

# L'ORÉAL

## CARTA DE COMPROMISO ÉTICO MUTUO

Estimado proveedor,

De acuerdo con nuestro Código de Ética y como partidario del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, L'ORÉAL busca y favorece activamente socios comerciales que comparten nuestros estándares éticos con respecto a los derechos humanos, las condiciones laborales, gestión ambiental e integridad empresarial. Estamos comprometidos a apoyar nuestros socios comerciales en el cumplimiento de estos estándares y al mismo tiempo en concordancia con dichos principios, si es necesario, de poner fin a las relaciones con aquellos que no están dispuestos a cumplirlos.

Sabemos que garantizar altos estándares éticos dentro de su cadena de suministro puede ser un desafío, sin embargo, no le pedimos lo que no estamos dispuestos a hacer nosotros mismos y por tanto estamos comprometidos a ayudarlos a alcanzar dichos estándares, si este no es todavía el caso. Los estándares éticos que se describen a continuación son los mismos que se aplican en nuestras propias entidades en todo el mundo.

### 1. PARA QUE NOSOTROS TRABAJEMOS JUNTOS, POR FAVOR CONFIRME LO SIGUIENTE:

---

#### Respeto de las leyes locales

- Su empresa toma las medidas necesarias para garantizar que lleva a cabo sus actividades, en cumplimiento con todas las Leyes y demás disposiciones aplicables relacionadas con Competencia Económica, Protección de Datos Personales y sanciones económicas internacionales (ej. embargos).
- Si tales Leyes y demás disposiciones requieren estándares más altos que los establecidos en la presente carta, se aplicarán. Si los estándares éticos establecidos en esta carta establecen un estándar más alto, entonces usted aplicará dicho estándar, a menos que esto resulte en una actividad ilegal en los países en los que opera.

#### Prevención del trabajo infantil

- La política de su empresa prohíbe contratar trabajadores por debajo de la edad mínima legal de contratación, o la edad de 16 años, la que sea mayor, y usted ha tomado las medidas necesarias para garantizar que esta política se respete, incluidas, por ejemplo, controles de edad obligatorios al momento de la contratación. Si la política de su empresa permite el empleo de personas menores de esta edad, háganoslo saber para que podamos revisar esto en conjunto. Puede ser elegible para una exención para aprendizajes o para niños que realizan trabajos livianos si este trabajo no afecta su salud y seguridad o su asistencia regular a la escuela (**consulte el Apéndice II**).

- Su empresa no exige que las personas menores de 18 años realicen trabajos peligrosos o trabajos nocturnos.
- En el improbable caso de que se identifique trabajo infantil dentro de sus operaciones a pesar de las medidas que haya tomado para evitarlo, su empresa tomará las medidas correctivas inmediatas necesarias para remediarlo (por ejemplo, permitir que el empleado regrese a la escuela y, si es posible, ofrecer el mismo trabajo a un familiar adulto miembro si el regreso a la escuela causa dificultades económicas a la familia del empleado).

### Prevención del trabajo forzado (incluyendo cualquier esclavitud moderna)

- Su empresa no coacciona ni obliga a los empleados a trabajar mediante el uso de amenazas o uso de la fuerza.
- Su empresa no retiene los pasaportes de sus empleados, a menos que esté legalmente obligado. Del mismo modo, su empresa no conserva o retiene ilegalmente los documentos personales de sus empleados (permisos de trabajo, etc.).
- Su empresa reconoce el derecho de sus empleados para decidir sobre la continuidad o no en el empleo.
- Su empresa no requiere pagos ni depósitos monetarios de los empleados como condición de empleo.
- Su empresa asume el costo de las tarifas de elegibilidad de empleo, incluidas las tarifas de contratación y las visas de trabajo requeridas, para todos los empleados, incluidos los trabajadores migrantes.
- Si su empresa utiliza personal de seguridad, su única responsabilidad es garantizar la seguridad de los empleados y los activos, es decir, no están involucrados en disciplinar a los empleados. Lo alentamos a que realice verificaciones de antecedentes del personal de seguridad para asegurarse de que éste, no haya estado involucrado en violaciones de derechos humanos y para asegurarse de que esté capacitado en el uso adecuado de la fuerza.
- Los empleados son libres de moverse por su lugar de trabajo (excepto en áreas restringidas por razones de seguridad o confidencialidad), pueden usar el baño en cualquier momento, pueden tomar descansos y tener acceso a agua potable y, si es necesario, a áreas de enfriamiento.
- Si su empresa recurre directa o indirectamente al trabajo penitenciario, nos lo hará saber para que podamos revisarlo en conjunto. En principio, no nos oponemos al trabajo penitenciario, siempre que los presos lo realicen voluntariamente, que reciban una compensación equivalente a su trabajo y sea parte de un programa oficial de rehabilitación (**ver Anexo III**).

