

**L'Oréal España, S.A.
(Sociedad Unipersonal) y
Productos Capilares
L'Oréal, S.A. (Sociedad
Unipersonal)**

Estado de información no financiera
complementario del ejercicio
terminado el 31 de diciembre de 2021,
junto con el Informe de Verificación
Independiente

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

Al accionista único de L'Oréal España, S.A. (Sociedad Unipersonal) y al accionista único de Productos Capilares L'Oréal, S.A. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de información no financiera complementario (en adelante EINFC) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2021, que forma parte de los Informes de Gestión de L'Oréal España, S.A. (Sociedad Unipersonal) y de Productos Capilares L'Oréal, S.A. (Sociedad Unipersonal) (en adelante, L'Oréal en España).

Tal y como se indica en los Informes de Gestión, L'Oréal España, S.A. (Sociedad Unipersonal) y Productos Capilares L'Oréal, S.A. (Sociedad Unipersonal) se han acogido a la dispensa recogida en el art. 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el "2021 Registration Document" del Grupo L'Oréal, radicado en Francia, al cual pertenecen. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, L'Oréal en España ha formulado el EINFC adjunto, con información parcial, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por L'Oréal en España descrito en el apartado "Naturaleza y alcance del Informe", la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis1 de la Directiva 2014/95/UE. Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de los contenidos del EINFC adjunto que, según el análisis realizado por L'Oréal en España, no están incluidos, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información integrada en el EINF consolidado del Grupo L'Oréal. En este sentido, nuestro trabajo de revisión se ha limitado, exclusivamente, a la verificación de la información identificada en la tabla de "Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el EINFC de L'Oréal en España" del EINFC.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINFC incluido en los Informes de Gestión de L'Oréal España, S.A. (Sociedad Unipersonal) y de Productos Capilares L'Oréal, S.A. (Sociedad Unipersonal), así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de L'Oréal España, S.A. (Sociedad Unipersonal) y de Productos Capilares L'Oréal, S.A. (Sociedad Unipersonal). El EINFC se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Contenidos del Estado de Información No Financiera incluido en el EINFC de L'Oréal en España" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINFC esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de L'Oréal España, S.A. (Sociedad Unipersonal) y de Productos Capilares L'Oréal, S.A. (Sociedad Unipersonal) son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINFC.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de L'Oréal en España que han participado en la elaboración del EINFC, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINFC y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de L'Oréal en España, para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINFC en función del análisis de materialidad realizado por L'Oréal en España y descrito en el epígrafe "Naturaleza y alcance del informe" del EINFC de L'Oréal en España, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor que no están incluidos en el EINF del Grupo L'Oréal.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINFC del ejercicio 2021.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINFC del ejercicio 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINFC del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de L'Oréal en España.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección de L'Oréal en España.

Fundamento de la conclusión con salvedades

Como resultado de los procedimientos realizados y las evidencias obtenidas, se ha puesto de manifiesto que los siguientes contenidos requeridos por la normativa mercantil en vigor no han sido presentados en el EINFC adjunto:

- Remuneraciones medias desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional.
- Remuneración media de consejeros y directivos desagregada por sexo.
- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.


Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de las cuestiones descritas en el párrafo “Fundamento de la conclusión con salvedades”, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que los contenidos del EINF de L’Oréal en España correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021 no han sido preparados, en todos los aspectos significativos, siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Contenidos del Estado de Información No Financiera incluido en el EINF de L’Oréal en España” del citado Estado. El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por L’Oréal en España de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis 1 de la Directiva 2014/95/UE. L’Oréal España, S.A. (Sociedad Unipersonal) y Productos Capilares L’Oréal, S.A. (Sociedad Unipersonal) han determinado que ésta última se incluye en el EINF consolidado del ejercicio 2021 del Grupo L’Oréal al que las mismas pertenecen, por lo que el EINF adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

Uso y distribución

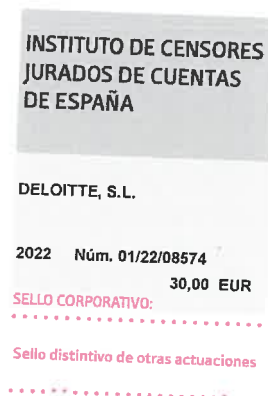
Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.



Laura Armiño Yela

29 de marzo de 2022



ESTADO DE INFORMACIÓN NO
FINANCIERA COMPLEMENTARIO
L'Oréal en España 2021



1. NATURALEZA Y ALCANCE DEL INFORME

El presente Estado de información no Financiera Complementario (en adelante EINFC) se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

L'Oréal España, S.A.U., Productos Capilares L'Oréal, S.A.U. y Cobelsa Cosméticos, S.A.U. (en adelante L'Oréal en España) son sociedades dependientes de L'Oréal, S.A. (en adelante Grupo L'Oréal). Grupo L'Oréal formula su información no financiera conforme al marco normativo nacional francés que le es de aplicación en transposición de la Directiva 2014/95/UE en relación a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad.

Como consecuencia de la mayor exigencia en materia de desglose de información no financiera de la normativa española respecto a la francesa y acogiéndose a la dispensa recogida en el art. 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, los Administradores de L'Oréal España, S.A.U y Productos Capilares L'Oréal, S.A.U formulan el presente EINFC conjunto de L'Oréal España, S.A.U, Productos Capilares L'Oréal, S.A.U. y Cobelsa Cosméticos, S.A.U., dando respuesta de este modo a los aspectos no cubiertos en el "2021 Registration Document" del Grupo, según el análisis realizado. En las tablas "Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el 2021 Registration Document de L'Oréal S.A." y "Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el EINFC de L'Oréal en España" se identifica la información que está incluida en el EINF del Grupo L'Oréal correspondiente al ejercicio 2021 y la información complementaria presentada en este informe, además de determinados indicadores medioambientales que L'Oréal en España ha decidido incluir de forma voluntaria para la sede central y las fábricas de Burgos y Alcalá de Henares y que se encuentran diferenciados en dicha tabla.

El EINFC se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en las tablas "Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el 2021 Registration Document de L'Oréal, S.A." y "Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el EINFC de L'Oréal en España".

El presente EINFC correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2021 forma parte de los Informes de Gestión de L'Oréal España, S.A. y Productos Capilares L'Oréal, S.A.U.

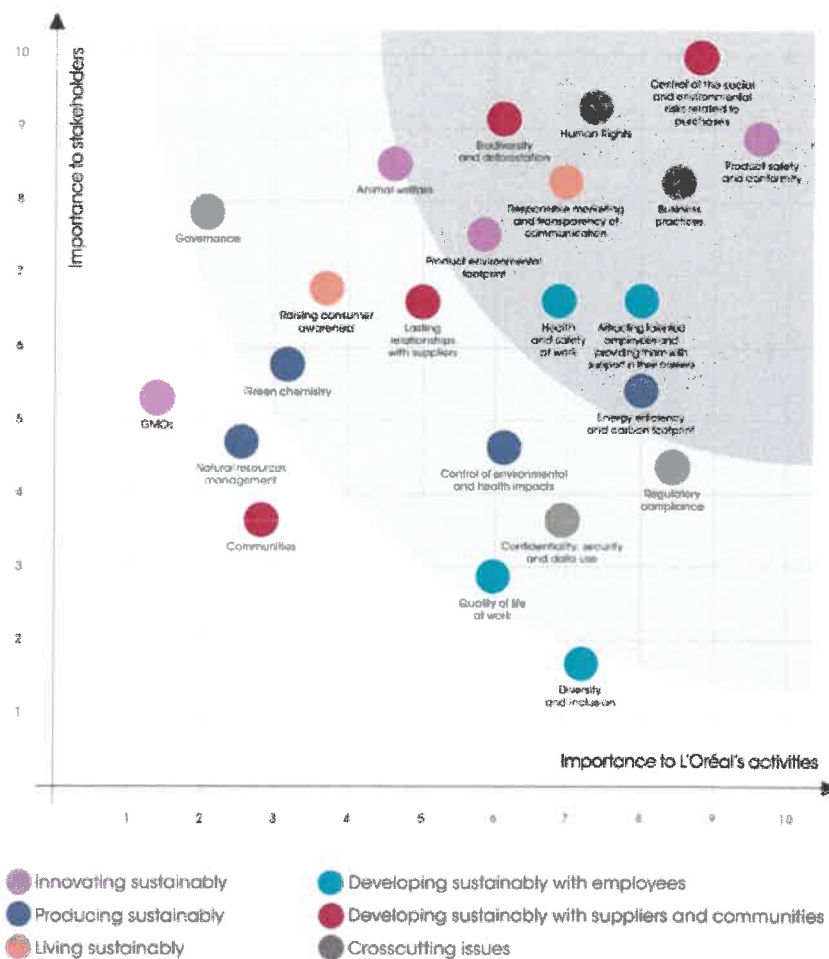
La información referida a los ejercicios 2020 y 2019 que se incluye en este informe se presenta, única y exclusivamente, a efectos comparativos con la información del ejercicio 2021.

