

# L'ORÉAL

## Plan de Vigilance

### 2024

# Sommaire

1. Introduction	2
2. Une démarche d'amélioration continue	2
3. Cadre général de l'analyse des risques	3
4. Règles applicables issues de l'analyse des risques	3
5. Mesures d'application effective et de contrôle du respect du Plan	11
6. Mécanisme d'alerte et de recueil de signalements	16
7. Compte rendu de la mise en œuvre effective du Plan	16

# Plan de Vigilance

## 2.1.1 Introduction

L'Oréal s'appuie sur des Principes Éthiques forts qui guident son développement : Intégrité, Respect, Courage et Transparence. Ces Principes sont le fondement de ses politiques en matière de développement durable, de responsabilité sociale et sociétale et de mécénat. L'Oréal promeut le respect de l'ensemble des Droits Humains et Libertés fondamentales internationalement reconnus.

En ligne avec les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme, L'Oréal se réfère en particulier à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, au Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels et aux Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.

Le Plan de Vigilance de L'Oréal (le « Plan ») répond aux obligations contenues dans la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Il contient des mesures de vigilance raisonnable destinées à prévenir les risques d'atteintes graves aux Droits Humains et Libertés Fondamentales ainsi qu'à la santé, la sécurité et l'environnement, dans le cadre d'une obligation de moyens. Il s'adresse à la maison mère du Groupe, la société L'Oréal, ainsi qu'aux filiales contrôlées au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce, directement ou indirectement par L'Oréal (les « Filiales »), et aux fournisseurs et sous-traitants avec lesquels les différentes sociétés du Groupe entretiennent une « relation commerciale établie » : c'est-à-dire une relation commerciale directe, suivie et stable, conformément à la définition développée par la jurisprudence française

(les « Fournisseurs »), selon le niveau de risques tel qu'identifié dans le Plan. Il est entendu que dans ses propres activités, L'Oréal respecte les règles et diligences contenues dans le Plan, même lorsque L'Oréal n'y est pas expressément mentionné. Le Plan comporte les règles applicables en matière de prévention d'atteintes graves aux Droits Humains et Libertés Fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement, résultant des activités de L'Oréal, ses Filiales et ses Fournisseurs (voir paragraphe 4). Il comprend également les mesures raisonnables d'application effective de ces règles par L'Oréal et auprès de ses Filiales et ses Fournisseurs ainsi que les procédures d'évaluation régulière de leur respect (voir paragraphe 5). Il prévoit un mécanisme d'alerte et de recueil de signalements (voir paragraphe 6) et présente un compte rendu de sa mise en œuvre (voir paragraphe 7). Les actions de soutien, d'encouragement et de prévention des risques d'atteintes graves aux Droits Humains, aux Libertés Fondamentales, à la santé, à la sécurité et à l'environnement, contenues dans le Plan, sont des diligences raisonnables dont la mise en œuvre appartient aux Fournisseurs et aux Filiales. Compte tenu de la diversité de l'activité des Filiales et des Fournisseurs, le Plan prévoit les mesures communes qui leur sont destinées.

Au-delà de ces mesures communes, L'Oréal et ses Filiales mènent de manière volontaire des actions additionnelles sur ces mêmes sujets. Ces actions sont décrites dans d'autres chapitres du Document d'Enregistrement Universel 2024, notamment le chapitre 4. Des Fournisseurs mènent de manière volontaire des actions additionnelles sur ces sujets et sont encouragés par L'Oréal à le faire.

## 2.1.2 Une démarche d'amélioration continue

Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, le Plan fait l'objet de revues régulières par la Direction Éthique, Risques et Conformité, la Direction Générale des Opérations (EHS, Achats), la Direction Générale des Relations Humaines, la Direction Générale de la Responsabilité Sociétale et Environnementale et la Direction Juridique. Chacun de ces représentants anime un réseau au niveau local (Correspondants Éthiques, équipes Environnement, Hygiène et Sécurité, Achats, Relations Humaines, Responsables du Contrôle Interne, et Responsables Développement Durable) à travers le monde permettant de prendre en considération des remontées du terrain pour l'amélioration du Plan.

Le Plan a été présenté à des parties prenantes internes (tels que les représentants du personnel dans le cadre de l'Instance Européenne de Dialogue Social) et externes qualifiées (ONG et membres de la société civile). Le Comité d'Audit et le Conseil d'Administration sont informés chaque année de l'actualisation du contenu du Plan. Dans le cadre de la préparation de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), le Groupe a mené des analyses de double matérialité des principaux risques, impacts et opportunités en matière de durabilité. Ces études ont permis au Groupe de poursuivre son dialogue avec des experts et des parties prenantes sur les impacts potentiels de son activité en matière environnementale et de Droits Humains notamment (voir paragraphe 4.1.3 du Document d'Enregistrement Universel 2024).

### 3 Cadre général de l'analyse des risques

Les risques d'atteintes graves aux Droits Humains, à l'environnement, à la sécurité et à la santé, ont été analysés en fonction de l'activité de L'Oréal, de ses Filiales et de ses Fournisseurs. L'analyse des risques a servi, d'une part, à la définition des Règles Applicables (définies ci-après) et d'autre part, aux mesures d'application effective des Règles Applicables et à leur suivi.

L'activité de L'Oréal consiste en la production de produits cosmétiques et leur distribution aux clients du Groupe.

#### 3.1 Fabrication de produits finis

L'Oréal fabrique la vaste majorité des produits finis qu'il commercialise dans ses propres usines présentes notamment dans les grands marchés de croissance. Son réseau de 36 usines intègre les dernières avancées en termes de technologies et d'automatisation et s'adapte en permanence avec agilité pour intégrer les acquisitions et s'ouvrir aux innovations externes.

Ce réseau est complété par de la sous-traitance de production, principalement pour faire face aux pics conjoncturels de demandes, dans le cas de technologies spécifiques (crayons de maquillage, savons, etc.). L'Oréal interdit dans ses contrats la sous-traitance en cascade. L'accord de L'Oréal doit être recueilli par les sous-traitants qui devraient, pour des raisons industrielles, sous-traiter une partie de la production destinée à L'Oréal. Lorsque, dans certains cas, la sous-traitance d'une partie de la production des sous-traitants est autorisée, les mêmes règles

que celles définies dans le Plan sont appliquées à ces sous-traitants des sous-traitants. Les mêmes types de contrôles et de sanctions en cas de non-respect sont mis en place.

Afin de réaliser leur production, les usines de L'Oréal achètent à des fournisseurs tiers différentes matières premières, articles de conditionnement et équipements. Ces fournisseurs disposent d'un savoir-faire qui leur est propre, développent leurs produits et ont les infrastructures nécessaires à leur production. Ils agissent en toute indépendance à l'égard de L'Oréal, sans dépendre des instructions ou du savoir-faire de L'Oréal.

