Signalements et d'assurer l'absence de représailles.
- 1.7. Les personnes dont les données à caractère personnel font l'objet d'un traitement ont également :
- un droit d'accès à leurs données à caractère personnel, ce qui signifie, obtenir du responsable du traitement, la confirmation que des données à caractère personnel les concernant sont ou ne sont pas traitées et, si tel est le cas, l'accès aux données à caractère personnel avec certaines informations spécifiques sur leur traitement ;
 - un droit de rectification des données à caractère personnel inexacts et de compléter des données à caractère personnel incomplètes ;
 - un droit de demander l'effacement des données à caractère personnel, également appelé "droit à l'oubli", qui permet aux personnes concernées d'obtenir du responsable du traitement l'effacement de leurs données à caractère personnel dans certains cas (par exemple, les données à caractère personnel ne sont plus nécessaires à Chaumet). L'exercice de ce droit est soumis aux exigences de conservation des documents applicables à Chaumet ;
 - le droit de restreindre le traitement de leurs données personnelles (y compris, dans certains cas, d'obtenir la suspension du traitement) ;
 - le droit de donner des instructions sur la conservation, l'effacement et la communication de leurs données personnelles après leur décès.
- 1.8. Comme pour le droit d'opposition, les droits mentionnés ci-dessus ne peuvent être utilisés pour empêcher Chaumet de remplir ses obligations légales de traiter les Signalements, d'assurer l'absence de représailles et de se conformer aux obligations légales de confidentialité. Le cas échéant, ces droits peuvent être exercés en envoyant une demande au responsable du traitement des données.
- 1.9. Ces demandes d'exercice de droit sont à adresser au Délégué à la protection des données personnelles de Chaumet et/ou du Groupe selon le canal utilisé pour le recueil du Signalement.
- 1.10. Les sujets du traitement des données ont le droit d'introduire une plainte auprès de l'autorité de contrôle compétente dans lequel se trouve leur résidence habituelle, leur lieu de travail ou le lieu de la violation présumée des règles applicables.