1.1 Análisis de materialidad

L'Oréal en España se acoge a las directrices de Grupo que ha realizado la identificación de los asuntos materiales, teniendo en cuenta las características del sector en España y reconociendo la importancia de dar respuesta a las inquietudes de sus Grupos de interés. El Grupo L'Oréal ha realizado el análisis de materialidad en cuatro fases:

- ◆ Identificación y priorización de las expectativas de los Grupos de interés.
- ◆ Identificación y priorización de los retos de desarrollo sostenible para L'Oréal.
- ◆ Concreción del análisis de materialidad.
- ◆ Revisión de la Estrategia de Desarrollo Sostenible e indicadores de L'Oréal.

Los siguientes son los asuntos materiales identificados por Grupo L'Oréal:



2. MODELO DE NEGOCIO

El Grupo L'Oréal es líder mundial de la belleza: maquillaje, cosmética, cuidado del cabello y perfumes. Cuenta con un gran portafolio de marcas que dan respuesta a la variedad de necesidades de los consumidores en todo el mundo. En España, tiene presencia desde 1950 y cuenta con tres Sociedades: L'Oréal España, S.A.U, Productos Capilares L'Oréal, S.A.U. y Cobelsa Cosméticos, S.A.U. identificadas bajo una misma marca.

En España, L'Oréal une todas sus Divisiones operacionales en una única sede central en Madrid y dos fábricas: una ubicada en Burgos y otra en Alcalá de Henares.



Con presencia en España desde el año **1950**



2.572

Empleados en 2021
A cierre de ejercicio



Sede central en Madrid con **4 Divisiones** y **2 fábricas** en Burgos y Alcalá de Henares

Nuestras marcas:

L'Oréal Lujo	Gran Consumo	Productos Profesionales	Cosmética Activa
LANCÔME	L'ORÉAL PARIS	L'ORÉAL PROFESSIONNEL	LA ROCHE-POSAY
BIO-ERM	GARNIER	REDKEN	VICHY
YVES SAINT LAURENT	MAYBELLINE NEW YORK	KÉRASTASE	SKIN-CRÉATION
ARMANI	essie	matrix	CeraVe
VALENTINO	Mixa	PUREOLOGY	
Kiehl's	FRÉ		
HR	Dark Touch		
VIKTOR&ROLF			
RALPH LAUREN			
MUGLER			
shu uemura			
DIESEL			
PRADA			
IT COSMETICS			
URBAN DECAY			
AZZARO			
Alésia's Cologne			

En 2020 el Grupo L'Oréal presentó "L'Oréal For the Future", nuestro programa de sostenibilidad con compromisos a 2030, con el objetivo de transformar nuestra actividad desde lo más profundo y contribuir a solucionar los nuevos desafíos del mundo.

La principal novedad de "L'Oréal For the Future", es que ya no solo fija compromisos autoestablecidos para nuestra propia compañía, sino que va mucho más allá, implicando a toda nuestra cadena de valor: desde proveedores hasta consumidores. Nuestro compromiso es garantizar que nuestras actividades respeten los "límites planetarios", es decir, los nueve umbrales que no podemos traspasar para garantizar la vida en la tierra, como no traspasar el grado y medio de calentamiento global. Y a esto tenemos que contribuir como compañía, a lo largo de todo el ciclo de vida de nuestros productos.

"L'Oréal For the Future" se trata de un programa que está basado en 3 pilares con objetivos concretos:

- A. Transformarnos a nosotros mismos para asegurar que nuestras actividades sean respetuosas con estos límites planetarios. Dichas actividades están muy relacionadas con la lucha contra el cambio climático. Por ejemplo, el 100% de nuestros envases de plástico serán rellenables, reutilizables, reciclables o compostables en 2025 y, a partir de 2030, ya no utilizaremos plástico virgen.
- B. Fortalecer nuestro ecosistema empresarial ayudando a que realice la transición hacia un mundo más sostenible: en concreto, para 2030, el compromiso del Grupo es que 3 millones de personas se beneficien de los programas de compromiso social de nuestras marcas.
- C. Contribuir a resolver los retos del mundo apoyando las necesidades sociales y medioambientales urgentes:

100 millones de € a la inversión del impacto medioambiental, dedicados a la regeneración de los ecosistemas y al desarrollo de la economía circular
50 millones de € a un fondo de donaciones benéficas para apoyar a mujeres altamente vulnerables.

Todos estos compromisos enmarcados dentro de nuestro propósito corporativo que lanzamos este 2021: **Crear la belleza que mueve el mundo**. Porque desde hace más de un siglo, nos hemos dedicado a nuestra vocación: crear belleza. Nuestro objetivo es ofrecer a todos los ciudadanos del mundo lo mejor de la belleza en términos de calidad, eficacia, seguridad, sinceridad y responsabilidad para satisfacer todas las necesidades y deseos de belleza, de una manera universal y diversa.



Para obtener más información sobre el programa L'Oréal for the Future se puede acceder a este link: <https://www.loreal.com/es-es/espana/pages/compromiso/l-oreal-for-the-future-es/>

3. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Los empleados desempeñan un rol fundamental para alcanzar los resultados del Grupo L'Oréal, en el compromiso que tiene L'Oréal en España de que cada talento hace la diferencia. Por ello pone su foco en la dimensión humana.

El Grupo L'Oréal en España cuenta con una política de gestión de personas enfocada principalmente en el desarrollo de sus equipos, con una fuerte inversión en formación y una clara apuesta por la movilidad, tanto funcional como internacional. Por otro lado, cuenta con una política de diversidad e inclusión que nos han hecho merecedores de premios como el *Gender Equality European & International Standard* (GEEIS-Igualdad de Género Europeo y Estándar Internacional). En el año 2020 L'Oréal fue nombrada como una de las 10 mejores compañías en el ranking realizado por el barómetro del *Index Refinitiv 2020 Diversity & Inclusion*.

Hoy más que nunca, el cuidado y seguridad de sus empleados es la prioridad de L'Oréal. Esta mentalidad pionera y el fuerte compromiso con la innovación social y atención a los empleados. impulsaron el programa Share & Care hace casi 10 años.

Share and Care, es un fuerte compromiso que refleja la visión del Grupo: el crecimiento sostenible va de la mano de un alto acompañamiento social.

El programa se basa en la convicción de L'Oréal de colocar a las personas en el centro de sus preocupaciones, por lo tanto, su desarrollo, marca y seguirá marcando la diferencia. Es el marco de referencia para desarrollar nuevas formas de trabajo en torno al cuidado, la protección, la conciliación y la satisfacción del empleado a través del cual, garantiza un paquete de beneficios a escala global dividido en cuatro áreas:

- **Protección social ("Protect"):** proteger a todos los empleados y sus familias ofreciendo cobertura financiera en caso de eventos inesperados.
- **Salud ("Health"):** contribuir a la buena salud de los empleados a través de beneficios como el Seguro Médico, iniciativas deportivas, etc.
- **Conciliación familiar ("Balance"):** fomentar que todo el mundo goce de su vida familiar mientras se dedican plenamente a su trabajo, con especial atención en la paternidad. Por ello, hemos impulsado el programa One Life con iniciativas que favorecen la conciliación personal y familiar.
- **Calidad de vida en el trabajo ("Enjoy"):** Recoge todos los beneficios pensados para generar un ambiente de trabajo agradable ya sea en la oficina o en remoto, en las instalaciones en nuestra sede, el acceso preferencial a nuestros productos, etc..

Este programa demuestra su relevancia y la capacidad del Grupo de anticiparse y haber captado las nuevas formas de trabajo y necesidades de sus empleados.



Con este espíritu, y como parte de programa Share & Care en L'Oréal España, hemos desarrollado políticas de Beneficios e implementado iniciativas locales como One Life, que se lanzó prestando especial atención al equilibrio de la vida personal y profesional de sus empleados.