La fabrication d'articles de conditionnement ne fait pas partie de l'activité de L'Oréal. Les articles de conditionnement utilisés sont achetés à des sociétés spécialisées dans ce domaine. Il en va de même pour les équipements de production.

#### 3.2 Distribution de produits

La distribution de produits est réalisée par les Filiales et des distributeurs tiers indépendants dans les pays ou régions dans lesquels les Filiales ne sont pas présentes. Afin d'assurer cette distribution, des entrepôts sont opérés par les Filiales directement ou ces prestations sont confiées à des prestataires logistiques tiers qui rendent des services sur le même type d'activité : stockage et préparation des commandes dans des entrepôts qu'ils louent ou qui leur appartiennent.

### 4 Règles Applicables issues de l'analyse des risques

Les Filiales et les Fournisseurs doivent se conformer à la législation locale applicable et au socle minimal commun des règles mentionnées ci-dessous (ci-après les « Règles Applicables »), afin de prévenir les atteintes graves aux Droits Humains et Libertés Fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement. Lorsque la législation locale et/ou les règles internes des Filiales et des Fournisseurs prévoient des normes plus strictes que les Règles Applicables, ces normes doivent prévaloir. Si, en revanche, les Règles Applicables prévoient des standards plus exigeants, ce sont ces Règles qui prévalent à moins qu'il en résulte une activité illicite. En cas de contradiction entre la législation locale et les Droits Humains internationalement reconnus, L'Oréal cherche à respecter ces standards internationaux.

#### 4.1 Risques et Règles Applicables en matière de prévention d'atteintes graves aux Droits Humains et aux Libertés Fondamentales CSRD

##### Analyse des risques et risques identifiés en matière de Droits Humains et Libertés Fondamentales

Le Groupe a approfondi sa cartographie des risques en identifiant les potentiels risques saillants en matière de Droits Humains, au niveau global et dans l'ensemble des marchés <sup>(1)</sup>.

L'Oréal s'est appuyé sur le cadre de reporting des Principes Directeurs relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme (UNGP Reporting Framework). Ce processus d'identification prend en compte la sévérité, l'échelle et la remédiabilité ainsi que la probabilité d'occurrence de ses impacts sur les personnes tout au long de sa chaîne de valeur. Cette étude a été réalisée avec une ONG spécialisée dans le domaine apportant une analyse indépendante, et a fait l'objet d'une revue par différentes parties prenantes externes. Il résulte de cette analyse les risques saillants suivants identifiés dans le cadre de l'application de la loi sur le Devoir de vigilance :

- le travail des enfants parmi les salariés des Fournisseurs ;
- le travail forcé parmi les salariés des Fournisseurs ;
- les discriminations dans l'emploi pour des raisons de genre, identité de genre, âge, handicap et orientation sexuelle des collaborateurs de L'Oréal et des salariés des Fournisseurs ;
- l'absence de salaire décent <sup>(2)</sup> pour les salariés des Fournisseurs ; et
- l'absence de mécanismes d'alertes professionnelles de dialogue social, de liberté d'association et de négociation collective parmi les salariés des Fournisseurs.

D'autres risques potentiels identifiés concernent le respect de l'environnement, le droit d'accès à l'eau, la prise en compte des Droits Humains dans le choix des matières premières et notamment le respect du consentement préalable, libre et éclairé des populations autochtones.

(1) Ce paragraphe intègre par référence les informations requises par la norme CSRD (S2-4) pour le rapport de durabilité (section 4.9.1 et 4.9.2.1 du Document d'Enregistrement Universel 2024).

(2) Le salaire décent couvre les besoins essentiels (liés au logement, à la santé, à l'alimentation, à l'éducation). Il est calculé en ligne avec les meilleures pratiques.

## Règles Applicables en matière de Droits Humains

Les Filiales et Fournisseurs doivent se conformer au socle minimal commun composé des règles suivantes qui découlent de l'analyse des risques liés aux activités du Groupe et de ses Fournisseurs.

**Non-discrimination** : les discriminations sont des atteintes graves aux Droits Humains qui restent ancrées dans toutes les régions du monde où L'Oréal est présent. Les discriminations liées notamment au sexe, à l'orientation sexuelle et l'identité de genre, au handicap, à la situation de famille, à l'âge, aux opinions politiques et philosophiques, aux convictions religieuses, aux activités syndicales ou liées aux origines ethniques, sociales, culturelles ou nationales et à l'état de grossesse, sont interdites. L'Oréal interdit les tests de grossesse au sein du Groupe et demande aux Fournisseurs de se conformer à ce standard.

**Harcèlement moral et sexuel** : le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont interdits au sein du Groupe.

**Travail des enfants** : la présence de L'Oréal dans certaines régions du monde particulièrement à risque du point de vue du travail des enfants, dont l'Asie et l'Amérique Latine, a conduit le Groupe à identifier ce sujet comme prioritaire. Pour tenir compte de la vulnérabilité des jeunes travailleurs, L'Oréal a fixé à 16 ans l'âge minimum d'embauche. L'Oréal interdit le travail de nuit et le travail dangereux pour la santé et la sécurité aux collaborateurs de moins de 18 ans dans ses Filiales.

**Travail forcé ou obligatoire** : L'Oréal se réfère à la définition du travail forcé contenue dans la Convention n° 29 de l'Organisation Internationale du Travail : « *tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel cet individu ne s'est pas offert de plein gré* ». Dans certaines régions du monde où L'Oréal est présent, des pratiques contraires aux Droits Humains internationalement reconnus, telles que la retenue des papiers d'identité de travailleurs migrants, sont courantes. Toute forme de travail forcé est interdite. Par conséquent :

- sauf obligation légale, les salariés ne peuvent faire l'objet de rétentions de papiers d'identité, passeports ou de tout autre document personnel. En cas d'obligation légale, ces documents doivent être rendus aux salariés à première demande ;
- il ne peut être demandé aux salariés de payer des frais de recrutement ou d'effectuer un dépôt d'argent afin d'accéder à l'emploi ;
- en cas d'embauche de travailleurs issus de régions étrangères, l'employeur prend en charge les frais liés à ces embauches ;
- le recours au travail pénitentiaire n'est possible que lorsqu'il est volontaire dans le cadre d'un programme de réinsertion et est payé au prix du marché. Les Fournisseurs doivent solliciter l'autorisation de L'Oréal avant d'y avoir recours ;
- le personnel de sécurité doit uniquement assurer la sécurité des personnes et des biens ; et
- toute éventuelle retenue sur salaire doit être strictement autorisée par la loi. Elle ne doit en aucun cas être utilisée avec un objectif ou un effet confiscatoire, directement ou indirectement au profit de l'employeur.

