

## Assemblée Générale Mixte de L'Oréal du 21 avril 2022

### Réponses du Conseil d'administration à des questions écrites posées par des actionnaires

*À l'occasion d'une assemblée générale, des questions écrites peuvent être adressées à la Société dans les conditions établies par la loi. Conformément à la législation en vigueur, la réponse à une question est réputée donnée dès lors qu'elle figure sur le site Internet de la Société.*

### Questions du FIR du 21 mars 2022

Le « Forum pour l'Investissement Responsable<sup>1</sup> » est une association multi-parties prenantes de promotion et de développement de l'Investissement Socialement Responsable (ISR). Dans le cadre de sa Commission Dialogue et Engagement, dont les membres gèrent plus de 4 500 milliards d'euros d'actifs, il mène un dialogue constructif avec les grandes entreprises françaises.

Pour la troisième année, le FIR adresse à toutes les entreprises du CAC 40 des questions rédigées par des experts sectoriels et thématiques et liées aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Les rapports sur les réponses de 2020 et 2021 sont disponibles sur notre site et l'analyse de celles de 2022 va donner lieu à une nouvelle étude publique qui mettra en avant les progrès réalisés.

Le FIR s'attend à ce que les réponses apportées par les entreprises soient personnalisées et adaptées aux questions posées. Exceptionnellement, les références transmises par les sociétés à des documents disponibles sur leurs sites Internet pourront être exploitées par les analystes lorsqu'elles s'avèreront incontournables pour la bonne compréhension de la réponse formulée et lorsqu'elles seront parfaitement localisables. Les questions que nous vous adressons cette année sont les suivantes :

#### Environnement

1. Vous êtes-vous engagés explicitement à aligner vos revenus et vos investissements (CAPEX/OPEX/R&D/fusions-acquisitions...) avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise un réchauffement limité à 1,5 °C ?  
Comment vous assurez-vous que ces revenus et investissements respectent cet objectif (merci de décrire les méthodologies utilisées) ?  
Quels sont les principaux plans d'actions et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à horizon court, moyen et long termes ?
2. Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? Quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ?
3. Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou à celle de vos clients (eau, énergie, matériaux, etc.) ?  
Comment évaluez-vous et calculez-vous l'impact de la raréfaction de ces ressources sur vos modèles économiques ?  
Quelles actions mettez-vous en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement et saisir les opportunités de développement de « modèles d'affaires circulaires » ?  
Quels sont vos objectifs en la matière ?

<sup>1</sup> Le FIR est une association française multi-parties prenantes fondée en 2001 qui a pour vocation de promouvoir et développer l'ISR (Investissement Socialement Responsable). Le FIR regroupe l'ensemble des acteurs de l'ISR : des investisseurs, sociétés de gestion, courtiers, agences de notation extra-financière, conseils investisseurs, syndicats, ONG ainsi que des académiques, des avocats. Chaque année à l'automne, le FIR organise la Semaine de la Finance Responsable. En 2010, le FIR a lancé CorDial, une plate-forme de dialogue avec les sociétés cotées sur les questions de développement durable. Cette plate-forme organise depuis 2020 la campagne de questions écrites aux assemblées générales. Le FIR remet également chaque année depuis 2005, des prix et bourses aux meilleurs travaux de recherche européens en « Finance et Développement Durable ». Ce prix est organisé depuis 2010 en partenariat avec les Principes pour l'Investissement Responsable (UNPRI). Le FIR est avec l'AFG – Association Française de Gestion financière – et l'Eurosif l'un des porteurs du Code de transparence pour les fonds ouverts. Ce code doit obligatoirement être adopté par les fonds qui, en France, se revendiquent de l'ISR. Le FIR est membre en France de la Plateforme RSE et l'un des membres fondateurs d'Eurosif.

## Social

---

4. Quel est la proportion de vos mandataires sociaux et de vos salarié.e.s (répartis par typologie) concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable (bonus, rémunération de long terme, intéressement...) ?  
Quels organes de gouvernance sont chargés du choix et de la validation de ces critères E&S ?  
Comment s'assurent-ils que ces critères sont à la fois pertinents, suffisamment incitatifs et corrélés aux objectifs à atteindre pour mener à bien la stratégie environnementale et sociale du groupe ?  
(Merci de préciser les critères extra-financiers retenus pour les mandataires sociaux et pour les salarié.e.s).
5. Quels enseignements tirez-vous des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie du Covid-19 (travail à distance, digitalisation des modes de communication, flexibilité accrue...) mis en place dans votre entreprise en termes d'impacts sur les conditions de travail ?  
Comment votre stratégie de Ressources Humaines intègre-t-elle aujourd'hui ces nouveaux modes d'organisation ?  
Quel dialogue social a été mené sur le sujet (accords, réflexion partagée sur l'avenir du travail...), et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ?
6. De manière à pouvoir évaluer l'évolution d'une année sur l'autre, nous reposons la question posée en 2021 pour laquelle les réponses n'ont pas atteint un niveau estimé satisfaisant. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ?  
Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?
7. Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ?  
Comment expliquez-vous le maintien de fonds non responsables en l'absence de différence de rentabilité et alors que la Place de Paris est leader sur le sujet ?  
Dans vos autres pays d'implantation : vos dispositifs d'épargne à l'intention de vos collaborateurs (retraite ou autres) intègrent-ils également des critères ESG ?  
Comment le conseil d'administration ou de surveillance encourage-t-il la souscription de ces types de fonds d'épargne salariale ?

## Gouvernance

---

8. Publiez-vous une charte détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Si oui, comment cette responsabilité fiscale s'intègre-t-elle plus largement au sein de votre responsabilité sociale ?  
Le conseil revoit-il et approuve-t-il cette charte ?  
Rendez-vous compte annuellement de l'application des principes de cette charte au travers d'un rapport de responsabilité fiscale ?  
Ce rapport détaille-t-il les impôts payés pays par pays ?
9. Publiez-vous une charte de lobbying\* responsable ?  
Êtes-vous membres d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général ? Si oui, quelles actions menez-vous pour réorienter les positions de ces associations ?  
Quels moyens (humains et financiers) consolidés (i.e. sur l'ensemble de votre périmètre géographique) allouez-vous à la représentation d'intérêt ?

*\* « Le lobbying – ou la représentation d'intérêts – joue en effet un rôle croissant dans l'élaboration de la décision publique. Les organisations concernées (entreprises, organisations professionnelles, associations, acteurs publics...) y consacrent du temps et des budgets importants. Lorsqu'il est conduit avec intégrité et que son usage est rendu clair et transparent, le lobbying peut jouer un rôle positif et contribuer à apporter aux décideurs publics des éléments d'analyse permettant de nourrir leur réflexion. A contrario un lobbying non régulé peut entraîner des abus ayant pour effet des décisions répondant plus à des intérêts particuliers privés qu'à l'intérêt général. » (Transparency International).*

10. La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, notamment les partenaires sociaux. De plus, l'une des mesures de ce plan consiste en la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales ont en effet une connaissance du terrain et la capacité d'alerter la société et de faire remonter des informations précieuses dans l'exercice du devoir de vigilance.

Comment votre Groupe intègre-t-il ses partenaires sociaux – aux niveaux local et global – aux différentes étapes de l'élaboration, de l'évolution et de la mise en œuvre de son plan de vigilance ?

Quels moyens le Groupe leur apporte-t-il pour accomplir cette mission ?

Comment les partenaires sociaux sont-ils associés au compte-rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance ?

## Réponses du Conseil d'administration de L'Oréal

### Environnement

**1. Vous êtes-vous engagés explicitement à aligner vos revenus et vos investissements (CAPEX/OPEX/R&D/fusions-acquisitions...) avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise un réchauffement limité à 1,5 °C ? Comment vous assurez-vous que ces revenus et investissements respectent cet objectif (merci de décrire les méthodologies utilisées) ? Quels sont les principaux plans d'actions et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à horizon court, moyen et long termes ?**

Depuis de nombreuses années, L'Oréal a initié une transformation profonde de son modèle, dans tous les domaines, pour s'adapter aux grandes mutations du monde. Le développement durable est un pilier majeur de cette transformation et une priorité stratégique pour l'ensemble des équipes. Convaincu que le développement durable est un levier essentiel de réussite et de pérennité, L'Oréal déploie une politique sociale, sociétale et environnementale ambitieuse, partagée par son management et ses équipes.