### Salud y Seguridad

- Su empresa proporciona al personal que trabajan en sus instalaciones, un lugar de trabajo limpio, seguro y saludable y toma todas las medidas necesarias para prevenir accidentes y lesiones. Esto incluye tener sistemas para detectar, evitar y responder a los riesgos potenciales para la seguridad y salud de todas las personas presentes en sus instalaciones y las

comunidades circundantes debido a los siguientes eventos y riesgos, según sea relevante dada su actividad y ubicación:

- + Riesgos relacionados con los edificios y el uso de equipos, incluida la solidez de los edificios, el uso de máquinas con horquillas motorizadas (MFM) y AGV (vehículos guiados automáticamente) y las lesiones que pueden ser causadas por la interacción entre los empleados y las máquinas.
  - + Riesgos relacionados con fuentes de energía, materiales y materias primas, incluida la exposición a fuentes de energía, fluidos y emisiones peligrosas como electricidad, presión, fluidos, vapor, agua caliente, alta temperatura, incendios resultantes de productos y materiales inflamables o instalaciones eléctricas, exposición de personas a polvos y productos químicos peligrosos por inhalación, ingestión o contacto con la piel y exposición de personas a un alto nivel de ruido.
  - + Riesgos relacionados con la actividad de las personas incluyendo entrada en espacios confinados y / o riesgos por asfixia, aislamiento, resbalones y caídas, ergonomía de los puestos de trabajo, trabajos de construcción y trabajos en altura.
- Su empresa se asegura de que sus empleados estén informados y comprendan los procedimientos de evacuación de emergencia, que haya rutas seguras de evacuación accesibles, que haya botiquines de primeros auxilios disponibles en todos los lugares de trabajo y que cuenta con suficientes brigadistas capacitados en procedimientos de emergencia.
  - Cuando sea relevante, su empresa aplicará medidas especiales de salud y seguridad para: las madres primerizas, embarazadas y en período de lactancia, así como empleados con discapacidades, Jornadas nocturnas, o jóvenes de entre 16 y 18 años y otros grupos vulnerables.
  - Si se proporciona alojamiento y/o servicio de comedor para sus empleados, se asegurará que cuenten con instalaciones limpias, bien iluminadas y seguras, con acceso a agua potable, vestidores, almacenamiento de alimentos e instalaciones sanitarias limpias.

#### **No discriminación**

- Su empresa prohíbe y toma las medidas necesarias, para evitar cualquier acto de discriminación en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, o jubilación por motivos de color de piel, género, discapacidad, situación familiar, identidad de género, orientación sexual, edad, opiniones políticas o filosóficas, religión, afiliación sindical, papel como representante del personal u origen étnico, social, cultural o nacional (por ejemplo, pueblos indígenas).
- Su empresa no realiza ninguna prueba de embarazo o VIH previa a la contratación que, no sea legalmente obligatoria.

#### **Libertad de asociación y negociación colectiva**

- Su empresa respeta la libertad de asociación sindical de los empleados y el derecho a la negociación colectiva. En situaciones o países donde los sindicatos independientes están desalentados o restringidos, su empresa permite que los empleados, si así lo desean, se reúnan de forma

independiente para discutir problemas relacionados con el trabajo y / o expresar sus quejas.

- Si los empleados desean estar representados por algún líder de los trabajadores, dichos representantes del personal deberán elegirse sin interferencia de la empresa.
- Sujeto a los intereses legítimos de confidencialidad y las reglas de seguridad de la empresa, su empresa permite que dichos representantes del personal, accedan al lugar de trabajo, a los empleados, así como convenios colectivos, y documentación relevante de la empresa, según sea necesario para cumplir con sus funciones.

### Las condiciones de trabajo

- Su empresa ha implementado y comunicado a los empleados prácticas disciplinarias justas, razonables y legales.
- Su empresa prohíbe y toma las medidas necesarias para evitar el acoso sexual, verbal, físico y psicológico.
- Su empresa paga a los empleados al menos el salario mínimo requerido por la ley local compensa a los empleados con tarifas por horas extra mayores que las tarifas por hora regulares cuando es legalmente aplicable, y les proporciona los beneficios exigidos por la ley, incluidos días festivos y licencias, e indemnización cuando finaliza el empleo.
- Dado que las horas de trabajo excesivas pueden provocar accidentes y otros problemas de salud y seguridad, la semana laboral normal de su empresa, para los empleados cuyo tiempo de trabajo está sujeto a supervisión, está limitada a 48 horas (o menos si así lo establece la legislación nacional, el convenio colectivo o la industria). Las horas extraordinarias no superan el nivel establecido por la ley local y, en cualquier caso, 12 horas a la semana o 36 horas al mes. A los empleados se les permite al menos 24 horas consecutivas de descanso en cada período de seis días o 48 horas consecutivas de descanso en cada período de catorce días.
- Se informa a los empleados de sus condiciones de trabajo, preferiblemente mediante un contrato escrito en un idioma que comprendan.
- Su empresa no permite deducciones salariales u otras sanciones financieras no permitidas por la ley y evita las deducciones por motivos disciplinarios.

### Cuidado del medio ambiente

- Su empresa ha puesto en marcha sistemas para evitar la contaminación accidental del aire, el suelo, las aguas superficiales y subterráneas en los procesos de producción y almacenamiento, incluidas las aguas residuales, así como evitar la contaminación durante el transporte de materiales peligrosos.
- Su empresa se asegura de informar a los empleados sobre cómo comportarse en caso de un incidente ambiental.

### Bienestar de los animales

- Su empresa no utiliza materias primas derivadas de animales protegidos o plantas específicas.