El foco está en la salud tanto física como emocional, las nuevas formas de trabajar y el desarrollo de nuevos entornos de trabajo que nos permitan mayor agilidad y flexibilidad

En base a ello en 2021 se pusieron en marcha dos nuevas iniciativas:

- La primera de ellas consiste en el establecimiento de una política de trabajo híbrido fuera del contexto COVID. El Grupo L'Oréal a nivel global apuesta por una política de 2 días de trabajo en remoto de forma definitiva, realizando una compensación de gastos a sus trabajadores que se sitúa en el top ranking en base a la ratio días trabajados / gastos compensados.
- La segunda iniciativa del año 2021 radica en la puesta en marcha de un protocolo de violencia de género mejorando las medidas que establece la ley y facilitando el asesoramiento al empleado a través de la Fundación Ana Bella.

Adicionalmente en la fábrica de Burgos de Productos Capilares L'Oréal se ha desarrollado, formando parte de Share & Care el programa *Quiérete Más* formando parte de Share and Care con acciones que se adaptan a sus equipos y entorno. Este programa está basado en 3 pilares fundamentales:

- 1- Actividad Física y Hábitos Saludables cuyo objetivo es promocionar y animar la realización de la actividad física y practica deportivas junto con unos hábitos saludables. Las principales iniciativas por destacar son:
 - *Plan Muévete más*: En 2021 se puso en marcha un nuevo reto relacionado con este programa que consistió en recorrer la costa española.
 - Hábitos Saludables: adicionalmente a la Báscula Tanita, como novedad en 2021 se realizaron en colaboración con la AECC campañas de prevención contra el cáncer.
 - Talleres de training para la población de pesadores.
- 2- Bienestar Emocional: Cuidar la salud emocional y mental mediante la iniciativa *L'Oréal Contigo*: Un programa de Salud Emocional a través del cual L'Oréal en España ofrece a sus empleados en el Campus de Burgos atención psicológica online, gratuita y totalmente confidencial, para proporcionarles un espacio seguro en que compartir cualquier situación vital que les preocupe y recibir acompañamiento experto para afrontarla con más éxito. Se trata de asistencia psicológica 24/7 para todos nuestros empleados y sus familiares mayores de 18



años, atendida telefónicamente por especialistas y sin ningún tipo de coste para el empleado

- 3- Generaciones + 55: Una de las grandes apuestas ha sido el lanzamiento de un plan específico enfocado a los mayores de 55 años con diversas acciones en el ámbito físico, mental y laboral.

A continuación, se muestra la plantilla a cierre de los ejercicios 2021, 2020 y 2019 por sexo, edad, clasificación profesional y tipo de contrato de L'Oréal en España:

Ejercicio 2021:

Categoría profesional	Género	Menos de 30		Entre 30 y 50		Más de 50	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivos	Contrato temporal	-	-	-	-	1	-
	Contrato indefinido	-	-	44	55	14	10
Mandos intermedios	Contrato temporal	10	22	2	7	2	2
	Contrato indefinido	62	122	193	317	58	39
Base (incluye Retail)	Contrato temporal	28	50	19	38	9	23
	Contrato indefinido	17	78	269	643	203	235
Total	Contrato temporal	38	72	21	45	12	25
	Contrato indefinido	79	200	506	1.015	275	284

Ejercicio 2020:

Categoría profesional	Género	Menos de 30		Entre 30 y 50		Más de 50	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivos	Contrato temporal	-	-	-	-	-	-
	Contrato indefinido	-	-	44	45	14	7
Mandos intermedios	Contrato temporal	10	9	2	2	1	-
	Contrato indefinido	56	108	169	290	51	37
Base (incluye Retail)	Contrato temporal	14	28	10	30	12	20
	Contrato indefinido	18	101	300	687	198	267
Total	Contrato temporal	24	37	12	32	13	20
	Contrato indefinido	74	209	513	1.022	263	311

Ejercicio 2019:

Categoría profesional	Género	Menos de 30		Entre 30 y 50		Más de 50	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivos	Contrato temporal	-	-	-	-	-	-
	Contrato indefinido	-	-	39	46	12	7
Mandos intermedios	Contrato temporal	8	25	-	1	1	-
	Contrato indefinido	56	103	164	261	42	33
Base (incluye Retail)	Contrato temporal	14	85	4	53	13	18
	Contrato indefinido	29	131	323	703	187	256
Total	Contrato temporal	22	110	4	54	14	18
	Contrato indefinido	85	234	526	1.010	241	296

El 100% de los empleados se encuentran adheridos al convenio colectivo del sector en España. Por otro lado, la mayor parte de los contratos temporales está localizada en las actividades de Retail del L'Oréal en España.



El resto de los contratos temporales se corresponde con contrataciones en prácticas de estudiantes sin experiencia previa, en el contexto de su programa de desarrollo de personas, con un elevado componente formativo, con sustituciones de empleadas de baja por maternidad y con empleados en situación de jubilación parcial.

En la siguiente tabla se muestra el número de empleados que se encuentran a jornada completa y jornada parcial, por edad, sexo y categoría profesional. A cierre del ejercicio 2021 el 93% de los empleados del Grupo en España se encuentran a jornada completa (93% durante ejercicio 2020 y 92% al cierre del ejercicio 2019).

Ejercicio 2021:

	Grupo de edad	Menos de 30		Entre 30 y 50		Más de 50	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivos	Tiempo Completo	-	-	44	55	14	10
	Tiempo Parcial	-	-	-	-	1	-
Mandos intermedios	Tiempo Completo	72	144	195	324	58	41
	Tiempo Parcial	-	-	-	-	2	-
Base (incluye Retail)	Tiempo Completo	36	84	280	615	203	220
	Tiempo Parcial	9	44	8	66	9	38
Total	Tiempo Completo	108	228	519	994	275	271
	Tiempo Parcial	9	44	8	66	12	38

Ejercicio 2020:

	Grupo de edad	Menos de 30		Entre 30 y 50		Más de 50	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivos	Tiempo Completo	-	-	44	44	14	7
	Tiempo Parcial	-	-	-	1	-	-
Mandos intermedios	Tiempo Completo	66	117	171	292	51	37
	Tiempo Parcial	-	-	-	-	1	-
Base (incluye Retail)	Tiempo Completo	27	90	308	644	197	241
	Tiempo Parcial	5	39	2	73	13	46
Total	Tiempo Completo	93	207	523	980	262	285
	Tiempo Parcial	5	39	2	74	14	46

Ejercicio 2019

	Grupo de edad	Menos de 30		Entre 30 y 50		Más de 50	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directivos	Tiempo Completo	-	-	39	45	12	7
	Tiempo Parcial	-	-	-	1	-	-
Mandos intermedios	Tiempo Completo	64	128	164	262	42	33
	Tiempo Parcial	-	-	-	-	1	-
Base (incluye Retail)	Tiempo Completo	35	141	323	676	186	238
	Tiempo Parcial	8	75	4	80	14	36
Total	Tiempo Completo	99	269	526	983	240	278
	Tiempo Parcial	8	75	4	81	15	36



En 2021 se han producido un total de 163 contrataciones indefinidas en España (128 en el ejercicio 2020 y 227 durante el ejercicio 2019).

La aparición del Coronavirus COVID-19 en China en enero de 2020 y su expansión global a un gran número de países, motivó que el brote vírico fuese calificado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el 11 de marzo de 2020. Durante el ejercicio 2020 el Gobierno español declaró en varias ocasiones el Estado de Alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria, que supuso determinadas restricciones a nivel regional.

Los Administradores y la Dirección de L'Oréal España, S.A.U, Productos Capilares L'Oréal, S.A.U. y Cobelsa Cosméticos, S.A. continúan realizando una supervisión constante de la evolución de la situación, con el fin de afrontar con éxito los eventuales impactos, tanto financieros como no financieros, que puedan producirse. En este contexto, han tomado la decisión de no recurrir de nuevo a la ejecución de un expediente temporal de empleo (ERTE) por causas de fuerza mayor tal y como se había hecho en el ejercicio 2020 en dichas sociedades.