Les salariés doivent avoir accès à l'eau potable et à des toilettes. Ils doivent être libres de se déplacer sur leur lieu de travail, à l'exception des endroits auxquels l'accès est restreint pour des raisons de confidentialité ou de sécurité.

**Durée du travail** : la durée du travail, incluant des heures supplémentaires, ne peut dépasser 60 heures par semaine pour les salariés dont le temps de travail fait l'objet d'un suivi. Tous les salariés doivent bénéficier d'au moins un jour de repos par période de 7 jours, ou 2 jours de repos consécutifs par période de 14 jours. Ils doivent bénéficier de pauses raisonnables lorsqu'ils travaillent.

**Liberté d'association et droit à la négociation collective** : des violations à la liberté d'association et au droit à la négociation collective, telles que les discriminations à l'encontre des représentants du personnel, peuvent se produire dans toutes les régions du monde où L'Oréal est présent. La liberté d'association et le droit à la négociation collective des salariés doivent être respectés :

- les élections des représentants du personnel se déroulent sans interférence de l'employeur, de préférence à bulletin secret ;
- les représentants du personnel ont accès aux lieux de travail dans les limites des restrictions de sécurité et/ou de confidentialité éventuelles ; et
- les discriminations à l'encontre des salariés exerçant des activités syndicales sont interdites.

Dans les régions où la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont limités ou découragés, L'Oréal autorise ses collaborateurs à se rassembler de manière indépendante afin de discuter de leurs préoccupations professionnelles.

## Actions additionnelles en matière de Droits Humains

En plus des actions issues de l'analyse des risques sur l'activité du Groupe et des Fournisseurs, L'Oréal mène des actions additionnelles à celles implémentées dans le cadre de la loi sur le Devoir de vigilance. Il en est fait état dans le chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2024.

À titre d'exemple, L'Oréal met en place des actions visant à améliorer les conditions de travail des communautés indiennes dont les moyens de subsistance dépendent du minerai mica. Depuis 2017, L'Oréal est l'un des 20 membres fondateurs de la *Responsible Mica Initiative* (RMI). La RMI compte cette année 100 membres. La RMI a trois objectifs :

- mettre en œuvre des normes sur le lieu de travail responsable sur 100 % des chaînes d'approvisionnement de ses membres pour le mica provenant du Bihar et du Jharkhand (normes d'emploi, de santé, de sécurité au travail, environnementales, non recours au travail des enfants) ;
- soutenir les capacités des communautés grâce à un programme inclusif qui améliore le niveau de vie et génère des sources de revenus supplémentaires ; et
- établir un cadre juridique et les systèmes de contrôle associés, avec les ramasseurs de mica, les unités de traitement et les opérateurs du mica dans le Bihar et Jharkhand.

L'Oréal participe au développement du standard d'audit de la RMI afin de faciliter la collaboration des membres et de déployer efficacement les actions collectives nécessaires en coopération avec les autorités locales. L'Oréal soutient également la mise en place d'un prix calculé selon l'approche salaire décent en complément de la diversification des revenus pour des conditions de vie plus résilientes.

L'Oréal demande à ses Fournisseurs d'avoir leur propre processus de *due diligence* sur leur périmètre d'approvisionnement de mica indien. En 2024, 99 % du mica indien utilisé dans les formules du Groupe provient de fournisseurs engagés à s'approvisionner auprès de sites de transformation vérifiés.

Le Groupe a mis en place deux programmes ambitieux destinés à améliorer les conditions de travail des salariés et communautés auxquelles ses fournisseurs font appel : *Living Wage* et Achats Inclusifs.

### **Le programme *Living Wage***

En 2023, le Groupe a obtenu l'accréditation *Living Wage employer* par l'ONG internationale *Fair Wage Network*, en reconnaissance de son statut d'employeur engagé en faveur du salaire décent à l'échelle mondiale.

Dans la continuité de ses engagements pour une rémunération juste de tous ses collaborateurs, L'Oréal vise à ce que les employés de ses fournisseurs stratégiques soient rémunérés au moins au niveau du salaire décent, en ligne avec les meilleures pratiques.

Pour étendre cette approche à ses fournisseurs stratégiques, L'Oréal instaure un dialogue, collabore et établit des cadres stratégiques communs, en lien avec les partenaires au sein des chaînes d'approvisionnement, d'autres entreprises, la société civile, les gouvernements, etc.

Depuis 2022, L'Oréal a déployé un programme visant à engager les fournisseurs stratégiques sur le principe du salaire décent. Le programme consiste en une série de rencontres régulières sur plusieurs mois avec un groupe de fournisseurs et des partenaires du Groupe tels que *Fair Wage Network*, *Wage Indicator Foundation* et *IDH Sustainable Trade Initiative*. Lors de ces rencontres, la méthodologie et les attentes sont présentées et des fournisseurs ayant déjà mis en place la démarche partagent leurs expériences. Cela permet d'encourager le partage entre entreprises de bonnes pratiques et difficultés potentielles. Les fournisseurs sont invités à prendre l'engagement de payer l'ensemble de leurs employés à un salaire décent.

En 2024, un accompagnement personnalisé a été mis en place pour les fournisseurs stratégiques à hauteur de 70 % du périmètre. À fin 2024, plus de 150 fournisseurs stratégiques se sont engagés à être conformes d'ici 2030. La part des fournisseurs stratégiques ayant confirmé leur compliance à fin 2024 est de 6 %.

### **Le programme d'Achats Inclusifs**

À travers le programme d'Achats Inclusifs, créé en 2010, L'Oréal, du fait de la multiplicité de ses sites industriels et administratifs à travers le monde, est fortement impliqué, autour de ses sites et de ses fournisseurs, dans la vie des communautés locales.

Ce programme vise à mettre la puissance d'achat du Groupe au service de l'inclusion sociale en dédiant une partie de ses achats à des fournisseurs permettant l'accès au travail et à un revenu pérenne à des personnes généralement exclues du marché du travail, aux communautés économiquement vulnérables, y compris aux petites entreprises et à celles qui ont un accès plus complexe aux grands donneurs d'ordres.

Le programme concerne l'intégralité des fournisseurs du Groupe et valorise leur engagement en matière de diversité, équité et inclusion. Sont par exemple concernés : les producteurs du commerce équitable, les entreprises d'inclusion des personnes en situation de handicap ou en

insertion sociale ou les entreprises détenues par des minorités <sup>(1)</sup> (quand la législation nationale le permet).

Les Achats Inclusifs contribuent à l'ambition de L'Oréal de permettre à 100 000 personnes supplémentaires en situation de vulnérabilité sociale et économique d'accéder à un emploi d'ici à 2030 <sup>(2)</sup>.