- Si su empresa utiliza productos o materias primas derivadas u obtenidas de animales, busca asegurarse de que el bienestar de los animales en cuestión se mantenga en toda su cadena de suministro.
- Su empresa no utiliza productos o materias primas que impliquen experimentación con animales si se dispone de forma razonable y práctica de otro método científicamente satisfactorio para obtener el resultado buscado, que no implique el uso de un animal.

### La integridad del negocio

- Su empresa cumple con todas las leyes aplicables en materia de antimonopolio, privacidad de datos y sanciones económicas internacionales (embargos).
- Su empresa prohíbe y toma las medidas necesarias para evitar cualquier soborno o corrupción al tratar con funcionarios públicos o personas del sector privado.
- Su empresa no permite que los empleados se involucren en actividades que puedan servir para el lavado de dinero o la malversación de fondos.
- Su empresa prohíbe otorgar ventajas indebidas, como un puesto dentro de su empresa, a cualquier funcionario del gobierno o sus familiares, o a cualquiera de los empleados, funcionarios, directores, agentes o familiares de L'ORÉAL como "sobornos".
- Se prohíben los obsequios monetarios (efectivo o tarjetas de regalo) de cualquier monto. L'ORÉAL no puede aceptar ningún obsequio / entretenimiento durante los períodos de licitación. Antes de ofrecer obsequios / entretenimiento a un funcionario, director, empleado o agente de L'OREAL, su empresa consultará a su contacto de L'OREAL para discutir las condiciones de dicha oferta de acuerdo con la política de obsequios y entretenimiento de L'OREAL y no ofrecerá obsequios / entretenimiento excediendo tal cantidad.
- Su empresa comunicará sin demora a L'ORÉAL cualquier situación de la que tenga conocimiento que pueda ser considerada como un conflicto de interés real o percibido en la prestación de servicios a L'ORÉAL, incluida cualquier relación entre funcionarios, directores, empleados, agentes y/o terceros relacionados con su Compañía y funcionarios, directores y / o empleados de L'ORÉAL que puedan influir en la relación comercial entre su Compañía y L'ORÉAL.

### Cadena de suministro

- Su empresa toma las medidas necesarias para seleccionar y trabajar con proveedores y terceros que también respeten nuestros estándares éticos compartidos.

## 2. EJERCEMOS LA DEBIDA DILIGENCIA RAZONABLE PARA GARANTIZAR QUE LOS SOCIOS COMERCIALES CON LOS QUE TRABAJAMOS COMPARTAN Y RESPETEN NUESTRAS NORMAS ÉTICAS

---

### Auditorías

Si su empresa proporciona alguno de los productos y / o servicios que se enumeran en el **Apéndice IV**, necesitaremos realizar una auditoría de sus instalaciones antes de comenzar a trabajar juntos.

Pagaremos por esta auditoría inicial y usted recibirá los resultados de la auditoría. En el **Apéndice V** se incluye más información sobre este proceso de auditoría obligatorio.

Con un espíritu de transparencia, el cuestionario de auditoría se pone a su disposición en el **Apéndice VI**.

### Sistema de equivalencia

Si está sujeto a una Auditoría inicial o si su Auditoría L'OREAL anterior fue calificada como "Satisfactoria" o "Necesita una Mejora Continua", puede ser elegible para beneficiarse de nuestro Sistema de Equivalencia.

El Sistema de Equivalencia está disponible para empresas que hayan sido auditadas por un tercero externo acreditado por SAAS, según la norma BSCI (Business Social Compliance Initiative), SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) o SA8000 (Social Accountability International) en los últimos 12 meses.

Su elegibilidad está sujeta a que su empresa comparta los resultados completos de su auditoría con L'ORÉAL.

Consulte el **Apéndice VII** sobre cómo solicitar esta equivalencia de Auditoría inicial o posterior.

### Remediación

Reconocemos que nuestros estándares éticos son altos y que nuestros proveedores pueden encontrarlos desafiantes. Por lo tanto, los plazos de remediación deberán ser razonables y definidos.

Mientras un proveedor esté comprometido y sea capaz de cumplir con nuestros requisitos, continuaremos trabajando con este proveedor y apoyándolo.

Si un proveedor no quiere o no puede mejorar, como último recurso podemos decidir terminar nuestra relación con ese proveedor.

### Responder a las acusaciones

En caso de que se descubra algún problema con respecto al cumplimiento de nuestros estándares éticos compartidos en el curso de nuestras relaciones

comerciales que, pueda afectar negativamente su reputación o la nuestra como empresa ética, deberá informarnos lo antes posible.

También le informaremos de inmediato en caso de que descubramos algún problema o se nos informe de cualquier conflicto con respecto a nuestros estándares éticos compartidos dentro de sus propias operaciones o su cadena de suministro que, podrían afectar negativamente su reputación o la nuestra como empresa ética.

En tal caso, se compromete a responder de manera rápida y transparente a cualquier solicitud que podamos tener de información con respecto a tales acusaciones. También podemos pedirle que nos permita organizar una auditoría dentro de sus instalaciones. Le informaremos dentro de un plazo razonable y formará parte del proceso de auditoría.

cualquier auditoría efectuada para los fines antes mencionados, correrá por cuenta de L'ORÉAL y en su caso le serán informados los resultados de la misma, en cuyo caso usted se compromete a tomar las medidas necesarias para enmendar cualquier incumplimiento, y en cualquier caso L'ORÉAL se reserva el derecho para suspender o cancelar cualquier relación con usted en caso de incumplimiento grave o no atendido.