3.1 Remuneraciones medias empleados

En línea con su misión y valores, el Grupo L'Oréal reconoce y premia la contribución de cada empleado al desarrollo del Grupo ofreciendo una compensación atractiva, además de otros beneficios clave como un programa mundial de participación en beneficios, denominado *Worldwide Profit Sharing*, (que reparte una parte de los beneficios de la empresa entre los empleados en cada país), sus sistemas de previsión social empresarial o su programa global de adquisición de acciones para empleados. Esta política es aplicable a todos los empleados, evitando de esta forma cualquier tipo de discriminación. La remuneración se adapta al mercado, a la preparación y a la experiencia del empleado, a su rendimiento individual y a su potencial de desarrollo. Las bandas salariales de cada país se evalúan periódicamente comparándose con el mercado externo, pero también en cuanto a los niveles internos de salarios en función de la similitud de responsabilidades, aptitudes y experiencia. En concreto, el salario más bajo pagado por L'Oréal en España con respecto al SMI 2021 en España es un 23% más alto, manteniendo la misma ratio durante el ejercicio 2020 (un 27% durante el ejercicio 2019).

El Grupo L'Oréal tiene una cultura orientada a los resultados. La política de remuneración refleja esta cultura, incluyendo varios sistemas de retribución variable para premiar los resultados y el desempeño individual.

Tal y como se puede comprobar en la siguiente tabla, puede entenderse que, desde el punto de vista técnico, L'Oréal en España no tiene brecha salarial significativa, tanto considerada en términos absolutos, total, como desglosada por categorías.



El cálculo se ha realizado considerando los nueve grupos profesionales en los que están divididos los empleados de L'Oréal en España, comparando de forma separada la retribución media ajustada en base a antigüedad del colectivo de hombres y mujeres de cada grupo profesional. Las diferencias resultantes se han agregado de forma ponderada en las categorías anteriores.

Para el cálculo de la brecha se han considerado todos los conceptos retributivos dinerarios, tanto fijos como variables, efectivamente percibidos por todos los empleados del Grupo en España durante los ejercicios 2021, 2020 y 2019.

No se han considerado los beneficios sociales, dado que se conceden en las mismas condiciones a todos los empleados del Grupo, ni los sistemas de retribución a largo plazo en acciones.

Destaca asimismo la brecha a favor de las mujeres en los puestos directivos.

Ejercicio 2021:

	Brecha salarial
Directivos	99,95%
Mandos intermedios	102,73%
Base	99,41%

Ejercicio 2020:

	Brecha salarial
Directivos	97,77%
Mandos intermedios	101,41%
Base	101,83%

Ejercicio 2019:

	Brecha salarial
Directivos	97,53%
Mandos intermedios	105,58%
Base	100,65%

En materia de igualdad, el grupo L'Oréal en España ha creado actualmente una comisión específica y establecido un diagnóstico a través del cual se están



desarrollando los planes de igualdad para los próximos años. Así mismo tanto en las fábricas de Burgos y Alcalá de Henares, como en la sede de Madrid, existen planes de igualdad que han ayudado a desarrollar acciones en estos últimos años en línea con los objetivos marcados, arrojando unos datos muy positivos en relación a esta materia.

3.2 Salud y seguridad

Grupo L'Oréal tiene los más estrictos estándares en materia salud y seguridad. Dar cumplimiento a la política de medioambiente, Salud y Seguridad es uno de los principales objetivos del Grupo y uno de sus pilares de gestión. La ambición del Grupo es tener "cero accidentes" para la seguridad de los empleados y para lograrlo se han desarrollado diferentes programas que contribuyen a la reducción de este riesgo y se ha implementado esta cultura en todos los niveles del Grupo.

La salud y la seguridad de los empleados está orientada en las siguientes áreas:

1. Definición e implementación de estrategias y planes de acción para que la frecuencia convencional de accidentes sea inferior a 0,5 para todas las sedes del Grupo.
2. Compromiso y participación visible de la dirección.
3. Iniciativas para hacer frente a los incidentes más frecuentes, entre los que se incluyen, en particular, un programa de ergonomía global y un programa específico para prevenir caídas y lesiones en las manos.
4. Prácticas de organización y salud y seguridad en línea con los estándares del Grupo y con la acreditación de la ISO 45001 en las fábricas de Burgos y Alcalá de Henares
5. Programas de entrenamiento específico en sistemas de gestión de salud y seguridad en todas las operaciones.
6. Mejora continua en la salud y seguridad en todas las operaciones.
7. Participación activa de los empleados.
8. Intercambio de recursos, retroalimentación y mejores prácticas.

Durante los ejercicios 2021, 2020 y 2019 no se registraron enfermedades profesionales. El número de días de absentismo fueron 32.086 en el ejercicio 2021 (26.718 y 34.313 días en los ejercicios 2020 y 2019, respectivamente).

En 2021 en la sede sufrimos 4 accidentes con baja, 3 de ellos de mujeres (75 %), que supusieron 86 días de baja y uno de hombres (25 %) que supuso 3 días de baja. Los 4 accidentes correspondieron a personal de retail (no se registraron accidentes con baja en los equipos de personas de sede e itinerantes).

En L'Oréal Burgos, durante el ejercicio 2021 hemos sufrido 4 accidentes de trabajo con baja, 2 de ellos de mujeres (50%) que supusieron 126 días de baja y 2 de hombres que supusieron 53 días de baja. Los cuatro accidentes se produjeron dentro del centro de trabajo realizando tareas asociadas a su puesto de trabajo.

A continuación, se encuentran los índices de frecuencia¹ y gravedad² de accidentes con baja para L'Oréal en España:

Ejercicio 2021:

		Hombres	Mujeres
Accidente de trabajo	Índice de frecuencia	1,81	1,96
	Índice de gravedad	0,03	0,08

Ejercicio 2020:

		Hombres	Mujeres
Accidente de trabajo	Índice de frecuencia	0	2,32
	Índice de gravedad	0	0,03

Ejercicio 2019

		Hombres	Mujeres
Accidente de trabajo	Índice de frecuencia	1,45	3,33
	Índice de gravedad	0,13	0,25

Dentro del convenio sectorial se contemplan temas relacionados con la salud y seguridad de los empleados.

En relación con las precauciones sobre Covid-19 llevadas a cabo desde 2020 por L'Oréal en España respecto de empleados y otros grupos de interés, se mantienen las siguientes medidas durante el año 2021:

- La implementación de los procedimientos de actuación internacionales exigidos a nivel local.
- La difusión, a través de email y por escrito, de las medidas preventivas a llevar a cabo por los empleados y grupos de interés para evitar el contagio y propagación del coronavirus.
- El refuerzo de los protocolos de limpieza e higienización de los lugares de trabajo.
- La detección y el seguimiento de las personas que presenten síntomas de contagio.

¹ Número de procesos de contingencia profesional con baja, excluidos accidentes in itinere y recaídas, acaecidos durante la jornada de trabajo por cada millón de horas trabajadas de los trabajadores expuestos al riesgo.

² Número de días perdidos por cada mil horas de trabajo. Se incluyen las recaídas y se excluyen los procesos in itinere.



- La instalación de geles hidroalcohólicos para el uso de empleados. Se envían geles hidroalcohólicos a todos los puntos de venta.

3.3 Formación

La formación tiene una importancia estratégica a nivel Grupo, lo que le permite ser reconocida como una escuela de excelencia que atrae y retiene a los empleados, y supone una ventaja competitiva frente a la competencia. Durante el ejercicio 2021 el 99,65% de los colaboradores de L'Oréal ha obtenido al menos una formación (101,81% en 2020 y 91,9% en 2019). La ratio ha sido calculada como el total de personas que han obtenido formación sobre la plantilla a cierre, sin tener en cuenta las bajas que hayan tenido lugar durante el año.

Durante el año 2021 se han impartido en España más 83 mil horas de formación (más de 77 mil horas en el ejercicio 2020 y más de 72 mil horas de formación en el ejercicio 2019), distribuidas por categoría profesional tal como se indica a continuación:

Ejercicio 2021:

Categoría profesional	Horas de formación
Directivos	6.283
Mandos Intermedios	36.934
Base	39.806
Total general	83.023

Ejercicio 2020

Categoría profesional	Horas de formación
Directivos	5.068
Mandos Intermedios	34.940
Base	37.112
Total general	77.120

Ejercicio 2019

Categoría profesional	Horas de formación
Directivos	7.571
Mandos Intermedios	30.344
Base	34.567
Total general	72.482

Adicionalmente L'Oréal en España ofrece cursos a sus empleados a través de la plataforma Coursera.



4. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES RELATIVAS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Grupo L'Oréal cuenta con diversas medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, basadas en políticas de aplicación a todo el Grupo y locales que incluyen los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos, así como aquellas de verificación y control.