Dans le cadre de la mise en place de ses politiques de développement durable (*Sharing Beauty With All* puis L'Oréal pour le Futur), le Groupe a engagé des ressources financières et humaines importantes depuis de nombreuses années permettant ainsi un alignement de ses revenus et investissements avec l'Accord de Paris sur le Climat. L'Oréal ne fournit pas de chiffres détaillés à ce sujet, à l'exception d'éléments rendus publics dans le cadre de la Taxonomie européenne.

### Taxonomie européenne

Le Groupe n'a identifié aucun chiffre d'affaires éligible à la Taxonomie européenne.

En effet, dans le cadre des deux premiers objectifs d'atténuation et d'adaptation au changement climatique applicables à compter de l'exercice 2021, la Commission Européenne a priorisé les secteurs d'activités qui ont une contribution majeure aux émissions de gaz à effet de serre au niveau de l'Union Européenne. L'Oréal est dédié au seul métier de la beauté ; de ce fait, ses activités ne sont pas considérées au sens de la Taxonomie comme ayant une contribution substantielle au regard des premiers objectifs climatiques ni comme secteur visé de façon prioritaire par la Taxonomie.

Les seuls investissements éligibles publiés correspondent principalement aux contrats de location longue durée de bâtiments (activité 7.7. de l'acte délégué<sup>2</sup>), tels que définis par IFRS 16 mais sans analyse des critères techniques, ainsi qu'aux dépenses de construction et de rénovation de bâtiments visant à améliorer leur efficacité énergétique et à atténuer les émissions de gaz à effet de serre. Les investissements éligibles s'élèvent à 404,8 millions d'euros (dont 374,8 millions relatifs aux contrats de location longue durée de bâtiments sans analyse des critères techniques), par rapport à un total d'investissements de 1 971,1 millions d'euros tel que défini par le Règlement Taxonomie.

### Engagement Science Based Targets

L'Oréal s'est engagé en 2015 à définir des *Science Based Targets* (SBT) afin de diminuer les émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble de sa chaîne de valeur et sur le long terme, conformément aux Accords de Paris sur le climat.

<sup>2</sup> Acte délégué du 6 juillet 2021 et de ses annexes complétant le Règlement (UE) 2020/852 en précisant la manière de calculer les indicateurs de performance ainsi que les informations narratives à publier.

En décembre 2017, l'initiative SBT a validé la proposition du Groupe. Ainsi, d'ici à 2030, L'Oréal s'engage à réduire de 25 % en valeur absolue les émissions de gaz à effet de serre des scopes 1, 2 et 3 (avec une couverture intégrale des postes du scope 3, selon la définition du GHG Protocol), avec 2016 comme année de référence. Le Groupe s'engage en particulier à réduire de 100 % les émissions de gaz à effet de serre de l'ensemble des sites qu'il opère d'ici 2025, au travers d'une démarche d'efficacité énergétique et d'approvisionnement exclusif en énergie renouvelable.

Ces engagements ont été ré-évalués en 2019 sur les scopes 1 et 2 par l'initiative SBT et considérés conformes aux nouveaux critères SBT 1,5°C.

Des feuilles de route ont été déployées au sein des différents métiers (*packaging*, *Recherche*, *sourcing*, *supply chain*, etc.) afin que chacun contribue à la diminution des émissions de CO<sub>2</sub> des scopes 1, 2 et 3. Un suivi spécifique a démarré et permet à chacun des métiers de suivre sa propre performance.

### **Engagements L'Oréal pour le Futur & Climat**

L'objectif global de L'Oréal en matière de changement climatique consiste à aligner ses émissions de gaz à effet de serre sur le scénario de + 1,5 °C à réduire d'ici 2030 de 50 % par produit fini toutes les émissions de gaz à effet de serre (scopes 1, 2 et 3), et à devenir une compagnie *Net Zero* d'ici 2050. Pour atteindre cet objectif, le Groupe a établi des objectifs chiffrés à chaque étape de sa chaîne de valeur.

- L'Oréal s'engage à atteindre la neutralité carbone pour l'ensemble de ses sites d'ici à 2025, *via* l'amélioration de l'efficacité énergétique et l'utilisation d'énergies 100 % renouvelables.
- D'ici à 2030, L'Oréal innovera pour permettre à ses consommateurs de réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à l'utilisation de ses produits de 25 % en moyenne par produit fini, par rapport à 2016.
- D'ici à 2030, L'Oréal réduira de 50 % en moyenne et par produit fini les émissions de gaz à effet de serre liées au transport de ses produits par rapport à 2016.
- D'ici à 2030, les fournisseurs stratégiques de L'Oréal réduiront de 50 % en valeur absolue leurs émissions directes de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2), par rapport à 2016.

À fin 2021, 100 sites du Groupe ont atteint la neutralité carbone, soit 58 % des sites. Par ailleurs, il est à noter que le Groupe a réduit de 35 % ses émissions de CO<sub>2</sub> depuis 2019 (scopes 1 et 2 des sites industriels), soit de 87 % depuis 2005.

## **2. Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? Quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ?**

Dans le cadre de son nouveau programme de développement durable L'Oréal pour le Futur, annoncé en juin 2020, le Groupe poursuit ses engagements de longue date pour inscrire son activité dans les limites planétaires. Les nouveaux objectifs ont été ainsi définis de manière à garantir la durabilité des activités et à concilier les besoins du Groupe avec la préservation d'une planète aux ressources limitées. Le Groupe a engagé des ressources financières et humaines importantes depuis de nombreuses années, car la préservation des ressources est un engagement historique et s'applique à l'ensemble du cycle de vie des produits, de leur création à leur utilisation par les consommateurs. Ces efforts continus sont intégrés dans les plans stratégiques du Groupe. L'Oréal ne fournit pas de chiffres détaillés à ce sujet.

Dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe a réitéré son engagement en faveur de la préservation et de la régénération de la biodiversité. Cet engagement se matérialise dans la nouvelle Politique Forêt 2030. Publiée en 2021, celle-ci poursuit les efforts déjà engagés en matière de traçabilité et de certification durable de l'huile de palme et ses dérivés, du soja, papier et carton. Elle va aussi au-delà, prenant en compte davantage de matières premières et renforçant encore les objectifs, tant sur la gestion durable des chaînes d'approvisionnement en matière de protection de l'environnement et de respect des Droits Humains, que sur la préservation et la réhabilitation d'écosystèmes naturels adjacents aux zones de production. A cet effet, une enveloppe additionnelle de 10 millions d'euros sera dédiée au financement de projets de protection de la forêt, au plus près des zones d'approvisionnement du Groupe dans le cadre des activités du fonds L'Oréal pour la Régénération de la Nature.

## **Fonds pour la Régénération de la Nature**

Dans le cadre de son engagement en matière de préservation de la biodiversité, et pour aller au-delà de ses efforts pour réduire les impacts de sa chaîne de valeur, L'Oréal a créé en 2020 le Fonds L'Oréal pour la Régénération de la Nature. Ce fonds d'investissement à impact, géré par la société Mirova et doté de 50 millions d'euros, est destiné à allier simultanément rendement financier et création de valeur environnementale et sociale. Le Fonds pour la Régénération de la Nature est un fonds ayant un objectif d'investissement durable au sens du Règlement *Sustainable Finance Disclosure Regulation* (article 9). En soutenant des projets de restauration des sols dégradés, de régénération de mangroves ainsi que la restauration de zones marines et de forêts, le Fonds L'Oréal pour la Régénération de la Nature a pour objectif d'ici à 2030 de contribuer à préserver ou restaurer un million d'hectares d'écosystèmes, à capturer 15 à 20 millions de tonnes de CO<sub>2</sub> et à créer des milliers d'emplois. Depuis la création du Fonds, plus d'une centaine de projets ont été analysés pour élaborer le portefeuille d'investissements. 15 projets ont été retenus pour analyses complémentaires, et 4 investissements ont été initiés pour un montant total de plus de deux millions d'euros. En octobre 2021, le Fonds L'Oréal pour la Régénération de la Nature a par exemple investi dans *The Real Wild Estates Company* (RWE). Située au Royaume-Uni, dans la région du Somerset, cette entreprise met en œuvre le premier grand projet de ré-ensauvagement (« *rewilding* ») mené par le secteur privé et prévoit de restaurer 50 000 hectares d'habitats dégradés à travers tout le pays et de créer jusqu'à 1 000 emplois directs.