En 2024, 71 349 personnes supplémentaires ont eu un accès facilité à l'emploi via le programme d'Achats Inclusifs et grâce au programme *Beauty for a Better Life* de la Fondation L'Oréal.

### **Les actions visant à renforcer les conditions de travail des conseillères de beauté**

L'Oréal travaille avec des conseillères de beauté afin de promouvoir ses produits dans les points de vente. En fonction des marchés, elles peuvent être collaboratrices L'Oréal, salariées du distributeur ou salariées par des agences d'intérim. Majoritairement féminines et au contact direct avec les consommateurs, ces conseillères peuvent parfois faire face à des comportements de consommateurs ou de leur management non-conformes aux valeurs L'Oréal. Afin de renforcer leur accès à des outils de signalement, le Groupe a déployé des projets pilotes dans trois marchés.

Par exemple, un outil de sondage sur téléphone portable a été déployé pour toutes les conseillères de beauté salariées d'une agence d'intérim à titre de pilote dans un pays du Groupe. Il a permis d'identifier des problématiques Droits Humains concernant notamment les conditions de travail, des contrats de travail et des situations de harcèlement. Ces sujets ont été traités dans un plan d'action dédié, comprenant notamment un renforcement des contrats et des formations sur les violences faites aux femmes avec les conseillères de beauté, les distributeurs et les employeurs de ces conseillères.

D'autres projets similaires d'outils de remontée d'informations sont à l'étude, l'objectif à terme étant une montée en échelle de la couverture de cette population à risque.

### **Actions sur la culture des roses en Turquie**

Face à un risque Droits Humains identifié dans le secteur de la rose en Turquie, L'Oréal a rejoint l'initiative *Harvesting the Future* initiée par *Fair Labor Association* (FLA). Ce projet vise à améliorer les conditions de travail et le respect des Droits Humains dans différents secteurs agricoles avec un focus sur l'autonomisation des travailleurs saisonniers et de leurs familles. Courant jusqu'à fin 2026, il rassemble différentes parties prenantes, notamment le gouvernement turc, des organisations de la société civile locale, des transformateurs, des producteurs et des entreprises du secteur de la beauté et de la parfumerie, afin de soutenir et de renforcer l'établissement d'un système de vigilance sur les Droits Humains dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Plus d'informations sur les résultats obtenus à date sont disponibles sur le site de FLA <sup>(3)</sup>.

### **Actions sur la culture de jasmin en Égypte**

Suite à une alerte et une série d'évaluations d'impact Droits Humains menées par des experts indépendants en 2023 dans différentes régions du monde, le Groupe a identifié des risques de violations des Droits Humains dans la récolte du jasmin en Égypte, en particulier une problématique de travail des enfants.

En réponse, la FLA, le bureau égyptien de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et plus de 15 producteurs et acheteurs nationaux et internationaux de dérivés et de produits à base de jasmin collaborent pour promouvoir une

(1) Dans le cadre du programme d'Achats Inclusifs, L'Oréal met en valeur les fournisseurs donnant accès à l'emploi à des minorités reconnues par les référentiels gouvernementaux du pays.

(2) Vs baseline 2020.

(3) <https://www.fairlabor.org/projects/harvesting-the-future-of-rose-in-turkiye/>

meilleure protection de l'enfance et des conditions de travail décentes dans le secteur en Égypte. Le gouvernement égyptien et plusieurs organisations locales de la société civile sont également des partenaires actifs du projet *Harvesting The Future*.

Les efforts conjoints pour améliorer le droit du travail et les conditions de travail locales dans la chaîne d'approvisionnement du jasmin reposent sur diverses stratégies visant à promouvoir une rémunération équitable et à renforcer la résilience économique des familles ; à accroître les mesures de protection de l'enfance et à améliorer l'accès des enfants à l'éducation et des parents aux services de garde ; à améliorer les systèmes de diligence raisonnable en matière de Droits Humains au niveau des transformateurs ; et à engager le gouvernement sur des initiatives législatives, notamment en matière de protection sociale.

La FLA et l'OIT mènent ces activités sur le terrain dans sept villages producteurs de jasmin de la région de Gharbiya en Égypte, en collaboration avec plusieurs organisations locales de la société civile et des fournisseurs de jasmin.

## 4.2 Risques et Règles Applicables en matière de prévention d'atteintes graves à la Sécurité, la Santé au travail et à l'Environnement

### Analyse des risques en matière de Sécurité, Santé au travail et Environnement <sup>(1)</sup>

L'analyse de ces risques comprend des risques génériques liés aux activités industrielles et des risques spécifiques liés aux activités propres des Fournisseurs et Filiales.

#### Démarche d'analyse des risques génériques

Comme pour toute activité de production (fabrication et conditionnement), de distribution, de recherche et d'administration générale, le Groupe et ses Fournisseurs sont exposés à des enjeux de sécurité et d'environnement.

En s'appuyant sur le travail de prévention de risques en matière de Sécurité, Santé au travail et Environnement mené par L'Oréal depuis de nombreuses années, les risques majeurs ci-dessous ont été identifiés. Sur cette base, les Filiales et Fournisseurs doivent décliner, au niveau de chacun de leurs sites, les mesures destinées à prévenir les risques identifiés dans le Plan (le « Système de prévention »).

#### Démarche d'analyse des risques spécifiques des Filiales

Les Filiales réalisent leur propre analyse de risques basée sur la liste de risques ci-dessous, notamment le risque incendie encadré par des normes très strictes de prévention des incendies (comme celles de la *National Fire Protection Association*).

En complément des risques génériques, les Filiales identifient les risques spécifiques liés notamment à l'activité de production cosmétique. Par exemple, les risques physiques font l'objet d'études SHAP (*Safety Hazards Assessment Procedure*) qui permettent d'identifier, globalement et pour chacun des postes de travail, les dangers, afin d'en évaluer les risques et la mise en place des moyens de contrôle

nécessaires. Les risques environnementaux font également l'objet d'une analyse qui permet de caractériser les aspects et impacts des activités du site sur son environnement et de mettre sous contrôle ceux qui conduisent à des impacts potentiellement graves sur l'air, les sols, l'eau, la biodiversité et les ressources.

Cette analyse environnementale est mise à jour régulièrement par chacun des sites des Filiales et à chaque changement significatif. Si des risques significatifs sont identifiés ou si les réglementations ou standards L'Oréal imposent des exigences spécifiques, une évaluation plus détaillée est effectuée pour les activités concernées. Des plans d'actions adaptés, voire des actions immédiates si nécessaire, sont mis en œuvre pour réduire ces risques significatifs à un niveau acceptable.

S'agissant des rejets dans l'eau, chaque site industriel a mis en place un dispositif d'autosurveillance représentatif des effluents rejetés <sup>(2)</sup>. Cette autosurveillance est un outil de détection des risques de dépassement des seuils réglementaires qui permet d'anticiper les éventuelles non-conformités et d'initier les actions correctives. 29 usines de L'Oréal disposent de leur propre station de traitement des effluents. L'Oréal poursuit l'installation de telles stations.