### **3. TAMBIÉN TIENE DERECHO A TENER ALTAS EXPECTATIVAS DE L'ORÉAL**

---

Estamos orgullosos de nuestra reputación y tratar con proveedores de manera abierta y apoyo mutuo. Nuestras relaciones con los proveedores se basan en nuestros 4 principios éticos: **integridad**, **respeto**, **valor** y **transparencia**.

Todos los empleados de L'ORÉAL reciben una copia personal de nuestro Código de Ética y todos los empleados en contacto con los proveedores también reciben una guía detallada sobre cómo cumplir con estos compromisos.

En particular, los proveedores de L'ORÉAL se seleccionan en función de nuestro cuadro de mando global que incluye calidad, RSE, innovación, cadena de suministro y competitividad. Todas las ofertas de los proveedores se comparan de forma justa y sin favoritismos. Somos transparentes sobre nuestro proceso de licitación y brindamos retroalimentación honesta y sensible a las licitaciones fallidas basándonos en elementos objetivos y respetando la confidencialidad de las ofertas que recibimos.

Las facturas legítimas de nuestros Proveedores se pagarán de acuerdo con los términos acordados. El respeto de estos términos implica que nuestros proveedores envíen sus facturas de manera oportuna y, si es posible, de forma electrónica.

Protegemos la información confidencial de nuestros proveedores de acuerdo con los mismos estándares que usamos para los nuestros.

Si cree que no estamos cumpliendo con nuestros altos estándares éticos, lo invitamos a plantear cualquier inquietud que pueda tener. Le ofrecemos una selección de diferentes vías para plantear sus inquietudes. Su contacto de L'ORÉAL es, por supuesto, una opción, pero si lo considera más apropiado, puede plantear su inquietud a la Directora de Compras Directas del Grupo, Sra. Séverine THERY-CAVE [severine.thery-cave@loreal.com] o la directora de compras indirectas del grupo, Sra. Audrey IZARD [Audrey.izard@loreal]. En última instancia, puede presentar un informe de denuncias al vicepresidente senior y director de ética de L'ORÉAL en aplicación de nuestra política Speak Up, disponible en [www.loreal speakup.com](http://www.loreal speakup.com). Estamos comprometidos a responder de manera oportuna y profesional. Ningún proveedor sufrirá represalias por parte de un empleado de L'ORÉAL por haber realizado un informe Speak Up o haber participado en su manejo.

Esperamos tener una relación exitosa y mutuamente gratificante.

Atentamente.

## Apéndice I Formulario de aceptación

En nombre de [redacted] (nombre de la corporación),  
[redacted] (forma jurídica), con domicilio social en  
[redacted] (dirección del domicilio social), inscrita en el Registro  
Público del Comercio mediante el folio [redacted]

Confirmando que [redacted] (nombre de la corporación)  
ha tenido acceso y tiene conocimiento del Código de Ética de L'OREAL.

- Confirmando que [redacted] (nombre de la corporación) comparte los mismos estándares éticos que se establecen en la Carta de compromiso ético mutuo de L'ORÉAL
- Acepto permitir que L'ORÉAL ejerza sus facultades de auditoría como se establece en la misma carta.
- Entiendo que los términos de esta carta se aplican a todos los trabajos, servicios o bienes proporcionados por [redacted] (nombre de la corporación) y / o cualquier de sus subsidiarias a cualquiera de las entidades de L'ORÉAL en todo el mundo.
- Entiendo que [redacted] (nombre de la corporación), debe informar a L'OREAL de inmediato en caso de cualquier problema con respecto a nuestros estándares éticos compartidos dentro de nuestras propias operaciones o nuestra cadena de suministro que podría tener un impacto negativo en nuestra reputación o en la de L'OREAL como empresa ética.
- Entiendo que mientras L'ORÉAL está dispuesto a apoyar a [redacted] (nombre de la corporación) en el cumplimiento de nuestros estándares éticos compartidos, L'ORÉAL tendrá derecho a terminar su relación con [redacted] (nombre de la corporación) en caso de incumplimiento de dichas normas si [redacted] (nombre de la corporación) no está dispuesto o no puede tomar medidas correctivas y / o si (nombre de la corporación) no ha informado intencionalmente a L'ORÉAL sobre algún incumplimiento.

---

[redacted] [Nombre en letra de  
impresión],  
[redacted] [Título]  
debidamente autorizado a los efectos del presente.

Firma

Ejecutado en [ubicación]

Fecha [redacted]

[Sello de la empresa si corresponde]

## Apéndice II

### Formulario de solicitud de exención para trabajadores jóvenes

En nombre de [redacted] (nombre de la corporación), [redacted] (forma jurídica), por la presente informo [redacted] (nombre de la entidad de L'Oréal) que [redacted] (nombre de la corporación) actualmente emplea y desea seguir empleando a trabajadores jóvenes menores de 16 donde sea legalmente aceptable.