L'Oréal España cuenta con un programa de cumplimiento normativo donde se incluyen, entre otros, protocolos en relación la prevención de blanqueo de capitales y medidas de anticorrupción. Todos los administradores, directivos y empleados han sido informados de dicho programa dejando constancia por escrito de la lectura del mismo. Además, se complementa con las formaciones *The Way We Prevent Corruption* y *L'Oréal Ethics* de obligado cumplimiento para los empleados, cuyo objetivo es sensibilizar y formar a todos en materia de prevención de corrupción y ética.

Adicionalmente el Grupo L'Oréal cuenta con un Código de Ética Empresarial, de aplicación a todo el Grupo, que establece las normas de buena conducta que se esperan de los empleados. En este documento se señala de forma específica el deber de seguir los debidos procedimientos internos, para garantizar que se trabaja con clientes con actividades legítimas y cuyo dinero no proviene de actividades ilegales, así como el deber de cooperar con los auditores internos y externos.

En la relación con sus proveedores, el Grupo L'Oreal cuenta con diversas políticas entre las que se incluyen, una política de compras, una política de gestión de proveedores y un procedimiento de apertura de nuevos proveedores específica para España. Todas estas herramientas señalan la importancia relacionada con la lucha contra la corrupción.

Por último, se asegura una segregación de tareas y sistemas securizados de pagos para la relación con los bancos, así como políticas comerciales y procedimientos de apertura para la relación con los clientes.

4.1 Aportaciones monetarias a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Desde 2019, nuestras principales marcas en España identificaron una causa y lanzaron campañas para promover la concienciación de sus consumidores y demostrar el compromiso por avanzar en esta tarea, además de impactar de manera positiva en el entorno y la sociedad. En 2021 se han mantenido y reforzado estas campañas ampliando el número de marcas adheridas a un compromiso social y/o medioambiental.



Las principales acciones sociales y ambientales de nuestras marcas en 2021 fueron:

- 'Limpia Ríos, Salva Océanos' un proyecto que comenzó hace 2 años de la mano de Biotherm y la Fundación Ecoalf, con la colaboración y experiencia del Proyecto LIBERA de Seo BIRDLIFE.
En 2021 se han llevado a cabo 20 limpiezas a través de 372 voluntarios en las que se recogieron 7,3tn de basuraleza.
- 'Brave Together' de Maybelline NY: lanzada en 2021 apoya a jóvenes que sufren ansiedad o depresión. Más de 4.200 han recibido sesiones con psicólogos y a través del Teléfono de la Esperanza se han atendido 145.000 llamadas.
- 'El Abuso no es Amor' de Yves Saint Laurent Beauté, en colaboración con la Fundación Ana Bella, que tiene como objetivo sensibilizar a 23.000 jóvenes en España en los próximos tres años para que sean capaces de identificar los 9 signos principales de una relación abusiva. En 2021 ya han logrado formar a más de 4.380 jóvenes.
- 'Stand Up' de L'Oréal Paris: contra el acoso callejero, lanzado en 2020 en colaboración con la Fundación Mujeres, con el objetivo de formar a un millón de personas para saber cómo responder de forma segura cuando se es víctima o testigo de acoso callejero.
- 'Write Her Future' de Lancôme, proyecto que comenzó hace cuatro años en colaboración con Plan Internacional para combatir el analfabetismo funcional en mujeres jóvenes. Hasta la fecha, alrededor de 400 jóvenes han participado en el programa.
- 'Cuidado de la Piel' de La Roche-Posay, espacios en los que se desarrollan talleres impartidos por profesionales de la salud y con la ayuda de voluntarios. Estas unidades ya están presentes en 40 hospitales y clínicas en toda España

Dentro de las marcas del Grupo destacan también los proyectos de envío de cremas reparadoras, lociones limpiadoras, geles desinfectantes, cremas hidratantes y champús a personas en situación de vulnerabilidad, a través de su colaboración con diversas ONG's. En relación a este ámbito cabe resaltar la donación de productos por un valor de 160.000€ realizada al Ayuntamiento de El Paso en la Isla de La Palma. Los productos fueron destinados directamente a las personas afectadas por la erupción del volcán.

Durante 2021, L'Oréal en España ha aportado 1.664.329 euros a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, tales como la Fundación Juan XXIII Roncalli, la Fundación Tomillo y Plan Internacional (917.788 euros durante el ejercicio 2020 y 1.586.959 euros durante el ejercicio 2019).



5. INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIO AMBIENTALES

El Grupo L’Oreal tiene implantado un sistema de gestión ambiental certificado bajo la norma ISO 14001 en las fábricas de Alcalá de Henares y Burgos, e impulsa el desarrollo de sus actividades de manera sostenible. La Fábrica de Burgos está certificada también ISO 50001 en Gestión Energética e ISO 14064 sobre emisiones de gases de efecto invernadero. Para ello, L’Oreal mide su desempeño según una serie de indicadores ambientales³ cuyo consumo reflejamos a continuación.

	L’Oreal Alcalá de Henares (AHD) (Capítulo 4)			L’Oreal Burgos (B) (Capítulo 4)			L’Oreal Madrid (M)			L’Oreal París (P)		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Consumo energético	24.973.841 kWh	23.388.658 kWh	26.419.336 kWh	7.912.702 kWh	7.768.933 kWh	2.926.661 kWh	885.268 kWh	825.380 kWh	794.502 kWh	2.253.674 kWh	1.624.297 kWh	1.973.237 kWh
Agua	59.775 m ³	53.205 m ³	61.366 m ³	450 m ³	415 m ³	435 m ³	822 m ³	1.341 m ³	962.84 m ³	6.098 m ³	2.755 m ³	3.429 m ³
Residuos	4.108 ton	3.812,6 ton	4.117 ton	400 ton	267 ton	352 ton	86,8 ton	70,7 ton	69,09 ton	148,2 ton	63,6 ton	77,01 ton
100% valorizado	550 ton	533,8 ton	505 ton	112 ton	33 ton	85 ton	58,1 ton	41,7 ton	37,24 ton	4,8 ton	0,9 ton	2,1 ton
Peligrosos	3558 ton	3289 ton	3612 ton	287 ton	234 ton	268 ton	28,7 ton	29,0 ton	31,85 ton	143,4 ton	62,7 ton	74,91 ton
No Peligrosos												
Emisiones CO2	58 t CO2e	63 t CO2e	91 t CO2e	395 t CO2e	330 t CO2e	394 t CO2e	6,8 t CO2e	4,12 t CO2e	2,16 t CO2e	55,12 t CO2e	37,85 t CO2e	8,6 t CO2e
Emisiones directas	-75 t CO2e	-74 t CO2e	-71 t CO2e									
Emisiones compensadas	-17 t CO2e	-11 t CO2e	20 t CO2e	355 t CO2e	330 t CO2e	394 t CO2e	6,6 t CO2e	4,12 t CO2e	2,16 t CO2e	55,12 t CO2e	37,85 t CO2e	8,6 t CO2e
Emisiones netas												
Toneladas de CO2 reportadas en interno L’Oreal (GRAAL)				Toneladas de CO2 reportadas en interno L’Oreal (GRAAL)			Toneladas de CO2 emitidas: scope 10 ton; fuel para pruebas de bombas de sistemas de emergencias y fugas de gases fluorados			Toneladas de CO2 emitidas: scope 10 ton; gas, fuel para pruebas de grupo electrógeno y equivalentes por emisiones de gases refrigerantes		
	31.025.485 kWh	28.607.268 kWh	32.114.336 kWh									

5.1. Uso sostenible de los recursos

5.1.1. Consumo energético y emisiones CO2:

Desde 2018 toda la electricidad utilizada por L’Oreal en España procede de fuentes de energía renovables.

En la actividad diaria de L’Oreal en España, se utilizan como principales fuentes de energía la electricidad de origen verde, la biomasa, las placas solares y, en menor medida, el gas natural y el fuel, este último en ciertas ocasiones para la actividad diaria y para el mantenimiento de los grupos electrógenos. El consumo energético durante el ejercicio 2021 de las fábricas de Burgos y de Alcalá de Henares, así como la sede central ascendió a 32.114.336 kWh, suponiendo un incremento del +12,3% del consumo respecto al ejercicio 2020 en el que el consumo ascendió 28.607.268 kWh (31.025.485 kWh en 2019).