Au-delà des investissements du Fonds L'Oréal pour la Régénération de la Nature, à fin 2021 :

- 94 % des ingrédients des formules biosourcées sont traçables et issus de sources durables ;
- 60 % des ingrédients des formules seront biosourcés, issus de minéraux abondants ou de procédés circulaires ;
- 21 % des emballages plastiques du Groupe sont d'origine recyclée ou biosourcée ;
- Le Groupe a réduit de 3 % en intensité la quantité d'emballage utilisée pour les produits par rapport à 2019 ;
- 91 % des présentoirs publicitaires sur les lieux de ventes sont écoconçus ; et
- 32 % des boutiques (point de vente en propre), nouvelles ou rénovées, sont conçues et construites selon les principes de développement durable de L'Oréal.

Dans le cadre de ses engagements, de façon innovante et avec l'appui du cabinet expert *The Biodiversity Consultancy*, le Groupe a mesuré l'empreinte de ses activités industrielles et de *sourcing* sur les écosystèmes naturels.

Ce nouvel indicateur s'appuyant sur trois paramètres (la surface au sol nécessaire, la perte en biodiversité liée aux pratiques et l'importance de la biodiversité dans l'écosystème concerné) a permis d'estimer que l'empreinte biodiversité liée au *sourcing* des ingrédients d'origine végétale représentait plus de 80 % de cette empreinte.

L'Oréal s'est donc engagé à maintenir stable, d'ici à 2030, l'empreinte sur les écosystèmes nécessaire à la production de ses ingrédients d'origine végétale comparativement à 2019.

Les leviers identifiés pour atteindre cet objectif sont notamment :

- l'adoption de pratiques d'agriculture régénératrice par les fournisseurs, afin d'améliorer les rendements, de préserver la biodiversité et d'accompagner les agriculteurs dans la transition vers une agriculture plus durable ;
- la mise en œuvre d'un plan ambitieux de développement d'alternatives aux matières premières les plus impactantes, notamment grâce aux biotechnologies et aux procédés circulaires, dans le cadre du programme *Green Sciences* ; et
- le soutien à des projets de réhabilitation adjacents aux chaînes d'approvisionnement stratégiques.

En parallèle, L'Oréal continue de travailler sur les différentes approches et méthodologies d'évaluation des impacts de ses activités sur la biodiversité en cours de développement aux niveaux français et international, en participant notamment aux travaux du *Corporate Engagement Program* du réseau *Science Based Targets on Nature*, du club B4B+ (*Business for Positive Biodiversity*, le Club des Entreprises pour une biodiversité Positive) de la CDC biodiversité, ou encore du collectif d'entreprises *One Planet Business for Biodiversity* (OP2B).

## **Politique « Zéro Déforestation »**

Dans le cadre de sa politique « Zéro Déforestation » publiée en 2014, le Groupe s'était engagé à ce que, au plus tard en 2020, aucun des ingrédients et matières premières utilisés dans ses produits ne soit lié à la déforestation. Depuis 2007, L'Oréal déploie des plans d'action afin de garantir un approvisionnement durable des matières premières agricoles susceptibles d'être à l'origine de la déforestation, telles que l'huile de palme, l'huile de soja et les produits à base de fibres de bois.

En 2021, L'Oréal a consommé 310 tonnes d'huile de palme et 90 003 tonnes de dérivés d'huile de palme (qui provient de la pulpe du fruit du palmier) et d'huile de palmiste (extraite de l'amande de ce fruit) :

- 100 % des approvisionnements en huile de palme et en dérivés d'huile de palme ou de palmiste sont certifiés durables selon les critères de la RSPO ([www.rspo.org](http://www.rspo.org)) depuis 2012 ; et
- 94 % des principaux dérivés proviennent de sources identifiées (jusqu'aux moulins).

### **Huile de palme & dérivés**

En matière de certification, 100 % des volumes d'huile de palme utilisés par L'Oréal répondent aux normes et procédures de la *Roundtable on Sustainable Palm Oil* (RSPO), l'un de ses modèles de traçabilité les plus exigeants, le modèle SG (*Segregated*). 100 % des dérivés sont également certifiés.

L'Oréal a augmenté la part de ses achats physiquement certifiés pour atteindre 98,4 % de RSPO *Mass Balance* à fin 2021, contre 95 % en 2020 et 70 % en 2019. Le complément reste couvert par le modèle RSPO *Book & Claim*.

### **Huile de soja & dérivés**

En 2021, L'Oréal a consommé 354 tonnes d'huile de soja et 2 502 tonnes de dérivés d'huile de soja. En 2021, 100 % de l'huile de soja utilisée par L'Oréal et provenant d'Amérique latine est issue d'un projet terrain certifié RTRS, Bio et Fair For Life, visant à accompagner 36 petits producteurs de soja au Brésil et au Paraguay, ou provient de sources certifiées (IP – *Identity Preserved Proterra*).

### **Produits à base de fibre de bois**

Concernant les matériaux utilisés par L'Oréal pour ses packagings, le papier utilisé pour les notices et le carton des étuis sont issus de forêts gérées de façon durable (certification FSC ou PEFC)

En 2021, 100 % du papier utilisé pour les notices et 99,9 % du carton utilisé pour les étuis étaient certifiés issus de forêts gérées de façon durable.

En 2021, conscient de la menace toujours plus critique qui continue de peser sur les forêts au niveau mondial et des conséquences sociales et environnementales liées à la déforestation, L'Oréal, à l'issue d'un processus de consultation de ses parties prenantes, a renouvelé ses ambitions dans le cadre de sa nouvelle Politique Forêt 2030. Capitalisant sur ses réalisations antérieures sur le palme, le soja et les fibres de bois, la nouvelle Politique Forêt 2030 couvre un périmètre plus important de matières premières, priorisées en fonction de leur intérêt stratégique et des risques sociaux et environnementaux constatés sur leurs zones de production. En s'appuyant à la fois sur une gestion durable et responsable tout au long des chaînes d'approvisionnement, ainsi que sur la préservation et la réhabilitation d'écosystèmes naturels adjacents aux zones de production, cette politique s'insère dans la stratégie de *sourcing* durable des ingrédients du Groupe, tout en définissant de nouveaux objectifs spécifiques à ces matières premières. Au-delà de la dimension environnementale, le respect des Droits Humains et l'amélioration des conditions de vie des communautés concernées sont au cœur de la Politique Forêt 2030.

### **3. Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou à celle de vos clients (eau, énergie, matériaux, etc.) ? Comment évaluez-vous et calculez-vous l'impact de la raréfaction de ces ressources sur vos modèles économiques ? Quelles actions mettez-vous en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement et saisir les opportunités de développement de « modèles d'affaires circulaires » ? Quels sont vos objectifs en la matière ?**

L'Oréal s'est fixé une grande ambition de lutte contre le changement climatique et de préservation des ressources naturelles dans l'exercice global de son activité. Tout est mis en œuvre pour y parvenir au sein des sites où s'exercent ses activités et dans l'ensemble de sa chaîne de valeur, depuis la recherche d'ingrédients renouvelables, l'approvisionnement durable de matières premières, jusqu'au transport des produits, leur consommation et leur fin de vie. L'Oréal s'engage ainsi à améliorer en permanence l'impact des produits tout au long de leur cycle de vie.

Pour définir sa nouvelle feuille de route à 2030, L'Oréal s'est appuyé sur le concept de « limites planétaires », concept approuvé par les Nations Unies et la communauté scientifique internationale. L'Oréal a décidé d'adopter une approche similaire aux *Science Based Targets* pour définir ses objectifs en matière de gestion durable de l'eau, de respect de la biodiversité et de préservation des ressources naturelles. Ils ont tous été fixés en fonction de ce que les experts scientifiques exigent et de ce dont la planète a besoin.

## **Risques approvisionnement**

La préoccupation constante du Groupe pour l'approvisionnement de ses matières premières est de garantir la durabilité des ressources au-delà des considérations de qualité. La consommation de ressources naturelles de L'Oréal doit être contrôlée et mesurée, grâce à l'élaboration de solutions permettant le recyclage et favorisant le développement de l'économie circulaire.