#### **SITUACIÓN ACTUAL**

Número de empleados menores de 16 años (a la fecha):

\_\_\_\_\_  
Edad del empleado más joven (a la fecha):

\_\_\_\_\_  
% que trabaja como parte de un programa de aprendizaje:

\_\_\_\_\_  
% que todavía asiste a la escuela:

#### **COMPROMISOS**

Confirmamos que los empleados menores de 16 años:

- No están o no trabajarán con sustancias o maquinaria peligrosas.
- Reciben / recibirán el mismo salario que los empleados mayores de 16 años.
- No trabaja / no trabajará horas extras
- Tiene / tendrá un supervisor designado que esté a cargo de garantizar que este trabajo no afecte su salud y seguridad y, si corresponde, su asistencia regular a la escuela.
- Se beneficia / se beneficiarán de una formación adaptada para tener en cuenta su corta edad.

Si los empleados menores de 16 años terminan el trabajo después del anochecer, se toma o se tomarán medidas para garantizar que lleguen a casa de manera segura (por ejemplo, confirmación por escrito de sus padres de que un adulto los recogerá del trabajo, tarifa de taxi a casa a cargo de la empresa si el adulto no puede venir a recoger al empleado, etc.).

Si los empleados menores de 16 años todavía asisten a la escuela, se tomarán medidas para garantizar que este trabajo no afecte su asistencia regular a la escuela (por ejemplo, solo se contrata durante las vacaciones escolares, si se contrata para trabajar durante la semana solo un par de horas después escuela y con tiempo de viaje limitado para que tengan tiempo para hacer sus deberes y dormir lo suficiente).

También confirmamos que podremos producir, previa solicitud de L'ORÉAL, evidencia documentada de las declaraciones hechas anteriormente, incluida una lista de los nombres de todos esos empleados que indiquen su fecha de nacimiento, fecha de contratación y el nombre de su tutor designado.

..... [Nombre y cargo del representante de la empresa] debidamente autorizado para los fines del presente.

Firma

Ejecutado en [ubicación]

Fecha [.....]

[Sello de la compañía]

### Apéndice III Formulario de notificación de trabajo penitenciario

En nombre de ..... (nombre de la corporación), ..... (forma jurídica), por la presente informo ..... (nombre de la entidad L'ORÉAL) que ..... (nombre de la corporación) actualmente usa / desea usar trabajo penitenciario.

Descripción de cómo el trabajo penitenciario estará involucrado en la provisión de bienes / servicios:

.....  
.....

Tipo de renuncia solicitada (permanente o temporal):

.....  
.....

Número de prisioneros:

.....  
.....

Nombre y dirección del centro penitenciario:

.....  
.....

Confirmamos que estos prisioneros:

- Realizar dicho trabajo de forma voluntaria
- Recibir compensación
- Se beneficiarán de esta experiencia laboral como parte de su programa de rehabilitación.

También confirmamos que podremos presentar, a solicitud de L'Oréal, evidencia documentada de las declaraciones hechas anteriormente.

..... [Nombre y cargo del representante de la empresa] debidamente autorizado para los fines del presente.

Firma

Ejecutado en [ubicación]

Fecha [.....]

[Sello de la compañía]

#### Apéndice IV Lista de proveedores sujetos a una Auditoría Inicial

L'OREAL para garantizar que los socios comerciales con los que trabajamos compartan y respeten nuestros estándares éticos, efectuará una Auditoría inicial y para hacerlo, necesitaremos realizar una auditoría de sus instalaciones antes de comenzar a trabajar juntos si su empresa proporciona alguno de los siguientes productos y/o servicios:

Independientemente de dónde se encuentren sus instalaciones involucradas en la provisión de productos y / o servicios a L'OREAL:

- Fabricación, manufactura de cualquier producto, materia prima o componente (proveedores que producen cosméticos para L'OREAL)
- El proveedor de co-empaque (en la familia de Servicios POS = Point of Sales) "Co-Empacadores"
- Proveedores de centros de distribución externalizados (excluidos los servicios de transporte)

Si sus instalaciones involucradas en la provisión de productos y / o servicios a L'OREAL están ubicadas en un País de Auditoría:

- Componentes de envases (proveedores de envases utilizados para producir cosméticos en las instalaciones de L'OREAL)
- Materias primas (proveedores de ingredientes utilizados para producir cosméticos en las instalaciones o distribuidores de L'OREAL)
- Dispositivos electrónicos cosméticos (Proveedores de dispositivos electrónicos)
- Equipos industriales: proveedores de equipos de Capex (skids, llenadoras, etc.)

- Promoción o material PLV (Proveedores de artículos promocionales como impresión, bolsas, etc)

L'Oréal será responsable por conducto de los Auditores designados de efectuar por su cuenta la auditoría inicial y, por supuesto, recibirá los resultados de la auditoría. En el Apéndice V se incluye más información sobre este proceso obligatorio de auditoría inicial. Con un espíritu de transparencia, el cuestionario de auditoría completo está disponible en el Apéndice VI.

La lista de productos y / o servicios, así como la lista de países, está sujeta a actualizaciones periódicas que le será comunicada por su Comprador L'OREAL si es necesario.