Este incremento es proporcional a las unidades producidas, y debido al incremento de actividad en los 4 centros vs un año atípico como fue 2020. Sin embargo, el consumo energético relativo por producto terminado en la fábrica de Burgos arroja unos datos favorables con un descenso del -5% de consumo de energía (107 kWh /1000 unidades de Producto Terminado en 2021 vs 112 kWh / 1000 unidades de PT en 2020)

³ Los datos totalizados de indicadores ambientales que se dan en el presente capítulo correspondientes a al ejercicio 2019 difiere respecto a los publicados en el EINF19 puesto que en 2020 se incorporan por primera vez los datos de la fábrica y centro de distribución de L’Oreal en Burgos. Así mismo los datos de residuos de la fábrica de Alcalá de Henares en 2019 ha sido recalculado debido a la consideración de un nuevo residuo relativo a envases no contemplado en el EINF19. Por otro lado los datos de emisiones de alcance 1 en 2019 ha sido recalculado de acuerdo a los cálculos del ejercicio 2020.



Las emisiones netas asociadas a los consumos energéticos de los 4 centros son de 424,8tn de CO₂ equivalente. Nuestra planta de Burgos es neutra en emisiones de CO₂ desde 2015, evitando en 2021 unas 5.500 toneladas de CO₂ a la atmósfera (2500 toneladas por consumo eléctrico y 3000 toneladas por consumo de energía térmica). Continuado con nuestro plan de protección medioambiental, en 2021 se ha sustituido en la fábrica de Burgos uno de los dos equipos de producción de agua fría por otro que utiliza gases respetuosos con la capa de ozono. El otro será sustituido en 2022, con lo que habremos eliminado totalmente el riesgo de fugas de gases de efecto invernadero en las instalaciones de esta planta.

5.1.2. Consumo de agua

Por otro lado, L'Oréal en España tiene como objetivo reducir el consumo de agua en relación con las limitaciones locales. En el ejercicio 2021, el agua total consumida por el campus de Burgos, la fábrica de Alcalá de Henares y la sede central alcanzó 66.193m³, lo que supone, a pesar de mayor actividad industrial, un 2% menos respecto al ejercicio 2019 en el que el consumo ascendió a 67.805m³ (57.719m³ en el ejercicio 2020).

Cabe destacar que la fábrica de Burgos opera como fábrica Waterloop. Desde 2017 utilizamos agua reciclada para todo nuestro proceso productivo, destinando el agua de red solo para consumo humano y como materia prima de productos terminados. En la planta de Burgos el agua reciclada supone el 34% del total de agua utilizada en el proceso productivo, con lo que el año pasado se evitó el consumo de 32.000 m³ de agua. Este año se ha instalado un nuevo depósito de acumulación de agua reciclada, aumentando la capacidad en 200 m³, lo que permite aprovechar al máximo los excedentes de agua.

Así mismo en la fábrica de Alcalá de Henares y en el edificio de sede Madrid se implantaron las siguientes iniciativas para restringir el consumo de agua:

- Seguimiento detallado mensual de consumos para detección de posibles fugas.
- Reducción de riego al mínimo imprescindible.
- Grifos en aseos con perlizadores.

5.1.3. Gestión de residuos

Nuestra política de gestión del residuo va mucho más allá del cumplimiento normativo, impulsando la optimización del uso de materiales en todas las operaciones y garantizando la recuperación del residuo para una economía circular.



Dentro de este marco de actuación durante el ejercicio 2020 se efectuaron una serie de acciones en los centros pertenecientes a L'Oréal en España y que han continuado desarrollándose en 2021, según detallamos a continuación:

- En la sede de Madrid se sustituyeron las cajas de cartón utilizadas para los envíos entre la central logística Quer y el edificio de la Sede por recipientes retornables de plástico (proyecto Boomerang).
- También apostamos por la creación de canales circulares en lo referente a la gestión de residuos. En el Campus de Burgos, siguiendo los principios de economía circular se implantó el reciclaje de plástico film para la fabricación de palets plásticos de uso en fábrica y se colabora con la División de Productos Profesionales para fabricar herramientas de peluquería (PLV) con plástico procedente directamente de residuos de la actividad productiva. En 2021 se utilizaron 4 toneladas de tapones obsoletos para este fin.
- Adicionalmente, se llevó a cabo la valorización de los fangos de depuradora para generar Biogas. En el mes de julio se puso en marcha un invernadero de 900 m² de superficie, similar a los utilizados en agricultura, para secar los fangos procedentes de las dos depuradoras de agua. El invernadero tratará 1.700 toneladas al año utilizando la energía del sol para deshidratar térmicamente los fangos, reduciendo su peso en un 60%. De esta manera en la fábrica de Burgos se reducirán unas 1.020 Toneladas/año, contribuyendo en un 25% a la reducción de nuestros residuos.

En la fábrica de Alcalá de Henares se redujo el principal residuo de la planta (disolvente para limpieza de equipos de trabajo) en un 6,5% de promedio anual, a la vez que se implantó la reutilización de envases de cartón/metal como contenedores de residuos.

Durante el ejercicio 2021 en el Campus Burgos, la sede central y la fábrica de Alcalá de Henares se han producido un total de 4.615 toneladas de residuos, un 3% menos que durante el año 2019 (4.743tn, 4.214tn en el año 2020, en el que el dato estaba afectado por el efecto de la pandemia) siendo el 100% de los mismos valorizados (0% de residuos a vertedero). Centrando el foco en la central de producción y de distribución de Burgos (90% de total de residuos) la producción de residuos relativa por producto terminado arroja unos datos favorables con un descenso del -9%.

Del total de los residuos generados en el ejercicio 2021 el 86% corresponden a residuos no peligrosos y el 14% restante a residuos peligrosos. Este porcentaje está en línea con el desglose de residuos realizado en ejercicios anteriores: 2020 (86% y 14%) y 2019 (85% y 15%).

5.2. Protección de la biodiversidad

L'Oréal en España está comprometido con el respeto y la protección del entorno en el que opera evaluando el impacto de sus actividades de manera recurrente.



Periódicamente se realizan inventarios de biodiversidad en la sede central y en el Campus de Burgos y la fábrica de Alcalá de Henares.

Con dichos trabajos se concluyó el bajo impacto de las operaciones de L'Oréal en España en el entorno, con especial relevancia para el caso de la fábrica de Alcalá de Henares, dada su cercanía a una figura de especial protección como es la ZEPA (Zona de Especial Protección para Aves).

Adicionalmente el Campus de Burgos incluye dentro de sus ejes de trabajo la Biodiversidad con un objetivo claro, demostrar que la coexistencia entre una industria sostenible y la naturaleza es posible, no solo protegiéndola, sino respetando la aparición de biodiversidad.

Para ello plantea un proyecto claro, constituido por dos partes que se consideran necesarias con el objetivo de no solo recuperar el entorno y controlar mediante inventarios, sino crear un flujo de respeto y fomento del medio ambiente.

La primera consiste en la recuperación paisajística de un espacio dedicado a la creación de ecosistemas. En este espacio se han plantado más de 1.000 árboles y arbustos autóctonos de la provincia de Burgos, y se ha creado un estanque con recuperación de agua de lluvia.

La segunda consiste en la creación de las Escuelas L'Oréal, iniciativa en la que pueden participar trabajadores y familiares con el objetivo de realizar actividades medioambientales y que pueden extrapolar a sus hogares.

En 2021, además de continuar con actividades en el huerto ecológico, se han plantado 70 nuevos árboles de especies autóctonas y creado nuevas zonas de plantas aromáticas.

Adicionalmente, por sexto año consecutivo L'Oréal ha sido reconocida en el ejercicio 2021 por su desempeño en sostenibilidad por CDP (Carbon Disclosure Project). Somos la única empresa que, desde 2015, ha conseguido una calificación de 'A' en los tres temas medioambientales evaluados por CDP: luchar contra el cambio climático, actuar para proteger los bosques y salvaguardar los recursos hídricos, destacando con una triple 'A' en ámbito de biodiversidad.

Este logro es el resultado de los ambiciosos objetivos del Grupo L'Oréal y de las medidas adoptadas desde hace tiempo en cuestiones de sostenibilidad.



6. NUESTRA RELACIÓN CON EL ENTORNO

6.1 Solidarity Sourcing

Creemos que es nuestra responsabilidad involucrar a nuestros proveedores con los que trabajamos en nuestro proceso de transformación, para ayudarles a realizar la transformación hacia un mundo más sostenible. Desde 2010, el Grupo L'Oréal lleva a cabo el programa *Solidarity Sourcing (Aprovisionamiento Solidario)*, que consiste en la compra responsable a nivel mundial destinado a contratar con aquellos proveedores que proporcionan un empleo permanente a personas con dificultades para acceder al mercado laboral. Durante 2021, nuestros proveedores emplearon a 586 personas de colectivos vulnerables, logrando un 40% más de empleados respecto a 2020 (417 personas en el ejercicio 2020, representando un 26% más de empleados respecto a las 330 personas del ejercicio 2019).