Les risques de sécurité des procédés sont analysés selon la méthodologie HAZOP (*HAZard and OPerability analysis*). Cette méthodologie met l'accent sur les conditions opératoires ou AMDEC <sup>(3)</sup> qui permet d'analyser les risques liés aux défaillances du procédé aux différentes étapes de la production.

Les résultats et les moyens de mise sous contrôle des risques industriels et spécifiques sont synthétisés dans le programme GHAP (*Global Hazard Assessment Procedure*).

#### Démarche d'analyse des risques spécifiques des Fournisseurs

Les Fournisseurs, outre leur propre analyse de risques, s'appuient *a minima* sur les risques listés dans la grille d'audit fournie par L'Oréal à la signature de la Lettre d'Engagement Éthique Mutuel (voir paragraphe 4.4.2.2 du Document d'Enregistrement Universel 2024) pour mettre en place les moyens de prévention adaptés sur chaque site concerné. Cette grille a été établie selon la liste des risques majeurs décrits ci-dessous et s'applique lors des audits de référencement et de suivi.

Si la nature propre de l'activité des Fournisseurs nécessite l'identification de risques spécifiques et/ou des mesures de prévention additionnelles, les Fournisseurs sont tenus de déployer ces mesures additionnelles conformément aux meilleures pratiques de leur industrie.

Par exemple, dans l'activité de sous-traitance de produits finis, les risques spécifiques peuvent notamment concerner (i) l'utilisation de certaines matières premières, (ii) le traitement des eaux usées, (iii) l'utilisation de machines ou d'équipements électriques en zone de fabrication ou de stockage et (iv) les manutentions qui peuvent provoquer notamment des accidents corporels.

Dans le cas particulier des fournisseurs sous-traitants de production ou stockage d'aérosols, poudres décolorantes, produits inflammables, les sites font l'objet d'analyses de risques spécifiques concernant la sécurité des procédés.

(1) Ce paragraphe intègre par référence les informations requises par la norme CSRD (E2-1) pour le rapport de durabilité (section 4.3.3.2 du Document d'Enregistrement Universel 2024).

(2) Suivi des paramètres réglementés et contractuels : demande chimique en oxygène (DCO), demande biochimique en oxygène (DBO), etc.

(3) Analyse des Modes de Défaillances, de leurs Effets et de leur Criticité.

## Risques identifiés en matière de Sécurité, Santé au travail et Environnement

### Risques d'atteintes graves à la Sécurité et la Santé au travail

- (i) Risques liés aux bâtiments et à l'utilisation d'équipements :
  - solidité des bâtiments (la construction et l'aménagement intérieur, y compris la conformité des équipements aux autorisations d'exploitation et aux permis de construire délivrés par les autorités locales dans le respect de la législation applicable, et en tout état de cause l'adaptation à l'activité à laquelle les bâtiments sont destinés) ;
  - utilisation d'EMF (engins motorisés à fourches) et *Automatic Guided Vehicules (AGV)* : risques causés par les interactions et interférences entre les EMF, les AGV et les piétons ; et
  - blessures pouvant être provoquées par l'interface entre les hommes et les machines : risques liés à l'accès aux parties en mouvement dans les équipements de travail.
- (ii) Risques liés aux sources d'énergie, aux matières et aux matériaux :
  - exposition à des sources d'énergie, fluides et émissions dangereuses comme l'électricité, la pression, la vapeur, l'eau chaude ou une température élevée ;
  - incendies résultant, notamment, de produits et matériaux inflammables ou d'installations électriques ;
  - exposition des personnes à des poussières et des produits chimiques dangereux : par inhalation, ingestion ou contact avec la peau ; et
  - exposition des personnes à un niveau sonore élevé.
- (iii) Risques liés à l'activité des personnes :
  - entrée dans des espaces confinés et/ou risques d'anoxie ;
  - isolement : risques associés au travail isolé pendant de longues périodes ;
  - glissades et chutes ;
  - ergonomie des postes de travail liés à la manutention de charges ;
  - travaux de construction (risques durant les activités de construction) ; et
  - travail en hauteur (risques de chute liés à l'utilisation d'échelles ou de marchepieds, accès et travail sur plateformes et en toiture, utilisation de tables élévatrices, d'échafaudages, etc.).

### Risques en matière d'Environnement

Les risques d'atteintes graves à l'environnement sont ceux associés à la consommation des ressources, aux émissions de gaz à effet de serre ou susceptibles de causer des dommages aux sols, à l'eau, à l'air, et à la biodiversité (habitats et espèces) dans le cadre de l'exploitation normale ou de la survenance d'incident sur un site des Filiales ou des Fournisseurs (pollution graduelle ou accidentelle, ou durant le transport des matières dangereuses).

## Règles Applicables de prévention des risques en matière d'atteintes graves à la Sécurité, Santé au travail et Environnement

### Référentiel EHS

La politique Environnement, Hygiène et Sécurité (EHS) du Groupe vise à minimiser l'impact sur l'environnement et à garantir la sécurité et la santé des collaborateurs de ses filiales et de ses fournisseurs, de ses clients et du voisinage dans lequel L'Oréal exerce ses activités. Pour les Filiales, cette politique s'appuie sur un système de management de l'EHS constitué de standards aux exigences élevées fixant les principes de la politique de L'Oréal en matière d'EHS, le tout étant regroupé dans un référentiel EHS.

### Actions additionnelles en matière de Santé, Sécurité et Environnement

En plus des actions issues de l'analyse des risques sur l'activité du Groupe et des Fournisseurs, L'Oréal mène, en matière de Sécurité et Santé au travail, et d'Environnement, des actions additionnelles à celles implémentées dans le cadre de la loi sur le Devoir de vigilance.

#### (i) Actions additionnelles destinées aux Sites des Filiales

Sur ses propres sites, L'Oréal met en œuvre le programme LIFE (*Life changing Incidents or Fatality Event*) qui couvre pour l'ensemble de ses sites, des activités qui, si elles n'étaient pas maîtrisées, pourraient entraîner une blessure ou une maladie potentiellement grave. Il prolonge dans la durée l'ambition de tendre vers « zéro accident », en garantissant la durabilité des actions et en définissant les exigences de préparation aux situations d'urgence après un incident.

Dans le cadre des ambitions du programme L'Oréal pour le Futur, les Filiales visent à :

- Climat : atteindre 100 % d'énergie renouvelable <sup>(1)</sup> pour l'ensemble des sites opérés, d'ici à 2025 ;
- Eau : utiliser 100 % d'eau d'origine recyclée et réutilisée dans les procédés industriels d'ici à 2030.