### Apéndice IV Lista de proveedores sujetos a una Auditoría Inicial

#### LISTA DE PAÍSES DE AUDITORÍA

La Lista de países de auditoría se basa en evaluaciones realizadas por Verisk-Maplecroft.

Tenga en cuenta que la lista se revisa periódicamente y se añaden modificaciones cada vez que hay nueva información disponible.

|      |                  |
|------|------------------|
| APAC | Afghanistan      |
| APAC | Azerbaijan       |
| APAC | Bangladesh       |
| APAC | Brunei           |
| APAC | Cambodia         |
| APAC | China            |
| APAC | East Timor       |
| APAC | India            |
| APAC | Indonesia        |
| APAC | Kazakhstan       |
| APAC | Kyrgyzstan       |
| APAC | Laos             |
| APAC | Malaysia         |
| APAC | Maldives         |
| APAC | Marshall Islands |
| APAC | Mongolia         |
| APAC | Myanmar          |
| APAC | Nepal            |
| APAC | North Korea      |

|        |                       |
|--------|-----------------------|
| BRAZIL | Brazil                |
| HZ     | Argentina             |
| HZ     | Belize                |
| HZ     | Bolivia               |
| HZ     | Chile                 |
| HZ     | Colombia              |
| HZ     | Costa Rica            |
| HZ     | Cuba                  |
| HZ     | <i>Dominican Rep.</i> |
| HZ     | Ecuador               |
| HZ     | El Salvador           |
| HZ     | Guatemala             |
| HZ     | Guyana                |
| HZ     | Haiti                 |
| HZ     | Honduras              |
| HZ     | <i>Jamaica</i>        |
| HZ     | Mexico                |
| HZ     | Nicaragua             |
| HZ     | Panama                |

|      |                  |
|------|------------------|
| APAC | Pakistan         |
| APAC | Palau            |
| APAC | Papua New Guinea |
| APAC | Philippines      |
| APAC | Singapore        |
| APAC | Solomon Islands  |
| APAC | Sri Lanka        |
| APAC | Taiwan           |
| APAC | Tajikistan       |
| APAC | Thailand         |
| APAC | Tonga            |
| APAC | Turkmenistan     |
| APAC | Uzbekistan       |
| APAC | Vietnam          |

|    |           |
|----|-----------|
| HZ | Paraguay  |
| HZ | Peru      |
| HZ | Surinam   |
| HZ | Uruguay   |
| HZ | Venezuela |

|        |           |
|--------|-----------|
| Europe | Albania   |
| Europe | Belarus   |
| Europe | Bulgaria  |
| Europe | Czech Rep |
| Europe | Greece    |
| Europe | Kosovo    |
| Europe | Romania   |
| Europe | Russia    |
| Europe | Turkey    |
| Europe | Ukraine   |

|     |                   |
|-----|-------------------|
| AME | Algeria           |
| AME | Angola            |
| AME | Bahrain           |
| AME | Benin             |
| AME | Burkina Faso      |
| AME | Burundi           |
| AME | Cameroon          |
| AME | Central Afr. R.   |
| AME | Chad              |
| AME | Comoros           |
| AME | Congo             |
| AME | Djibouti          |
| AME | DR Congo          |
| AME | Egypt             |
| AME | Equatorial Guinea |
| AME | Eritrea           |
| AME | Ethiopia          |
| AME | Gabon             |
| AME | Gambia            |
| AME | Ghana             |
| AME | Guinea            |
| AME | Guinea B.         |
| AME | Iran              |
| AME | Iraq              |

|     |              |
|-----|--------------|
| AME | Libya        |
| AME | Madagascar   |
| AME | Malawi       |
| AME | Mali         |
| AME | Mauritania   |
| AME | Morocco      |
| AME | Mozambique   |
| AME | Niger        |
| AME | Nigeria      |
| AME | Oman         |
| AME | Qatar        |
| AME | Rwanda       |
| AME | Saudi Arabia |
| AME | Senegal      |
| AME | Seychelles   |
| AME | Sierra Leone |
| AME | Somalia      |
| AME | South Africa |
| AME | South Sudan  |
| AME | Sudan        |
| AME | Swaziland    |
| AME | Syria        |
| AME | Tanzania     |
| AME | Togo         |

|     |                    |
|-----|--------------------|
| AME | Israel             |
| AME | <i>Ivory Coast</i> |
| AME | Jordan             |
| AME | Kenya              |
| AME | Kuwait             |
| AME | Lebanon            |
| AME | Lesotho            |
| AME | Liberia            |

|     |                      |
|-----|----------------------|
| AME | Tunisia              |
| AME | Uganda               |
| AME | United Arab Emirates |
| AME | Yemen                |
| AME | Zambia               |
| AME | <i>Zimbabwe</i>      |

## Apéndice V

### Descripción del proceso de Auditoría Inicial

#### Audidores

Las auditorías son realizadas por una firma de auditoría especializada independiente seleccionada por L'OREAL.

Su comprador de L'OREAL le proporcionará los datos de contacto del auditor y organizará la auditoría por usted.

#### Período de tiempo de auditoría

Definirá con su contacto de L'OREAL el plazo de 30 días en el que se realizará la auditoría. Dentro de este período de 30 días, el auditor acudirá a sus instalaciones sin previo aviso.