Un ejemplo de este compromiso a nivel local es el convenio que desarrollamos con ILUNION en el centro de distribución física de DHL en Quer (Guadalajara), en donde personas con discapacidad realizan operaciones de manipulado y co-packing de productos de L'Oréal en España. Esta iniciativa ha integrado a 204 trabajadores con algún grado de discapacidad física o psíquica en el ejercicio 2021, logrando un 48% más de empleados respecto al año 2020 (138 personas en 2020 y 190 personas en el ejercicio 2019).

6.2 Liderazgo y empoderamiento de la mujer

El Grupo L'Oréal promueve el empoderamiento y el liderazgo de la mujer a través de diversas iniciativas.

El programa *L'Oréal-Unesco For Women in Science* concede en España cinco premios cada año a centros de investigación para apoyar los proyectos de investigación que serán desarrollados en los mismos por científicas españolas. Estos premios a la Investigación *L'Oréal-Unesco For Women in Science*, que se otorgan cada año en España desde 2006, están dotados de 15.000 euros brutos cada uno, y tienen como objetivo dar visibilidad a las jóvenes mujeres investigadoras, reconocer su trabajo y talento y apoyar sus proyectos con su dotación. Hasta la fecha han reconocido a 77 científicas en España con casi 1,3 millones de euros.

Adicionalmente la fábrica de Burgos es promotora e impulsora de la mano de la fundación Asti del programa *STEM TALENT GIRL* cuyo objetivo es fomentar las vocaciones científicas y tecnológicas de niñas y jóvenes, para garantizar un mayor equilibrio en los estudios y profesiones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.). Dentro del programa 2020/2021 contaron con el apoyo voluntario de 11 mentoras en fábrica cuya labor fue reconocida con el premio *STEM TALENT GIRL AWARDS* en la categoría de mejor compañía en atracción de Talento STEM.



Así mismo se continua apoyando el empoderamiento de la mujer a través de las causas solidarias de las marcas Lancôme Write Her future, un proyecto que comenzó hace 4 años de la mano de Plan Internacional para combatir el analfabetismo funcional en mujeres jóvenes y L'Oréal París Stand Up, un programa de formación y de concienciación en contra del acoso callejero, desarrollado por L'Oréal Paris en colaboración con la Fundación Mujeres a nivel local y con la ONG Hollaback! a nivel global.

6.3 Escuela de excelencia industrial

Dentro del marco de colaboración de la Fábrica Internacional de Productos Capilares de L'Oréal en Burgos y la Fundación Adecco, en 2021 se ha llevado a cabo la quinta edición de la *Escuela de Excelencia Industrial*, un programa de formación en competencias y conocimientos relacionados con la industria que permite mejorar la empleabilidad y el acceso al mercado laboral de personas en riesgo de exclusión. Ambas partes han unido su conocimiento y experiencia para formar, capacitar y mejorar la empleabilidad y el acceso al mercado laboral de personas en riesgo de exclusión. La escuela ha contado con 10 alumnos para un programa formativo de 367,5 horas de duración, de las cuales 247,5 teóricas y 120h de prácticas en la fábrica, junto a un grupo de 5 formadores, empleados voluntarios de L'Oréal.

En esta 5ª edición la fábrica se ha certificado como "Centro de Formación" y gracias a ello hemos impartido un certificado de profesionalidad, el de "Auxiliar de Almacén" para el puesto de carretillero. Esta certificación es oficial y está homologada por el Ministerio de Educación, con ello se proporciona una mayor empleabilidad a los participantes y les permitirá optar a un puesto de trabajo no sólo en nuestra Fábrica, o en cualquier otra fábrica de Burgos sino también a nivel nacional en toda España.

6.4 Embellece tu futuro

El proyecto Embellece tu futuro fue puesto en marcha en 2016 por L'Oréal y la Fundación Tomillo con el objetivo de impulsar la empleabilidad de personas en riesgo de exclusión social mediante su formación como asesores profesionales de belleza. A día de hoy se ha formado ya a 399 personas.

Durante el ejercicio 2021, 67 alumnas y alumnos comenzaron el programa formativo; de ellos, 55 (39 en 2020) lo concluyeron con éxito y un 25% (33% en 2020) encontraron un empleo. La ratio de empleabilidad en 2020 y 2021 se ha visto lógicamente afectado por el fuerte impacto sufrido en el sector de la belleza a raíz del contexto COVID19.

En el ejercicio 2021 debido al incremento de ventas a través de e-commerce se decidió reformular y ampliar el contenido del curso adaptándolo a la demanda laboral vigente. Las principales novedades de Embellece 3.0, la nueva versión de esta iniciativa, son la integración de las habilidades digitales en su plan de contenidos y el lanzamiento de



una edición online que se suma a la presencial y con la que se expande a Andalucía, Castilla la Mancha y la Comunidad Valenciana. El objetivo es capacitar a sus alumnos en las nuevas competencias que están surgiendo a raíz de la transformación digital del sector y del auge del e-commerce. De este modo, los futuros profesionales recibieron por primera vez formación relacionada con ámbitos como las TIC (tecnologías de la información y la comunicación), con sesiones específicas orientadas a disciplinas como la creación de contenido digital y multimedia, CANVA, desarrollo web o asesoramiento virtual, entre otras. El resto de las clases está centrado en temáticas como la atención al consumidor en el punto de venta, el desarrollo de competencias comerciales enfocadas al retail o historia de la belleza, entre otras.

Asimismo, desde el último trimestre del ejercicio 2020, se realiza una formación específica en conjunto con *KOIKI* empresa líder en Ecoreparto, con el objetivo de cubrir el ángulo de "entregas sostenibles" dentro del auge de ventas on-line.

Por último, volver a señalar que sigue siendo fundamental para el desarrollo y el éxito de *Embellece tu futuro*, además del impulso de la Fundación Tomillo, el apoyo de otras organizaciones como los expertos en formación *Cegos*, así como la red de socios de *L'Oréal* entre los que se encuentran *Douglas*, *Druni* o *The Body Shop*.

6.5 Eco-Design

El proyecto Eco-design consiste en asegurar el mínimo impacto medioambiental como consecuencia de la fabricación, transporte, uso y reciclado de los materiales que el Grupo *L'Oréal* envía a los puntos de venta. Se convierte en una realidad a través de formar a los proveedores, garantizar que cumplen 14 normas y analizar sus datos de forma anual creando planes de acción correctivos.

Estas normas se basan en:

- *Respetar* el medioambiente y las regulaciones
- *Reducir* el material necesario para la fabricación (incluido el packaging) y las dimensiones de los elementos, para disminuir al máximo las emisiones de CO2 en su transporte y
- *Reemplazar* los materiales por aquellos que presenten una mejor huella medioambiental (origen reciclado, 100% reciclables, etc.).

Entre estas normas se encuentran el uso exclusivo de papel, cartón y madera FSC (Forest Stewardship Council); los materiales que representen más del 30% del peso deben ser de origen reciclado o renovables y la eliminación de componentes eléctricos para materiales temporales (favoreciendo su correcto reciclado). Durante el ejercicio 2021, *L'Oréal* en España ha conseguido que 100% del papel oficina sea FSC, 100% del papel/cartón/madera de los materiales que se envían a punto de venta sean de procedencia FSC y que el 91% de los materiales que se envían a punto de venta cumplen con las normas del programa Eco-Design.

7. INFORMACIÓN FISCAL

7.1 IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS

Durante el presente ejercicio, L'Oreal en España ha pagado 23.468.244,48 euros en concepto de impuesto sobre beneficios de los cuales 3.040.262,15 euros corresponden a la devolución del saldo a cobrar por el impuesto del ejercicio 2020 y 26.508.704,84 euros a los pagos a cuenta y retenciones del ejercicio 2021.

En 2020 L'Oreal en España pagó 10.382.370,59 euros en concepto de impuesto sobre beneficios de los cuales 11.544.892,08 euros corresponden a la devolución del saldo a cobrar por el impuesto del ejercicio 2019 y 21.927.262,67 euros a los pagos a cuenta y retenciones del ejercicio 2020.