Ces objectifs s'accompagnent d'un reporting mensuel d'indicateurs détaillés qui permettent de suivre l'évolution des résultats sur chacun de ces domaines et de relever les potentiels anomalies et incidents. Ce reporting s'accompagne également d'un programme bi-annuel de collecte des projets environnementaux. Ces projets sont évalués et priorisés afin de viser l'atteinte des objectifs L'Oréal pour le Futur. Les objectifs définis annuellement, mis en relation avec le reporting mensuel, permettent d'évaluer la performance de chaque site, pays et zones. Une synthèse des résultats du programme L'Oréal pour le Futur figure au paragraphe 1.4.2 du Document d'Enregistrement Universel 2024.

Le Groupe est engagé dans un processus d'amélioration continue de la performance EHS au travers d'un programme de certification ISO des sites opérés afin d'ancrer durablement la politique EHS : ISO 45001 pour le management de la sécurité des employés et l'amélioration de leurs conditions de travail, ISO 14001 pour le management des impacts environnementaux et amélioration de la performance environnementale et ISO 50001 pour le management de l'énergie et l'amélioration de la performance énergétique.

(1) Sur les sites opérés du Groupe, hors installations pour la sécurité et la sûreté du site.

Des audits « culture » sont menés par des spécialistes EHS internes afin d'évaluer le niveau de déploiement de la culture EHS auprès de l'ensemble des collaborateurs des Filiales. Les résultats de ces audits renseignent sur le degré de connaissance des outils de management de l'EHS et de la maturité des sites audités quant à la culture de la sécurité et de l'environnement à tous les niveaux de la hiérarchie.

Les fuites de fluides frigorigènes, utilisés pour la production de froid (ex : groupes froids) et de chaleur (ex : pompes à chaleur) dans les sites opérés par le Groupe, font l'objet d'un contrôle régulier. Une stratégie de réduction des risques a été mise en place à la suite d'un inventaire global des installations qui utilisent des fluides frigorigènes sur les sites. Elle s'appuie sur deux piliers : la détection et la gestion des fuites ainsi que la substitution des fluides traditionnels par des fluides à faible pouvoir de réchauffement global (ou PRG).

## (ii) Actions additionnelles destinées aux fournisseurs

Les équipes Achats sélectionnent les fournisseurs économiquement performants et en conformité avec la politique d'achats responsables. L'évaluation des fournisseurs est pilotée grâce au suivi d'indicateurs intégrés dans le critère de responsabilité sociétale et environnementale, qui est l'un des 5 critères de suivi de performance des fournisseurs.

Dans le cadre des ambitions du programme L'Oréal pour le Futur, s'agissant des objectifs environnementaux qui concernent les fournisseurs ou qui peuvent être liés à leur activité, L'Oréal vise à :

- Climat : réduire ses émissions de gaz à effet de serre du Scope 3 sur les biens et services achetés par le Groupe, les déplacements professionnels des salariés, le transport en amont et la distribution de - 28 % par rapport à 2019, d'ici à 2030.

Afin d'engager les fournisseurs pour décarboner leurs activités, le Groupe leur demande de développer leurs propres plans de transition climatique, en incluant des objectifs conformes à l'initiative Science Based Target ou équivalent.

- Eau : s'assurer que tous les fournisseurs stratégiques utilisent l'eau de façon responsable dans les régions où ils opèrent d'ici à 2030. Cela se traduit par un suivi de la performance environnementale des fournisseurs en matière de gestion de l'eau (notamment à travers leurs notes obtenues au questionnaire CDP Water). L'Oréal encourage les fournisseurs à améliorer continuellement leurs performances et à adopter des mesures ambitieuses pour réduire leur consommation d'eau, optimiser leur utilisation des ressources et atténuer les impacts et risques liés à leurs activités.
- Biodiversité : L'Oréal vise à :
  - ce que les ingrédients des formules et des matériaux d'emballage biosourcés soient traçables et issus de sources durables ; et
  - maintenir stable l'occupation des sols nécessaires à la production de ses ingrédients végétaux par rapport à 2019.

Sourcing durable des matières premières :

**Pour les filières de l'huile de palme et ses dérivés et dans le cadre de sa politique Forêt**, L'Oréal s'engage pour une filière durable d'huile de palme et de ses dérivés. Afin d'assurer un approvisionnement durable tout en respectant les Droits Humains et limitant l'impact sur la biodiversité, le Groupe développe une feuille de route qui repose sur six engagements :

- L'approvisionnement en matières certifiées :

En 2024, 100 % de l'huile de palme et 99,9 % des dérivés achetés par le Groupe sont certifiés *Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)*. Cette certification couvre la responsabilité environnementale et sociale dont la protection des forêts, les droits des travailleurs, des communautés locales et des peuples autochtones.

- La transparence de la chaîne de valeur de l'huile de palme :  
À travers la coalition *Action For Sustainable Derivatives (ASD)* que le Groupe a co-fondée en 2019, L'Oréal identifie les fournisseurs de sa chaîne de valeur de l'huile de palme. L'Oréal reporte 98 % de ses volumes 2023 tracés jusqu'aux raffineries et 97 % jusqu'aux moulins.

- L'analyse et la gestion des risques associés :

Cette transparence permet une analyse des risques liés aux zones d'approvisionnement. Le Groupe a mis en place une surveillance satellitaire des zones d'approvisionnement autour des moulins identifiés pour déceler des cas de déforestation illégale éventuelle. Des signalements reçus de parties prenantes externes et une veille médias et publications de la « grievance taskforce » de l'ASD complètent le dispositif d'identification des risques.

En cas de suspicion de violation de sa politique forêt, L'Oréal intervient auprès de ses fournisseurs, notamment en leur communiquant une liste de moulins potentiellement liés à des cas de déforestation ou à des signalements non résolus. Le Groupe demande à ses fournisseurs d'engager ces moulins sur l'investigation et la résolution des cas ou, si cela s'avérait impossible, de suspendre leurs relations avec eux.

Sur le plan des Droits Humains plus spécifiquement, L'Oréal a collaboré avec une ONG pour renforcer l'identification des risques dans cette chaîne de valeur. Ainsi, depuis 2022, L'Oréal soutient le programme *ASD Respect In Palm*, qui promeut l'égalité des genres et lutte contre les violences sexistes.

- L'engagement actif des fournisseurs :

Dans le secteur de l'huile de palme, L'Oréal évalue ses fournisseurs par l'outil d'évaluation développé dans le cadre de l'ASD, le *Sustainable Palm Index (SPI)*. Il permet d'évaluer les progrès et la conformité aux exigences du Groupe de chaque fournisseur. Il couvre la traçabilité, la certification, les Droits Humains, la déforestation, et l'engagement sectoriel. Ces résultats sont intégrés à l'évaluation annuelle des fournisseurs.