#### Etapas principales del proceso de auditoría

##### 1. Carta de presentación

Una vez que le hayan proporcionado los datos de contacto del auditor y el período de tiempo de la auditoría, su Comprador de L'Oréal le proporcionará una plantilla de carta de presentación que debe completar y enviar al auditor. Esta carta otorga a los auditores acceso a los sitios a auditar.

##### 2. Cuestionario previo a la auditoría

Para asegurarse de que la auditoría se desarrolle sin problemas, el auditor le enviará un cuestionario previo a la auditoría. Este cuestionario enumera los documentos que deben estar disponibles para inspección y recopilar la información necesaria para planificar la auditoría. Debe devolver este cuestionario previo a la auditoría al auditor.

También le recomendamos que complete el Cuestionario de auditoría (consulte el Apéndice VI) y lo envíe al auditor.

##### 3. La auditoría

La auditoría comienza con una reunión de apertura con los representantes en el sitio de su empresa (por ejemplo, el gerente de la fábrica). El auditor visitará las instalaciones, revisará la documentación y mantendrá entrevistas confidenciales con los trabajadores. La auditoría concluye con una reunión con los representantes en el sitio de su empresa durante la cual se les dará retroalimentación y se discutirá sobre cualquier incumplimiento observado y acciones correctivas sugeridas.

##### 4. Informe de auditoría

El Auditor envía el informe de auditoría a su Comprador de L'Oréal y usted recibirá una copia al mismo tiempo.

**Tenga en cuenta: Dentro del período acordado de 30 días, el auditor llegará sin previo aviso. Debe permitir el acceso del Auditor para asegurarse de que la auditoría se pueda llevar a cabo en su totalidad.**

## **Apéndice V**

### **Descripción del proceso de Auditoría Inicial**

#### **Acción correctiva:**

El informe de auditoría utilizará las siguientes clasificaciones:

- Satisfactorio
- Necesita una mejora continua: incumplimientos menores o aislados.
- Necesidad de acción inmediata: incumplimientos importantes y recurrentes.
- Tolerancia cero: esto incluye presencia de trabajo infantil menor de 16 años, presencia de trabajo forzoso, trabajo penitenciario no autorizado, trabajadores sometidos a abuso físico y / o abuso sexual, violaciones graves de salud y / o seguridad que podrían resultar en lesiones graves inminentes a las personas, intentar corromper al auditor.
- Acceso denegado: el auditor no pudo realizar la auditoría según lo planeado y / o no se proporcionó acceso parcial o nulo a los documentos.

Para cada categoría, L'Oréal ha establecido una respuesta formal. Estos se detallan en la tabla siguiente.

Usted es responsable de garantizar el cumplimiento de los compromisos éticos comunicados como parte de la prestación de los servicios y/o suministro de bienes, por lo que responderá por las acciones de su personal, funcionarios y terceros que formen parte de su operación, por lo tanto, deberá tomar cualquier acción correctiva, dentro del plazo definido, así como de notificar a su Comprador de L'Oréal por escrito una vez que se hayan implementado estas acciones.

Cuando los resultados de la auditoría inicial sean "Necesita acción inmediata" "Acceso denegado" o "Tolerancia cero", el auditor elegido por L'Oréal llevará a cabo una auditoría de seguimiento a su cargo.