7.2 SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS

El Grupo L'Oréal no ha recibido ninguna subvención en los ejercicios fiscales 2021, 2020 y 2019. Al cierre del ejercicio 2021 Productos Capilares de L'Oréal tiene reconocidas subvenciones públicas, otorgadas entre los años, 2002, 2003 y 2007. Dichas subvenciones fueron concedidas por el Ministerio de Economía y la Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León como incentivos de especial interés.



Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el EINF de L'Oréal en España

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Página del Informe
Modelo de Negocio			
Descripción del modelo de negocio del Grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción del modelo de negocio. <ul style="list-style-type: none"> - Presencia geográfica. - Objetivos y estrategias. - Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura. 	GRI 102-2, GRI 102-4, GRI 102-6, GRI 102-7	1. Modelo de negocio - Pág. 3
Cuestiones medioambientales			
General	- Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad.	GRI 102-29	5. Información sobre cuestiones medioambientales - Pág. 17
	- Aplicación del principio de precaución.	GRI 102-11	5. Información sobre cuestiones medioambientales - Pág. 17
Contaminación	- Medidas para prevenir la contaminación.	GRI 103-2, GRI 302-4, GRI 305-5	5.1 Uso sostenible de los recursos. - Pág 17 6.5 Eco-Design - Pág 23
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	- Medidas de prevención y gestión de residuos.	GRI 103-2, GRI 306-1	5.1.3. Gestión de residuos - Pág 18
Uso sostenible de los recursos	- Consumo de agua.	GRI 303-1	5.1.2. Consumo de agua - Pág 18
	<ul style="list-style-type: none"> - Consumo, directo e indirecto de energía. - Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. - Uso de energías renovables. 	GRI 103-2, GRI 302-1, GRI 302-4	5.1.1. Consumo energético y emisiones de CO2 - Pág. 17
Cambio Climático	- Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI).	GRI 305-1, GRI 305-2	5.1.1. Consumo energético y emisiones CO2 - Pág. 17
	- Medidas para adaptarse al Cambio Climático.	GRI 103-2, GRI 305-5	5.1.1. Consumo energético y emisiones CO2 - Pág. 17
Protección de la biodiversidad	- Impactos causados por la actividad.	GRI 304-2	5.2 Protección de la biodiversidad - Pág 19
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Políticas	- Enfoque de gestión	GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 102-35	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal - Pág. 6
Empleo	- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.		3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal - Pág. 8
	<ul style="list-style-type: none"> - Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. - Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional. 	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 401-1, GRI 405-1	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal - Pág. 9 3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal - Pág. 9



Contenidos de la Ley 11/2018 EINF		Estándar utilizado	Página del Informe
	- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	No reportado	No aplica
	- Remuneraciones medias por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	No reportado	No aplica
	- Brecha Salarial.	GRI 102-35, GRI 102-36, GRI 201-3, GRI 202-1, GRI 405-2	3.1 Remuneraciones medias de empleados - Pág. 11
	- Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		3.1 Remuneraciones medias de empleados - Pág. 10
	- Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo.		No reportado
Organización del trabajo	- Número de horas de absentismo.	GRI 403-9	3.2. Salud y seguridad - Pág 12
Salud y seguridad	- Indicadores de siniestralidad desagregados por sexo.	GRI 403-9	3.2. Salud y seguridad - Pág 13
	- Enfermedades profesionales.	GRI 403-10	3.2. Salud y seguridad - Pág 12
Relaciones Sociales	- Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	GRI 102-41	3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal - Pág. 6
	- Balance de los convenios colectivos en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-4	3.2. Salud y seguridad - Pág 12
Formación	- Horas totales de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	3.3 Formación- Pág 14
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Corrupción y soborno	- Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 103-2 GRI 103-2, GRI 201-1, GRI 203-3, GRI 415-1	4. Información sobre cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno - Pág 15
	- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.		4. Información sobre cuestiones relativas a la lucha contra la corrupción y el soborno - Pág 15
Información sobre la sociedad			
Información fiscal	- Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	- L'Oréal España, S.A. Nota 12.4 de las Cuentas Anuales Individuales - Productos Capilares L'Oréal, S.A.U. Nota 11.4 de las Cuentas Anuales Individuales
	- Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4	7. Información fiscal: 7.1 Impuestos sobre beneficios pagados - Pág. 24



Contenidos del Estado de Información No Financiera incluidos en el 2021 Universal Registration Document de L'Oréal S.A.

Contenidos de la Ley 11/2018 EINF	
Descripción del modelo de negocio del Grupo	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción del modelo de negocio. - Presencia geográfica. - Objetivos y estrategias. - Principales factores y tendencias que afectan a la evolución futura.
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque de gestión.
Principales riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.
General	<ul style="list-style-type: none"> - Efectos de la actividad de la empresa en el medioambiente, la salud y la seguridad. - Procedimientos de evaluación o certificación ambiental. - Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. - Aplicación del principio de precaución. - Provisiones y garantías para riesgos ambientales.
Contaminación	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas para prevenir la contaminación.
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas de prevención y gestión de residuos.
Uso sostenible de los recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Consumo de agua. - Consumo de materias primas. - Consumo, directo e indirecto de energía. - Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética. - Uso de energías renovables.
Cambio Climático	<ul style="list-style-type: none"> - Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). - Medidas para adaptarse al Cambio Climático. - Metas de reducción de emisiones GEI.
Protección de la biodiversidad	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad. - Impactos causados por la actividad.
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque de gestión
Principales riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.
Empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas de desconexión laboral. - Empleados con discapacidad.
Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Organización del tiempo de trabajo - Medidas para facilitar la conciliación.
Salud y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.
Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Organización del dialogo social
Formación	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas de formación.
Accesibilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Accesibilidad universal de las personas con discapacidad. - Medidas de igualdad entre hombres y mujeres.
Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> - Planes de igualdad. - Medidas para promover el empleo. - Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. - Accesibilidad universal de las personas con discapacidad. - Política contra la discriminación y gestión de la diversidad.
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque de gestión.
Principales riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.



Contenidos de la Ley 11/2018 EINF

Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de procedimientos de debida diligencia. - Medidas de prevención y gestión de los posibles abusos cometidos. - Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos. - Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT.
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque de gestión
Principales riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.
Corrupción y soborno	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas para prevenir la corrupción y el soborno
Políticas	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque de gestión.
Principales riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Principales riesgos e impactos derivados de las actividades del grupo, así como la gestión de los mismos.
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<ul style="list-style-type: none"> - Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local. - Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio. - Relaciones mantenidas las comunidades locales. - Acciones de asociación o patrocinio.
Subcontratación y proveedores	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusión de cuestiones ESG en la política de compras. - Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental. - Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.
Consumidores	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas para la salud y seguridad de los consumidores. - Sistema de gestión de reclamaciones y quejas recibidas.
Información fiscal	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios obtenidos por país.

Reunidos los Consejeros de L'Oréal España, S.A., con fecha 30 de marzo de 2021 proceden a formular el informe de estado de información no financiera complementario del ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020. El informe viene constituido por el documento anexo que precede a este escrito, firmado en todas las hojas por el Secretario del Consejo y firmando esta última todos los Consejeros y el Secretario del Consejo.



D. Juan Alonso de Lomas

Presidente Consejero Delegado



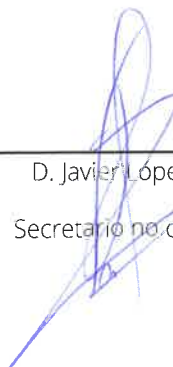
D. Laurent Schmitt

Consejero



D. Vianney Derville

Consejero



D. Javier López Zafra

Secretario no consejero

Madrid, 4 de marzo de 2022

Reunidos los Consejeros de Productos Capilares L'Oréal, S.A.U., con fecha 4 de marzo de 2022 proceden a formular el informe de estado de información no financiera complementario del ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021. El informe viene constituido por el documento anexo que precede a este escrito, firmado en todas las hojas por el Secretario del Consejo y firmando esta última todos los Consejeros y el Secretario del Consejo.



Dña Gaëlle Laigo

Presidenta Consejera



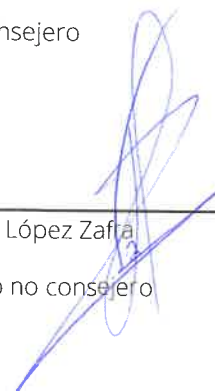
D. Laurent Schmitt

Consejero



D. Juan Alonso de Lomas

Consejero



D. Javier López Zafra

Secretario no consejero

Madrid, 4 de marzo de 2022