Comme pour toute entreprise, les activités du Groupe sont exposées aux risques physiques et de transition liés au changement climatique. L'accroissement des risques d'origine naturelle, extrêmes ou chroniques, la perte de la biodiversité, et l'accroissement de la pression sur la ressource en eau pourraient, en perturbant les opérations et la *Supply Chain* du Groupe, impacter la disponibilité des produits finis. La raréfaction des ressources et la mise en œuvre de la transition vers une économie bas carbone pourraient également augmenter les coûts de production.

Le Groupe privilégie ainsi l'utilisation de matières premières d'origine renouvelable et s'assure que l'approvisionnement est effectué de manière responsable. En ce sens, L'Oréal a adopté les principes de la chimie verte pour promouvoir l'utilisation de matières premières renouvelables, concevoir des produits permettant de réduire les déchets et préserver le cycle de l'eau. Depuis plus de dix ans, la chimie verte est devenue un catalyseur de la politique d'innovation durable de L'Oréal. L'utilisation croissante d'ingrédients d'origine végétale présente à la fois des risques en termes d'approvisionnement liés aux conséquences du changement climatique (disponibilité et prix) et peut induire des conséquences environnementales lors de la culture des plantes sources de ces ingrédients (déforestation, appauvrissement des sols, ou conséquences sur la biodiversité par exemple).

L'Oréal révisé régulièrement ses politiques de stocks, passe des réservations de capacités à ses fournisseurs et négocie des contrats long terme. De même, des plans de continuité d'activité existent pour chacun des sites opérationnels. Le Groupe déploie actuellement une méthodologie unique de *business continuity plans* dans la totalité de ses usines et de ses centres de distribution. Ces plans ont pour but de mieux anticiper l'indisponibilité d'une partie de la *Supply Chain* du Groupe et redémarrer l'activité dans les meilleurs délais. L'Oréal recherche des *sourcings* alternatifs de ses matières premières, duplique des moules de packaging de ses produits stratégiques, met en place des plans de continuité opérationnels avec ses fournisseurs et revoit si nécessaire la conception de ses formules ou de ses produits finis. Il est demandé aux principaux fournisseurs et sous-traitants de se conformer à la Lettre d'Engagement Éthique Mutuel qui couvre notamment les Droits de l'Homme, les conditions de travail, la préservation de l'environnement et l'intégrité.

Le portefeuille de matières premières d'origine renouvelable en 2021 est ainsi composé de 1 717 matières premières issues de près de 313 espèces botaniques provenant de plus de 100 pays. Le Groupe a également initié un programme Green Sciences, pour faire évoluer son portefeuille de matières premières en favorisant le développement d'ingrédients au profil environnemental favorable, en minimisant les impacts environnementaux et en s'appuyant sur des procédés de transformation écorespectueux. Ainsi, pour la production des matières premières, le Groupe promeut les principes de la chimie verte qui visent le développement d'ingrédients à profil environnemental favorable provenant de matières premières végétales, dont le nombre d'étapes de synthèse, la consommation de solvants non toxiques, d'énergie, et la génération de sous-produits sont réduits au minimum.

## **Fonds économie circulaire**

L'Oréal a décidé de créer un fonds d'investissement mondial exclusivement dédié à l'économie circulaire, dénommé le *Circular Innovation Fund* (CIF).

Ce fonds, co-géré par deux sociétés de gestion de nationalité différentes (Cycle Capital Management et Demeter) pour ancrer son caractère international, rassemblera plusieurs co-investisseurs et sera doté à terme d'un montant total estimé entre 150 et 200 millions d'euros. Il a pour vocation de financer des entreprises innovantes dans le domaine du recyclage, de la gestion des déchets plastiques ou encore des matériaux issus de la bioéconomie. Le CIF est un fonds ayant un objectif d'investissement durable au sens du *Règlement Sustainable Finance Disclosure Regulation* (article 9).

Créé fin 2021, le fonds construira et déploiera son portefeuille d'investissements à partir de 2022. Sponsor principal du *Circular Innovation Fund*, L'Oréal investira une enveloppe de 50 millions d'euros dans ce fonds.

## Social

4. **Quelle est la proportion de vos mandataires sociaux et de vos salarié.e.s (répartis par typologie) concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable (bonus, rémunération de long terme, intéressement...)? Quels organes de gouvernance sont chargés du choix et de la validation de ces critères E&S? Comment s'assurent-ils que ces critères sont à la fois pertinents, suffisamment incitatifs et corrélés aux objectifs à atteindre pour mener à bien la stratégie environnementale et sociale du groupe? (Merci de préciser les critères extra-financiers retenus pour les mandataires sociaux et pour les salarié.e.s)**

La politique de rémunération de L'Oréal a pour but de contribuer à l'atteinte des objectifs du Groupe et s'inscrit pleinement dans sa stratégie de développement. La volonté de L'Oréal est d'attirer et de fidéliser les talents, de proposer des parcours de carrière motivants et d'encourager la performance et l'engagement de ses collaborateurs, tout en accompagnant l'évolution des métiers et du business. L'Oréal considère que performance financière et extra-financière vont de pair et s'enrichissent mutuellement.

Le développement durable étant une transformation stratégique devant être portée par l'ensemble des équipes, les rémunérations variables du Directeur Général et des salariés éligibles à un bonus intègrent des objectifs environnementaux et sociaux.

### **Rémunération variable annuelle**

#### **Concernant les dirigeants mandataires sociaux :**

Depuis 2014, le Conseil d'Administration a décidé d'inclure des critères extra-financiers dans la rémunération variable annuelle du Directeur Général. Celle-ci est ainsi fonction de critères précis, financiers et extra-financiers, d'évaluation de la performance. **40 % de la rémunération variable annuelle est fonction de critères extra-financiers et qualitatifs**, dont :

- 10 % liés à l'avancement du programme L'Oréal pour le Futur,
- 7,5 % liés à la mise en place de la politique Relations Humaines avec une attention particulière au développement de la mixité dans les instances de direction, et
- 7,5 % liés à la politique de développement digital.

Les critères liés à L'Oréal pour le Futur recouvre tous les axes de ce programme ambitieux de transformation de l'activité en reprenant des indicateurs de performance de ce programme :

- Transformer l'activité du Groupe (par exemple, objectif que tous les produits du Groupe soient éco-conçus d'ici à 2030) ;
- Lutter contre le changement climatique (par exemple, neutralité carbone pour l'ensemble des sites du Groupe d'ici à 2025) ;
- Gérer l'eau durablement ;
- Respecter la biodiversité ;
- Préserver les ressources naturelles ; et
- Associer l'écosystème du Groupe à sa transformation.

Le détail de ces indicateurs figure dans le Document d'Enregistrement Universel 2021<sup>3</sup>.

#### **Concernant les salariés :**

En 2016, des objectifs non-financiers ont été intégrés dans la rémunération variable du *top management*, y compris les responsables de marque internationale et les responsables pays. Pour ces derniers, les objectifs ont été fixés au regard des enjeux locaux ou opérationnels propres à leur périmètre afin de contribuer aux ambitions de développement durable du Groupe.

**Au titre de l'année 2021, 90 personnes** ont été concernées par l'inclusion de critères non-financiers (RSE) à hauteur de 20 % de la partie quantitative de leur bonus.

**À partir de l'exercice 2022, l'ensemble des collaborateurs éligibles à un bonus** (15 000 personnes environ) seront concernés.

<sup>3</sup> [https://www.loreal-finance.com/system/files/2022-03/LOREAL\\_Document\\_Enregistrement\\_Universel\\_2021\\_fr\\_0.pdf](https://www.loreal-finance.com/system/files/2022-03/LOREAL_Document_Enregistrement_Universel_2021_fr_0.pdf), page 100.

## **Rémunération variable long terme**

Par ailleurs, L'Oréal met également en place des plans de rémunération long terme en faveur de ses salariés et de ses dirigeants mandataires sociaux dans un cadre international, prenant la forme d'attributions d'actions de performance.

Dans le cadre de la 19<sup>e</sup> résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 21 avril 2022, le Conseil d'Administration du 9 février 2022, sur recommandation du Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations, a décidé de la possibilité d'intégrer dans ces plans d'attribution conditionnelle d'actions aux salariés et mandataires sociaux, au-delà de la performance financière, des critères de performance extra-financière afin de les corrélés avec la stratégie de L'Oréal où performance économique et performance sociale vont de pair.