- Le soutien aux petits planteurs indépendants :

Par ailleurs, L'Oréal s'engage auprès des petits exploitants indépendants connectés à sa chaîne de valeur. Ainsi, le Groupe est impliqué dans cinq projets menés sur le terrain par des ONG, en Indonésie et en Malaisie. Ils visent à apporter un soutien aux petits planteurs dans l'adoption de meilleures pratiques agricoles, notamment les principes de l'agriculture régénératrice, afin d'améliorer leur résilience économique, tout en réduisant leur impact environnemental négatif.

- La contribution à la transformation du secteur :

Convaincu de l'efficacité des actions collectives, L'Oréal participe à plusieurs coalitions sectorielles. En 2019, L'Oréal a co-fondé l'ASD afin d'adresser collectivement la complexité spécifique au marché des dérivés d'huile de palme. Forte de ses 36 membres, l'ASD s'engage dans la transparence de la chaîne de valeur, l'analyse des risques, l'engagement des fournisseurs et la transformation du secteur.



**Pour les filières de matières premières renouvelables autres que celles issues de la filière huile de palme**, représentant 21 % du portefeuille des matières premières renouvelables en volumes et 71 % en nombre, L'Oréal a défini des critères d'approvisionnement durable permettant d'évaluer les filières de matières premières renouvelables sur le plan de leur durabilité. Cette définition a été réalisée à partir d'indicateurs environnementaux, sociaux et économiques issus de bases de données externes <sup>(1)</sup>.

Ces indicateurs sont consolidés au sein du *SCAN Index (Sustainable Characterization Index)* permettant la priorisation dans la mise en oeuvre des plans d'action *sourcing* durable. Le Groupe assure une mise à jour régulière des informations collectées.

L'Oréal vise à approvisionner toutes les matières premières renouvelables du Groupe de sources durables.

Pour ce faire, L'Oréal a lancé un programme d'accompagnement et de formation de plus de 200 fournisseurs aux sujets du *sourcing* durable des matières premières afin de garantir la traçabilité des matières premières livrées à L'Oréal et la sécurisation des filières associées. En fonction du niveau de risque environnemental et/ou social identifié sur ces filières, les fournisseurs sont invités à déployer la procédure d'audit terrain des producteurs (88 indicateurs). Cette procédure a été développée par L'Oréal avec le support de l'ONG *Rainforest Alliance* et a été revue en 2019 par EcoCert, *The Biodiversity Consultancy* et *The Danish Institute for Human Rights*. Ils sont également invités à s'appuyer sur des certifications de *sourcing* durable (*Fair for life*, *San Rainforest Alliance Segregated model*). Au regard de la biodiversité, sur les 389 espèces végétales qui sont à l'origine des matières premières renouvelables utilisées par le Groupe, environ 4 % présentent de forts enjeux (espèce menacée, impact de la production sur les milieux naturels) en fonction de leur provenance géographique, de leur mode d'extraction ou de production. Elles font l'objet de plans d'actions spécifiques engagés avec les Fournisseurs et bénéficient, si nécessaire, de l'appui systématique de tiers externes indépendants, afin de gérer les impacts réels sur les territoires d'origine des ingrédients.

Pour les filières de matières plastiques, L'Oréal est mobilisée pour la diminution de l'ensemble de son empreinte plastique : (1) les emballages, (2) les microplastiques présents dans les formules de nos produits, (3) les meubles pour la publicité sur le lieu de vente (PLV), (4) le transport et (5) les déchets plastiques générés par ses usines et ses entrepôts sont concernés. Le Groupe vise, dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, à utiliser du plastique recyclé ou biosourcé pour ses emballages et à ce qu'ils soient rechargeables, réutilisables, recyclables ou compostables. De même, L'Oréal vise à éco-concevoir ses présentoirs publicitaires selon les principes de développement durable du Groupe.

En plus des actions d'ecodesign menées par les laboratoires de recherche, les Opérations et les marques, cette volonté nécessite la mobilisation d'un ensemble d'acteurs (entreprises situées à différents niveaux de la chaîne de valeur, organismes de recherche et pouvoirs publics).

Afin de diminuer l'empreinte de ses emballages notamment plastiques, L'Oréal adopte une stratégie appelée 3R :

- Réduire en intensité (allègement et réduction des dimensions des emballages) la quantité d'emballage utilisée pour ses produits incluant les emballages plastiques ;
- Remplacer le plastique fossile par d'autres matériaux moins impactants pour l'environnement ; et

- Recycler *via* la conception d'emballages recyclables et l'augmentation de l'utilisation de plastique recyclé.

Pour ce faire, L'Oréal agit au niveau de la conception de ses produits et développe des actions d'économie circulaire respectueuses de l'environnement et des droits sociaux.

La démarche de L'Oréal en matière de réduction des plastiques contenus dans les emballages repose sur les piliers suivants :

1. Agir sur l'intensité des emballages utilisés par le Groupe notamment en plastique ;
2. Remplacer le plastique fossile par d'autres matériaux moins impactants pour l'environnement, comme les emballages composites ou développer des shampoings solides ; et
3. Développer le réemploi dont les solutions doivent être analysées au regard de leur impact environnemental global et de l'ensemble du cycle de vie de l'emballage et être compatibles avec la protection de la santé et la bonne conservation des produits.

En complément des actions de réduction des plastiques, L'Oréal souhaite diminuer l'impact environnemental des plastiques restants en ayant recours à du recyclage. Il permet de diminuer les émissions de CO<sub>2</sub> liées à la production de plastique vierge et d'améliorer la gestion des déchets en diminuant le risque de déchets sauvages car il nécessite de collecter et de trier les plastiques à recycler. Sur ce dernier point, L'Oréal favorise la mise en place d'initiatives de Responsabilité Élargie du Producteur (REP) dans des pays dans lesquels cette filière est peu développée.

Depuis 20 ans, L'Oréal a une politique de sécurité sanitaire des matériaux utilisés dans ses emballages. Elle précise les conditions d'acceptation ou non des substances susceptibles d'être présentes dans ses emballages, quel que soit le matériau. Cette politique est actualisée annuellement en fonction des évolutions réglementaires et des progrès de la science, chaque fournisseur s'engageant à la respecter sur 100 % des emballages utilisés dans les produits du Groupe. Des audits qualité assurent le suivi.