| Result of Factory Audit  | Follow-up Actions   |
|--|---|
| <p><b>4 - SATISFACTORIO</b><br/>Fábrica que cumple con los estándares éticos de L'Oréal</p>        | <p>Las empresas pueden ser elegidas para suministrar un bien o servicio a L'Oréal.<br/>En caso de una relación ya existente, la relación con el proveedor y la producción en el sitio auditado puede continuar.</p> <p>Se llevará a cabo otra auditoría en un plazo de 3 años, cuyo costocorrerá a cargo de L'Oréal.</p>  |
| <p><b>3 - NECESITA MEJORA CONTINUA</b><br/>No conformidades menores o aisladas identificadas</p>   | <p>En caso de una relación ya existente, la relación con el proveedor y la producción en el sitio auditado puede continuar, sujeto a que el proveedor comunique al Comprador de L'Oréal un plan de acción correctivo, incluidos los plazos involucrados. El Comprador de L'Oréal debe estar informado sobre la implementación de este plan de acción correctivo.</p> <p>Se llevará a cabo otra auditoría en un período de 3 años, cuyo costo correrá a cargo de L'Oréal para verificar la implementación del plan de acciones correctivas.</p>  |
| <p><b>2 - NECESITA ACCIÓN INMEDIATA</b><br/>Incumplimientos graves o recurrentes identificados</p> | <p>No se pueden adjudicar negocios a menos que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• el proveedor proporcione un plan de acción correctivo documentado.</li> <li>• el porcentaje de cumplimiento en el informe de auditoría inicial sea <math>\geq 50\%</math></li> </ul> <p>En caso de una relación ya existente, la producción en el sitio auditado debe suspenderse a menos que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• el proveedor proporcione un plan de acción correctivo documentado</li> <li>• el porcentaje de cumplimiento en el informe de auditoría inicial sea <math>\geq 50\%</math></li> <li>• el % de cumplimiento en el informe de auditoría de seguimiento sea <math>\geq 60\%</math></li> </ul> <p>Se organizará una auditoría de seguimiento una vez que se haya implementado el plan de acciones correctivas. El costo de la auditoría de seguimiento corre a cargo del proveedor. La auditoría la lleva a cabo el mismo auditor que realizó la auditoría inicial para garantizar la coherencia.</p> <p>En caso de que él % de cumplimiento sea <math>&lt;50\%</math>, se aplican las reglas de "CERO TOLERANCIA" descritas a continuación.</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>1 - TOLERANCIA CERO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de trabajo infantil en menores de 16 años.</li> <li>• Presencia de trabajo forzoso.</li> <li>• Trabajo penitenciario no autorizado.</li> <li>• Presencia de abuso físico y / o sexual.</li> <li>• Violaciones graves de salud y / o seguridad que podrían resultar en lesiones graves inminentes a las personas.</li> <li>• Sin conocimiento del comportamiento apropiado en caso de contaminación accidental. Intento de corromper a los auditores</li> </ul> | <p>No se puede adjudicar ningún negocio.<br/>En caso de una relación ya existente, la producción en el sitio auditado debe suspenderse inmediatamente. La relación y / o producción solo se puede reanudar después de una auditoría de seguimiento que resulte en una clasificación "SATISFACTORIA" o "NECESITA MEJORA CONTINUA" o "NECESITA ACCIÓN INMEDIATA con cumplimiento <math>\geq 60\%</math>".</p> <p>En caso de trabajo infantil, el proveedor debe proporcionar evidencia de la acción correctiva (por ejemplo, regreso del trabajador a la escuela, trabajo ofrecido a un miembro adulto de la familia, seguimiento individual, etc.)</p> <p>El costo de la auditoría de seguimiento corre a cargo del proveedor. La auditoría la lleva a cabo el mismo auditor que realizó la auditoría inicial para garantizar la coherencia.</p> <p>La decisión final de reanudar o no las relaciones comerciales debe ser aprobada por el Director de Abastecimiento Corporativo.</p> |
| <p><b>0 – ACCESO DENEGADO</b></p>   | <p>Si el auditor no puede acceder a todo o parte del sitio y / o la información, el Comprador de L'Oréal reprogramará otra auditoría inmediatamente, a cargo del proveedor.</p> <p>Si el segundo resultado de la auditoría es "ACCESO DENEGADO", se aplican las reglas de "CERO TOLERANCIA" a continuación.</p>   |

## Apéndice VI Cuestionario Auditoría



Appendix VI - Audit  
questionnaire

## Apéndice VII

### Formulario de solicitud de equivalencia de auditoría

Dados los altos estándares éticos de su empresa, es posible que pueda calificar de nuestro Sistema de Equivalencia.

Este sistema de Equivalencia está disponible para empresas que han firmado el MECL y han sido auditadas por un tercero externo acreditado por SAAS, de acuerdo con el estándar BSCI, SMETA o SA8000 en los últimos 12 meses y las instalaciones nunca han sido auditadas para L'Oréal o la calificación anterior de L'Oréal Social Audit fue S o NCI.

Una vez otorgada una Equivalencia, es válida por un período de 3 años a partir de la fecha de la auditoría mencionada en el informe presentado por el proveedor para obtener una equivalencia.

Para solicitar una equivalencia, por favor:

- **Complete el formulario adjunto**
- **Proporcione un informe de auditoría completo para las instalaciones para las que está buscando una Equivalencia y envíe el formulario y los informes a su Comprador de L'ORÉAL**

Su Comprador de L'ORÉAL le informará de manera oportuna si se ha concedido su Solicitud de Equivalencia. Tenga en cuenta que L'ORÉAL se reserva el derecho de negarse a otorgar o revocar una Equivalencia a su discreción.

En caso de no concederse la Solicitud de Equivalencia, se organizará una auditoría cuyo costo correrá a cargo de L'ORÉAL.

**Apéndice VII**  
**Formulario de solicitud de equivalencia de auditoría**

|   |  |
|---|--|
| <b>Fecha de solicitud de equivalencia</b> |  |
| <b>Nombre del comprador en L'Oréal</b>    |  |
| <b>Nombre de la compañía</b>              |  |
| <b>Nombre de las instalaciones</b>        |  |
| <b>Dirección</b>                          |  |
| <b>País</b>                               |  |

**CRITERIOS ADMINISTRATIVOS**

|  | <b>Mandatory criteria</b>   | <b>Comments</b> |
|--|---|-----------------|
| <b>Fecha de la auditoría anterior</b>  | __/__/__<br>Máximo hace 12 meses<br><input type="checkbox"/> Si   |                 |
| <b>Tipo de auditoría anterior</b>  | <input type="checkbox"/> SA 8000<br><input type="checkbox"/> SMETA<br><input type="checkbox"/> WCA<br><input type="checkbox"/> BSCI |                 |
| <b>Envío de informe de auditoría completo (mínimo)<br/>Si es posible enviar otros documentos (fotos)</b> | <input type="checkbox"/> Si   |                 |
| <b>¿Hay un informe de auditoría de L'Oréal anterior?</b>   | Resultado anterior:<br><input type="checkbox"/> S or NCI<br>Folio/Número de auditoría:  |                 |