Sous réserve du vote par l'Assemblée Générale de la 19<sup>e</sup> résolution, les conditions de performance collective des **Plans d'attribution conditionnelle d'actions (ACAs) intégreront, à partir de 2022, à hauteur de 20 % un critère extra-financier** basé pour 15 % sur les objectifs du programme L'Oréal pour le Futur et 5 % sur la représentation équilibrée des genres au sein des postes stratégiques du Groupe, la proportion du genre le moins représenté ne pouvant se situer en deçà d'un seuil minimal de 40 %. Les deux critères extra-financiers qui seraient ainsi ajoutés sont cohérents, en lien avec la stratégie de L'Oréal.

Ces nouvelles dispositions seront applicables **à l'ensemble des attributaires des Plans d'ACAs, soit environ 2 000 salariés, ainsi qu'au Directeur Général** en application de la politique de rémunération soumise à l'Assemblée Générale du 21 avril 2022 dans le cadre de la 15<sup>e</sup> résolution soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale.

**Le Conseil d'Administration** établit la politique de rémunération des mandataires sociaux, y compris les critères ESG pris en compte dans les différents éléments de rémunération tels que détaillés précédemment. Cette politique est établie sur la base des travaux du Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations, qui s'appuie sur les travaux réalisés par la Direction Générale et notamment la Direction Générale de la Responsabilité Sociétale et Environnementale, la Direction Générale Relations Humaines et la Direction Générale Administration et Finances.

La politique des Relations Humaines, y compris la politique de rémunération du Groupe, relève de **la Direction Générale**. Elle est présentée au Conseil d'Administration chaque année.

Ces politiques sont définies afin de favoriser une croissance équilibrée, pérenne et durable. Elles sont revues de manière continue afin d'assurer leur alignement à la stratégie de L'Oréal, notamment ses engagements et actions en matière environnementale, sociale et sociétale.

### **5. Quels enseignements tirez-vous des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie du Covid-19 (travail à distance, digitalisation des modes de communication, flexibilité accrue...) mis en place dans votre entreprise en termes d'impacts sur les conditions de travail ? Comment votre stratégie de Ressources Humaines intègre-t-elle aujourd'hui ces nouveaux modes d'organisation ? Quel dialogue social a été mené sur le sujet (accords, réflexion partagée sur l'avenir du travail...), et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ?**

L'Oréal considère que la flexibilité du travail est un élément clé en matière d'attractivité.

Lancée en 2021, la troisième étape du programme L'Oréal *Share & Care* a pris en compte les nouveaux modes de travaux liés à la crise sanitaire de la Covid-19 et a renforcé la flexibilité du travail avec la mise en place de la politique mondiale « *Hybrid Working* » (travail hybride), qui renforce les politiques locales en la matière, déjà en place dans la plupart des filiales. En 2021, cette nouvelle politique a été mise en place dans toutes les filiales du Groupe quand cela a été compatible avec la situation sanitaire locale.

Cette politique prévoit jusqu'à deux jours de travail à distance par semaine sur la base du volontariat, pour les collaborateurs éligibles, en accord avec le manager direct et en ligne avec l'organisation de l'équipe. Elle représente un choix d'équilibre entre flexibilité, maintien de l'engagement individuel et bon fonctionnement collectif, tout en respectant la culture du Groupe, qui a toujours privilégié le contact entre les personnes, l'échange et la convivialité sur le lieu de travail.

Par ailleurs, des e-learning dédiés au travail à distance ont été développés et diffusés en 2020, dès le début de la crise sanitaire de la Covid-19, pour accompagner au mieux les collaborateurs éligibles au télétravail. Des ateliers « *Best of both worlds* » ont été menés pour que les managers puissent organiser avec leurs équipes le nouveau mode de travail collectif en mode hybride pour obtenir le meilleur de cette organisation.

Chaque année, la politique des Relations Humaines de L'Oréal est présentée par le Directeur Général des Relations Humaines au Conseil d'Administration. Lors de la dernière présentation en octobre 2021, il a notamment souligné les différents enjeux des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie du Covid-19.

Le recours aux réunions digitales fait désormais partie de la nouvelle normalité. Toutefois, le Groupe a aussi conservé des réunions en présentiel ou hybrides, en fonction du type de réunion, de ses objectifs et de la disponibilité et localisation géographique des participants, et dans le strict respect des mesures sanitaires en vigueur.

La mise en place du travail à distance a fait l'objet d'un accord avec les partenaires sociaux en France et des consultations ont été également menées dans d'autres pays en fonction des obligations et des pratiques locales, en prenant en compte tous les métiers et fonctions du Groupe compatibles avec cette modalité de travail.

Le sujet a été objet de discussions aussi au sein de l'IEDS / CEE (Instance Européenne de Dialogue Social / Comité d'Entreprise Européen) de L'Oréal, lors de réunions plénières en 2020 et 2021. Ces réunions ont eu lieu en format digital, pour assurer la continuité du dialogue malgré la crise sanitaire de la Covid-19.

**6. De manière à pouvoir évaluer l'évolution d'une année sur l'autre, nous reposons la question posée en 2021 pour laquelle les réponses n'ont pas atteint un niveau estimé satisfaisant. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?**

Oui, L'Oréal a une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local. L'Oréal s'est engagé dans sa politique Droits Humains Collaborateurs sur ce sujet : « *nous nous assurons que tous les collaborateurs reçoivent au moins [...] un salaire décent permettant de couvrir leurs besoins fondamentaux, calculé en ligne avec les meilleures pratiques* » (Politique Droits Humains accessible au lien suivant : <https://www.loreal.com/-/media/project/loreal/brand-sites/corp/master/lcorp/documents-media/publications/group/politique-droits-humains-collaborateurs.pdf>).

Pour établir et mettre à jour le « salaire décent » de chaque pays, L'Oréal s'appuie sur son partenariat avec Fair Wage Network (<https://fair-wage.com/>). Cette organisation reconnue dispose d'une importante base de données de « *Living Wage* » couvrant 200 pays, et mise à jour annuellement. Avec l'aide de Fair Wage Network, L'Oréal applique les meilleurs standards de calcul en prenant en compte, dans chaque pays, la taille moyenne de la famille et le nombre de revenus moyens par famille. Cela permet d'obtenir un « salaire décent » adapté aux conditions de vie réelles de chaque pays.

Pour s'assurer que les « salaires décents » ainsi calculés soient appliqués, chaque année et dans chaque pays, ils sont comparés aux salaires fixes des collaborateurs, à l'exclusion donc de la partie variable non garantie (bonus, profit sharing, etc.). Cela est fait de manière formelle *via* le reporting RH du Groupe. L'indicateur « Nombre de CDI avec un salaire fixe en-dessous du salaire décent » est inclus dans la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière de L'Oréal (vérification réalisée par un Organisme Tiers Indépendant dont le rapport est publié au sein du Document d'Enregistrement Universel 2021<sup>4</sup>).

*Via* son programme L'Oréal pour le Futur, L'Oréal s'est engagé à ce que, d'ici à 2030, 100 % des fournisseurs stratégiques du Groupe payent à leurs employés un salaire décent, calculé en ligne avec les meilleures pratiques. Les Achats Responsables de L'Oréal ont mis en place, avec l'aide des experts Droits Humains et de son partenaire externe Fair Wage Network, des outils de formation des acheteurs et des fournisseurs, ainsi qu'une stratégie de déploiement du salaire décent auprès des fournisseurs de L'Oréal.

L'Oréal a l'ambition de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour accompagner ses fournisseurs stratégiques dans la stratégie de déploiement du salaire décent. Pour éviter tout impact négatif sur l'emploi, la démarche privilégiée pour le moment est d'accompagner les fournisseurs pas à pas dans cette trajectoire, en leur demandant de s'engager à réaliser une analyse des écarts potentiels de salaires, et à mettre en place des plans d'actions et de remédiation appropriés le cas échéant. Avec l'aide de Fair Wage Network, des pilotes seront ainsi mis en place à cet effet avec certains des fournisseurs stratégiques du Groupe, pour évaluer sur le terrain les difficultés éventuelles rencontrées relatives à la mise en œuvre de cette politique, et proposer des réponses.

La nouvelle Lettre Mutuelle d'Engagement Éthique s'adresse à tous les fournisseurs de L'Oréal. L'engagement de L'Oréal pour le Futur sur le salaire décent en 2030 cible les fournisseurs stratégiques, qui représentent environ 60 % des dépenses d'achat du Groupe.

Des actions collectives en direction des acteurs importants dans ce domaine sont également mises en œuvre par L'Oréal, par exemple en incitant la plateforme Ecovadis à évaluer les fournisseurs concernés sur le thème du salaire décent.

<sup>4</sup> [https://www.loreal-finance.com/system/files/2022-03/LOREAL\\_Document\\_Enregistrement\\_Universel\\_2021\\_fr\\_0.pdf](https://www.loreal-finance.com/system/files/2022-03/LOREAL_Document_Enregistrement_Universel_2021_fr_0.pdf), page 274.

**7. Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Comment expliquez-vous le maintien de fonds non responsables en l'absence de différence de rentabilité et alors que la Place de Paris est leader sur le sujet ? Dans vos autres pays d'implantation : vos dispositifs d'épargne à l'intention de vos collaborateurs (retraite ou autres) intègrent-ils également des critères ESG ? Comment le conseil d'administration ou de surveillance encourage-t-il la souscription de ces types de fonds d'épargne salariale ? »**

L'Oréal a initié les démarches pour se diriger vers la labellisation ISR de la majorité de l'offre, cette réflexion ayant été entamée en 2021. Six fonds sont proposés aux salariés dans le cadre de l'épargne salariale (hors actionnariat salarié), dont 55 % des encours sont placés dans des fonds intégralement investis dans des supports labellisés ISR, ce qui représentait 432 millions d'euros au 28 février 2022. Par exemple, les salariés peuvent notamment investir dans le fonds de fonds Jupiter Monétaire, qui investit lui-même dans quatre fonds labellisés : Amundi Euro Liquidity SRI, Amundi Euro Liquidity Rated SRI, BFT Aureus ISR et CPR Monétaire ISR.

Au-delà de ces dispositifs, à noter en 2021 :

- Les montants d'intéressement, de participation et de *profit sharing* se sont élevés à 352 millions d'euros distribués aux collaborateurs ;
- Plus de 3 600 collaborateurs ont été concernés par le plan d'attribution conditionnelle d'actions aux salariés ;
- Le taux d'adhésion du plan d'actionnariat salarié 2020 était de 35 % ; et
- Des plans de retraite complémentaire sont en place dans 88 % des pays où L'Oréal est présent avec ses collaborateurs.

Le Conseil d'Administration est l'organe qui définit les orientations stratégiques et veille à leur mise en œuvre. Le Conseil est attentif à la politique des Relations Humaines du Groupe qui lui est présentée chaque année par le Directeur Général des Relations Humaines. L'un des objectifs de cette politique est d'offrir un système de rémunération motivant et compétitif à ses collaborateurs.

Lors de l'exercice écoulé, cette présentation a eu lieu en octobre 2021.

Plus d'informations concernant la Politique des Relations Humaines de L'Oréal sont détaillées au paragraphe 4.3.2. du Document d'Enregistrement Universel 2021<sup>5</sup>.

## **Gouvernance**

**8. Publiez-vous une charte détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Si oui, comment cette responsabilité fiscale s'intègre-t-elle plus largement au sein de votre responsabilité sociale ? Le conseil revoit-il et approuve-t-il cette charte ? Rendez-vous compte annuellement de l'application des principes de cette charte au travers d'un rapport de responsabilité fiscale ? Ce rapport détaille-t-il les impôts payés par pays ?**

L'Oréal considère la contribution de la fiscalité comme partie intégrante de sa responsabilité sociale, environnementale et sociétale, et comme une participation positive au développement des pays dans lesquels le Groupe est présent.

Le Groupe rend public sa politique fiscale au sein du Document d'Enregistrement Universel qui comprend notamment le rapport de gestion arrêté par le Conseil d'Administration (paragraphe 4.3.5. du Document d'Enregistrement Universel 2021<sup>6</sup>).

La politique fiscale du Groupe s'inscrit dans le cadre du développement pérenne de ses activités et repose sur trois piliers : Compliance, Transparence et Légitimité, tels que définis dans la Charte fiscale interne établie et diffusée mondialement. Ces principes sont animés au travers du questionnaire d'auto-évaluation du contrôle interne.

Une des missions essentielles du Comité d'Audit est le suivi des comptes annuels et des comptes consolidés, les questions fiscales faisant partie intégrante de cet examen. À titre d'exemple, la répartition géographique des impôts 2021 ainsi que la réforme de la fiscalité internationale ont été présentées au Comité d'Audit, lequel en rend compte au Conseil.

La répartition des impôts par pays fait l'objet d'une déclaration fiscale très détaillée, transmise à l'Administration fiscale française qui peut ensuite échanger cette information avec les Administrations fiscales étrangères. Le Groupe déclare et paie ses impôts dans chacun des pays où il opère. Il en fait le reporting en France.

<sup>5</sup> [https://www.loreal-finance.com/system/files/2022-03/LOREAL\\_Document\\_Enregistrement\\_Universel\\_2021\\_fr\\_0.pdf](https://www.loreal-finance.com/system/files/2022-03/LOREAL_Document_Enregistrement_Universel_2021_fr_0.pdf), pages 228 à 246.

<sup>6</sup> [https://www.loreal-finance.com/system/files/2022-03/LOREAL\\_Document\\_Enregistrement\\_Universel\\_2021\\_fr\\_0.pdf](https://www.loreal-finance.com/system/files/2022-03/LOREAL_Document_Enregistrement_Universel_2021_fr_0.pdf), pages 255 à 257.

L'impôt sur les sociétés des pays de l'Union Européenne et des pays non-européens, ainsi que les taxes opérationnelles selon la même répartition sont détaillés dans le Document d'Enregistrement Universel 2021 : au global, en 2021 la contribution de L'Oréal aux États et collectivités s'est élevée à 2 milliards d'euros<sup>7</sup>.

**9. Publiez-vous une charte de lobbying\* responsable ? Êtes-vous membres d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général ? Si oui, quelles actions menez-vous pour réorienter les positions de ces associations ? Quels moyens (humains et financiers) consolidés (i.e. sur l'ensemble de votre périmètre géographique) allouez-vous à la représentation d'intérêt ?**

*\* « Le lobbying – ou la représentation d'intérêts – joue en effet un rôle croissant dans l'élaboration de la décision publique. Les organisations concernées (entreprises, organisations professionnelles, associations, acteurs publics...) y consacrent du temps et des budgets importants. Lorsqu'il est conduit avec intégrité et que son usage est rendu clair et transparent, le lobbying peut jouer un rôle positif et contribuer à apporter aux décideurs publics des éléments d'analyse permettant de nourrir leur réflexion. A contrario un lobbying non régulé peut entraîner des abus ayant pour effet des décisions répondant plus à des intérêts particuliers privés qu'à l'intérêt général. » (Transparency International)*

L'Intégrité et la Transparence sont deux des Principes Éthiques de L'Oréal. En application de sa Charte Éthique<sup>8</sup>, L'Oréal a donc décidé de préciser ses engagements en matière de lobbying responsable et leur mise en œuvre.

Ils ont été publiés dans sa politique de Lobbying Responsable, qui s'applique sur l'ensemble des géographies opérationnelles du Groupe. Ces engagements incluent notamment les principes d'action suivants : informer la hiérarchie en cas de conflit d'intérêts réel ou potentiel, diffuser uniquement des informations ou arguments fiables, vérifiables et actualisés et être inscrit sur les registres des lobbyistes ou représentants d'intérêts conformément aux réglementations en vigueur. Cette politique, approuvée par la Direction Générale et le Comité Exécutif et présentée au Conseil d'Administration, peut faire l'objet de mises à jour régulières afin de refléter la mise en œuvre d'une démarche de progrès.

L'Oréal a souhaité rendre publics ses engagements relevant de son action sincère et transparente, en ligne avec sa démarche éthique mondiale. La politique de Lobbying Responsable est disponible sur le site [www.loreal.com](http://www.loreal.com).

Dans certains pays, il n'existe pas de cadre général réglementant les modalités de participation des représentants d'intérêts au débat public, incitant certaines entreprises, telles que L'Oréal, à promouvoir volontairement auprès du plus grand nombre leur démarche de Lobbying Responsable.

L'Oréal a également signé la Déclaration commune des entreprises membres de Transparency International France sur le lobbying.

### **Associations professionnelles**

L'Oréal s'assure que l'ensemble des associations professionnelles dont il est membre respectent les obligations légales en matière de transparence des activités de représentation d'intérêts. Dans les pays dépourvus de cadre juridique encadrant la représentation d'intérêts, L'Oréal promeut des pratiques vertueuses de transparence et de lobbying responsable et ne saurait prendre part à des actions de représentation d'intérêts par le biais d'associations professionnelles qui soutiendraient des positions explicitement contraires à l'intérêt général.

Au sein des associations professionnelles dont il est membre, L'Oréal contribue en expertise aux travaux. L'Oréal se réserve le droit de s'exprimer s'il ne partage pas les positions prises par ces associations professionnelles.

L'Oréal est convaincu que l'ensemble des acteurs de la société, y compris les associations professionnelles et les entreprises, ont un rôle clé dans la poursuite de l'intérêt général en apportant aux pouvoirs publics des éléments d'analyses ayant pour but de nourrir la réflexion des décideurs publics et de bénéficier à l'ensemble de la société. Pour éviter toute dérive dans l'exercice de la représentation d'intérêts, L'Oréal soutient une nécessaire régulation de cette pratique par les pouvoirs publics autour des principes de transparence et de lobbying responsable, afin de promouvoir un dialogue vertueux et fécond entre acteurs privés et pouvoirs publics.

### **Moyens alloués à la représentation d'intérêts**

La Direction Internationale des Affaires Publiques a la responsabilité de coordonner la feuille de route affaires publiques du Groupe.

Au niveau français, L'Oréal communique chaque année à la Haute Autorité de Transparence de la Vie Publique (HATVP) le détail de ses activités de représentation d'intérêts et des moyens financiers et humains qui y sont alloués.

<sup>7</sup> [https://www.loreal-finance.com/system/files/2022-03/LOREAL\\_Document\\_Enregistrement\\_Universel\\_2021\\_fr\\_0.pdf](https://www.loreal-finance.com/system/files/2022-03/LOREAL_Document_Enregistrement_Universel_2021_fr_0.pdf), page 257.

<sup>8</sup> La Charte Éthique du Groupe est disponible via le lien suivant : <https://www.loreal.com/fr/articles/commitments/code-of-ethics/>.

Pour déterminer les moyens alloués à la représentation d'intérêts, le Groupe L'Oréal s'appuie sur la méthodologie définie par les Lignes Directrices de la HATVP qui détaille la liste des dépenses à prendre en compte pour la déclaration :

- les frais liés à la rémunération des personnes chargées des activités de représentation d'intérêts ;
- les frais liés à l'organisation d'évènements ;
- les frais d'expertise ;
- les libéralités et avantages accordés à des responsables publics ;
- les achats de prestation auprès de sociétés de conseil ou de cabinets d'avocats ; et
- les cotisations à des organisations professionnelles.

Pour l'exercice 2021, L'Oréal a renseigné au registre de transparence de la vie publique en France des moyens consolidés alloués à la représentation d'intérêts compris entre 500 000 et 600 000 euros, comprenant des moyens humains équivalent à 50 % du temps de trois effectifs temps plein.

Pour 2021, L'Oréal a renseigné au Registre européen de la Transparence des moyens alloués à la représentation d'intérêts compris entre 400 000 et 500 000 euros, comprenant des moyens humains équivalent à 25 % du temps de quatre effectifs temps plein.

**10. La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, notamment les partenaires sociaux. De plus, l'une des mesures de ce plan consiste en la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales ont en effet une connaissance du terrain et la capacité d'alerter la société et de faire remonter des informations précieuses dans l'exercice du devoir de vigilance. Comment votre Groupe intègre-t-il ses partenaires sociaux – aux niveaux local et global – aux différentes étapes de l'élaboration, de l'évolution et de la mise en œuvre de son plan de vigilance ? Quels moyens le Groupe leur apporte-t-il pour accomplir cette mission ? Comment les partenaires sociaux sont-ils associés au compte-rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance ?**

Le Plan de Vigilance de L'Oréal a été présenté à des parties prenantes internes, notamment aux représentants du personnel dans le cadre de l'Instance Européenne de Dialogue Social (IEDS) du Groupe, instance représentative des salariés au niveau européen créée en 1996 et qui, notamment, désigne un administrateur représentant les salariés. L'IEDS couvre environ 30 000 collaborateurs de 25 pays membres de l'Espace Économique Européen et du Royaume-Uni et ses réunions portent sur la situation actuelle du Groupe et ses perspectives. Cette présentation du Plan de Vigilance à l'IEDS a permis d'échanger avec les partenaires sociaux au niveau européen sur les mesures de vigilance raisonnable prises par L'Oréal pour prévenir les risques d'atteintes graves aux Droits Humains et Libertés Fondamentales, la santé, la sécurité et l'environnement. Les membres de l'IEDS ont été sensibles à l'intensité des efforts menés par le Groupe sur le sujet, tout en reconnaissant l'ampleur des situations à prendre en compte et les enjeux associés à la question des remontées d'informations en provenance des fournisseurs.

Le Plan de Vigilance de L'Oréal s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, que ce soit pour son élaboration, son évolution et sa mise en œuvre.

Le mécanisme d'alerte et de recueil des signalements du Plan de Vigilance repose sur la politique « *Speak up / Parlons-en* » de L'Oréal qui est ouverte à tous les collaborateurs, notamment les partenaires sociaux, et aux parties prenantes externes. La ligne d'alerte éthique repose sur un site Internet sécurisé. Les signalements peuvent également être réalisés directement auprès du Directeur Éthique, Risques et Conformité de L'Oréal.

L'Oréal est attentif à toute remarque ou suggestion que pourraient faire ses parties prenantes, et notamment les partenaires sociaux, L'Oréal visant toujours un dialogue social de qualité.

S'agissant du compte rendu de la mise en œuvre effective du Plan de Vigilance, celui-ci est détaillé dans le rapport de gestion du Conseil d'Administration qui comprend le Plan de Vigilance, publié *via* le Document d'Enregistrement Universel de L'Oréal.

Ce rapport est présenté chaque année au Comité Social et Économique Central de L'Oréal qui peut ainsi s'exprimer sur la mise en œuvre du Plan de Vigilance, et peut notamment être accompagné dans cette analyse par un expert qu'il nomme. Ce Comité n'a pas formulé de remarque particulière sur ce sujet en 2021.

L'actualisation du Plan de Vigilance est présentée chaque année au Comité d'Audit dont est membre un administrateur représentant les salariés, désigné par l'organisation syndicale la plus représentative en France, la CFE-CGC.

Enfin, pour faciliter l'accessibilité du Plan de Vigilance de L'Oréal et favoriser ainsi le dialogue notamment avec les partenaires sociaux, le Plan de Vigilance est publié de manière autonome sur le site internet [www.loreal-finance.com](http://www.loreal-finance.com). Plus d'informations relatives au Plan de Vigilance de L'Oréal sont disponibles au paragraphe 3.4. du Document d'Enregistrement Universel 2021<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> [https://www.loreal-finance.com/system/files/2022-03/LOREAL\\_Document\\_Enregistrement\\_Universel\\_2021\\_fr\\_0.pdf](https://www.loreal-finance.com/system/files/2022-03/LOREAL_Document_Enregistrement_Universel_2021_fr_0.pdf), pages 144 à 157.

**Les questions de M. Pierre Legros sont ci-après retranscrites dans leur intégralité et accompagnées de leur préambule, sans acceptation par L'Oréal ou le conseil d'administration des propos tenus par lui ou des faits qui y sont présentés.**

« Le 14 juin 2021, le Tribunal de commerce de Paris a condamné la société L'Oréal

Les conclusions des sociétés devant le tribunal de commerce indiquent que la « division sélective » et la « division recherche » seraient les bénéficiaires d'une étude commandée à un prestataire extérieur avec pour objectif l'appropriation du savoir-faire d'un concurrent. Leurs dirigeants (cités dans les conclusions) sont :

-Monsieur Laurent ATTAL vice-président-directeur général de la recherche et de l'innovation du groupe L'Oréal.

-Monsieur Nicolas HIERONIMUS Vice-Président Directeur Général des Divisions Sélectives.

Ces personnes seraient juridiquement responsables du fait des délégations de pouvoir qu'ils ont signées.

Selon wikipédia : L'espionnage industriel ou espionnage économique est une pratique illégale **dont l'objectif est la récupération de secrets industriels ou commerciaux.**

Le jugement du Tribunal de commerce indique notamment :

« -L'Oréal était au courant des cibles visées par l'enquête de décembre 2014 et du caractère confidentiel des informations collectées.

-Le tribunal condamnera l'Oréal pour acte de concurrence déloyale par appropriation d'éléments du savoir-faire d'un concurrent GUINOT et de parasitisme, par des procédés déloyaux.

#### **Par ces motifs**

*-juge que des éléments du savoir-faire de la société GUINOT ont été appropriés par la société l'Oréal. »*

**Ce jugement sanctionne la société l'Oréal pour espionnage industriel.**

Par le truchement de son Directeur juridique, Monsieur Yannick CHALME, la direction générale écrit le 31 mars 2022 qu'est **faux le fait qu'il s'agisse d'espionnage industriel.**

En, d'autres termes, la direction générale de l'Oréal réfute totalement ce jugement.

On sait que, récemment, Monsieur Stéphane RICHARD- président d'ORANGE a remis sa démission de PDG alors même que les faits pour lesquels il a été condamné ne concernaient pas ses activités de PDG. Cette démission fortement appuyée par le conseil d'administration d'Orange est une sanction liée à la moralité des affaires.

Les circonstances sont comparables si nous sommes en présence d'espionnage industriel, ce que réfute la direction générale.

#### **Question n°1**

Quelle est la position du conseil d'administration de l'Oréal ?

Rejette-t-il ce jugement comme la direction générale ?

#### **Question n°2**

Le conseil d'administration confirme-t-il que l'espionnage industriel (partie intégrante du parasitisme) viole la charte éthique ?

Une enquête interne a-t-elle été initiée par les dirigeants afin d'identifier les responsabilités de chacun ? Sinon, connaissance prise de cette situation, le conseil d'administration a-t-il demandé une enquête interne ?

#### **Question n°3**

Monsieur Jacques CHALLES signataire de l'étude avec le prestataire s'est-il expliqué ?

#### **Question n°4**

Le conseil d'administration estime-t-il concevable qu'une personne responsable d'une action d'espionnage industriel (ou de parasitisme) ait toujours sa place dans la société l'Oréal ?

#### **Question n°5**

Sur un plan général, connaissance prise de ces faits, le conseil d'administration a-t-il l'intention d'appliquer le principe de moralité des affaires comme l'a fait le conseil d'administration de la société Orange ? »

*Les questions de M. Pierre Legros sont ci-après retranscrites dans leur intégralité et accompagnées de leur préambule, sans acceptation par L'Oréal ou le conseil d'administration des propos tenus par lui ou des faits qui y sont présentés.*

#### Question n° 1

**Quelle est la position du conseil d'administration de L'Oréal ?  
Rejette-t-il ce jugement comme la direction générale ?**

#### Réponse n° 1

Ce jugement est frappé d'appel tant par L'Oréal que par la société Guinot, pour des faits remontant à 2014.

L'étude en question dans cette procédure, commandée par la Direction de l'innovation de la recherche, était ignorée des autres directions de la société.

La Direction Générale, qui n'en avait pas connaissance, conteste la version des faits retenue par le Tribunal ; il appartiendra à la Cour d'appel de se prononcer.

#### Question n° 2

**Le conseil d'administration confirme-t-il que l'espionnage industriel (partie intégrante du parasitisme) viole la charte éthique ?**

**Une enquête interne a-t-elle été initiée par les dirigeants afin d'identifier les responsabilités de chacun ? Sinon, connaissance prise de cette situation, le conseil d'administration a-t-il demandé une enquête interne ?**

#### Réponse n° 2

Il est évident que la première partie de la question posée in abstracto appelle une réponse positive. Néanmoins, L'Oréal réfute l'existence de tout espionnage industriel.

Pour le reste, les donneurs d'ordre de la Direction de l'innovation de la recherche s'en sont complètement expliqués.

#### Question n° 3

**Monsieur Jacques CHALLES signataire de l'étude avec le prestataire s'est-il expliqué ?**

#### Réponse n° 3

M. Jacques Challes s'est complètement expliqué, en son temps, sur cette étude mineure tant dans son coût (37.000 euros) et son ampleur (une seule esthéticienne exclusive interrogée) que dans son objet, qui était d'apprécier, en 2014, l'opportunité de développer des instruments de soins du visage à utiliser par le consommateur à domicile, alors que l'offre Guinot est tournée vers l'utilisation en institut.

#### Question n° 4

**Le conseil d'administration estime-t-il concevable qu'une personne responsable d'une action d'espionnage industriel (ou de parasitisme) ait toujours sa place dans la société L'Oréal ?**

#### Réponse n° 4

Le Conseil d'Administration veille bien évidemment au respect des règles éthiques et professionnelles.

#### Question n° 5

**Sur un plan général, connaissance prise de ces faits, le conseil d'administration a-t-il l'intention d'appliquer le principe de moralité des affaires comme l'a fait le conseil d'administration de la société Orange ?**

#### Réponse n° 5

De manière générale, le Conseil d'Administration réitère qu'il veille au respect des règles éthiques et professionnelles.

## Questions de M. Cornelius Funk du 14 avril 2022

### Question n°1

Is it planned, to increase the financial/strategic effort in Natural Cosmetics such as LOGOCOS to gain more market shares in this still growing market?

### Question n°2

Within the L4TF-Kampagne (L'Oréal for the future), is there a plan, to activate additional financial capital especially for operational sites to meet L'Oréal environmental targets?

## Réponses du Conseil d'administration de L'Oréal aux questions de M. Cornelius Funk du 14 avril 2022

### Question n°1

**Is it planned, to increase the financial/strategic effort in Natural Cosmetics such as LOGOCOS to gain more market shares in this still growing market? (Est-il prévu, d'augmenter l'effort financier/stratégique dans les cosmétiques naturels comme LOGOCOS pour gagner plus de parts de marché dans ce marché toujours en croissance ?)**

La vocation de L'Oréal est de répondre à l'ensemble des besoins des consommateurs et d'être présent sur tous les segments importants du marché. À ce titre le Groupe poursuit ses investissements dans le domaine des cosmétiques naturels, notamment via l'ambitieux programme dans les *Green Sciences*, investissements dont bénéficieront de nombreuses marques du Groupe.

*\*L'Oréal's aim is to respond to all consumer needs and to have a presence in all significant market segments. Accordingly, the Group is continuing to invest in natural cosmetics, including via its ambitious Green Sciences programme, which will benefit many of the Group's brands.*

### Question n°2

**Within the L4TF-Kampagne (L'Oréal for the future), is there a plan, to activate additional financial capital especially for operational sites to meet L'Oréal environmental targets? (Au sein du programme L'Oréal pour le Futur, existe-t-il un plan, pour mobiliser des capitaux financiers supplémentaires notamment pour les sites opérationnels afin de répondre aux objectifs environnementaux de L'Oréal ?)**

Dans le cadre de la mise en place de ses politiques de développement durable (Sharing Beauty With All puis L'Oréal pour le Futur), le Groupe a engagé des ressources financières et humaines importantes depuis de nombreuses années permettant ainsi un alignement de ses revenus et investissements avec l'Accord de Paris sur le Climat. L'Oréal ne fournit pas de chiffres détaillés à ce sujet, à l'exception d'éléments rendus publics dans le cadre de la Taxonomie européenne.

Cette politique se poursuit bien sûr dans le cadre des cibles L'Oréal pour le Futur 2030, et le Groupe continuera d'investir sur ses sites afin d'atteindre l'ensemble de ces objectifs comme, par exemple, la neutralité carbone de l'ensemble des sites qu'il opère dans le monde d'ici à 2025.

*\*The Group has allocated important financial and human resources to implementing its sustainable development policies (first Sharing Beauty With All and now L'Oréal for the Future) for many years and has thus aligned its income and investments with the Paris Climate Agreement. L'Oréal does not provide detailed figures on this topic, except for information published under the EU Taxonomy.*

*This policy will, of course, continue in the context of the L'Oréal for the Future 2030 targets and the Group will continue to invest in its sites in order to achieve all of these objectives, for example ensuring that all the sites it operates worldwide are carbon neutral by 2025.*

*\* This is a free translation into English of the answers given by the Board of Directors to questions asked by shareholders issued in the French language and is provided solely for the convenience of English-speaking readers.*

\*\*\*