Le Groupe a commencé à travailler sur cette chaîne de valeur, notamment avec les fournisseurs d'emballages plastiques et les fournisseurs de plastiques recyclés en les engageant dans l'analyse et mitigation des risques sociaux en amont. L'ensemble des producteurs de plastiques recyclés, utilisés par les fournisseurs d'emballages du Groupe, s'engageant à respecter les standards du Groupe notamment par la signature de la Lettre d'Engagement Éthique Mutuel. Un audit social est réalisé pour chacune des usines des fournisseurs de plastiques recyclés localisée dans un pays à risques. Un audit social conforme est une condition préalable à toute relation commerciale entre les fournisseurs de plastiques recyclés et les fournisseurs d'emballages plastiques du Groupe. Conscient que la transformation de la filière implique une coopération de l'ensemble des acteurs du secteur dont les fournisseurs d'emballages plastiques, les fournisseurs de plastiques recyclés et les autres donneurs d'ordre finaux, le Groupe dialogue activement avec de nombreuses parties prenantes pour faire évoluer l'industrie vers un *sourcing* responsable.

Après analyse de cette origine, des audits sociaux sont conduits sur les sites de recyclage basés dans des pays à risques, conformément à la procédure d'audit social Groupe.

- Engagement des fournisseurs à s'évaluer et à progresser avec des plans d'action à travers le CDP.

(1) IDHI du PNUD, EPI de Yale University, Country Index de Verisk Maplecroft.

L'Oréal travaille activement avec ses fournisseurs pour les aider à améliorer leurs performances en matière de développement durable.

En 2007, L'Oréal a rejoint le programme CDP *Supply Chain* afin de gagner en transparence sur les actions de ses fournisseurs et de suivre les progrès réalisés par rapport aux objectifs de L'Oréal. En 2014, la participation au CDP Climat a été rendue obligatoire par L'Oréal pour tous les fournisseurs stratégiques. L'objectif est de mesurer et de déclarer leurs émissions, de fixer des objectifs de réduction de ces émissions et de communiquer sur leurs plans d'action pour réussir à atteindre cet objectif.

- Engagement des fournisseurs à s'évaluer et à s'améliorer avec des actions correctives proposées par EcoVadis : en participant à l'évaluation EcoVadis, L'Oréal confronte sa politique environnementale et sociale à l'expertise et aux recommandations d'auditeurs externes qualifiés dans l'analyse de risques multisectoriels. Cette notation est utile pour l'amélioration continue des fournisseurs et contribue également à la transparence des pratiques des industries. Cette évaluation sert à sélectionner les fournisseurs en tenant compte de leur performance environnementale et sociale. 96 % des fournisseurs stratégiques ont été évalués par EcoVadis.

### (iii) Actions additionnelles liées au changement climatique

Le Groupe L'Oréal établit annuellement depuis 2007 un bilan d'émissions de gaz à effet de serre (GES), afin de suivre et publier ses émissions et d'identifier les plans d'actions permettant de réduire son impact. Ce bilan suit les règles du *Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)*, la méthode de référence internationale en matière de comptabilisation des émissions de GES.

À fin 2024, le bilan GES (fondé sur le marché) du Groupe L'Oréal est estimé à 7 260 479 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> réparties selon les catégories suivantes :

- Émissions des Scopes 1 et 2 : 73 017 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> ;
- Émissions du Scope 3 : 7 187 462 tonnes équivalent CO<sub>2</sub>.

Face à l'urgence climatique, L'Oréal a développé un plan de transition climatique en 2023, dont la trajectoire a été validée par la *Science Based Targets initiative (SBTi)* en 2024. Ce plan vise des ambitions de réduction des émissions des Scopes 1, 2 et 3 à 2030 et à 2050, conformément aux exigences du référentiel *Corporate Net Zero* alignés sur les recommandations du Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat pour limiter le réchauffement à 1,5 °C. Les objectifs visent à :

- Réduire d'ici à 2030 de - 57 % les émissions de carbone des Scopes 1 et 2 et de - 28 % pour le Scope 3 sur les biens et services achetés par le Groupe, les déplacements professionnels, le transport en amont et la distribution ; et
- Réduire d'ici à 2050 les émissions globales de - 90 %, les émissions résiduelles étant compensées de manière à atteindre le niveau *Net Zero*.

Pour atteindre ces objectifs le Groupe L'Oréal met en œuvre plusieurs leviers de décarbonation à l'horizon 2030 :

#### Sur ses Scopes 1 et 2 :

- Améliorer l'efficacité énergétique sur des sites opérés ;
- Atteindre 100 % d'énergie renouvelable sur les sites opérés et les boutiques <sup>(1)</sup> ;
- Poursuivre l'électrification de la flotte de véhicules.

#### Sur son Scope 3 :

En complément des leviers de décarbonation pour inciter et accompagner les fournisseurs dans la réduction des émissions liées à leurs activités, et renforcer la transparence et le suivi de leurs émissions, le Groupe agit sur les leviers suivants :

#### En matière d'emballages :

- Poursuivre l'allègement des emballages ;
- Accroître la part et la disponibilité des formats réutilisables et rechargeables ;
- Augmenter la part de matériau recyclé dans les emballages ;
- Promouvoir des techniques et procédés de décor à faible intensité d'émissions carbone ;
- Inciter et accompagner les fournisseurs d'emballage dans la réduction des émissions liées à leurs activités, et renforcer la transparence et le suivi de leurs émissions.

#### En matière de formules utilisées dans les produits finis :

- Promouvoir l'utilisation d'ingrédients d'origine végétale en alternative à ceux issus de la pétrochimie ;
- Remplacer les ingrédients à forte intensité d'émissions carbone ;
- Réduire l'impact des gaz propulseurs aérosols ;
- Continuer à lutter contre la déforestation et promouvoir des pratiques agricoles durables et régénératrices ;
- Inciter et accompagner les fournisseurs d'ingrédients dans la réduction des émissions liées à leurs activités, et renforcer la transparence et le suivi de leurs émissions.

#### En matière de Marketing Digital :

- Réduire l'impact de la production des contenus publicitaires digitaux ;
- Augmenter le taux d'utilisation des contenus publicitaires digitaux ;
- Optimiser les formats des contenus publicitaires digitaux pour réduire l'impact de leur diffusion.

#### En matière de publicité sur le lieu de vente (PLV) :

- Promouvoir l'adoption des pratiques et outils d'écoconception pour le développement des PLV ;
- Promouvoir l'allègement des PLV, l'utilisation de monomatériaux et la part de matériaux recyclés, et limiter la génération de déchets ;
- Continuer à réduire la consommation électrique liée aux présentoirs permanents en points de vente.

#### En matière logistique :

- Réduire la part du fret aérien au profit du fret maritime et ferroviaire ;
- Favoriser le transport multimodal ;
- Optimiser les taux de remplissage ;
- Utiliser des motorisations et des carburants à plus faibles émissions.

#### En matière de déplacements professionnels :

- Réduire l'impact des déplacements professionnels des salariés par une politique voyages dédiée.

#### Les moyens financiers au service des objectifs climatiques du Groupe :

Une norme de gestion, profondément intégrée aux processus budgétaires, permet que chaque entité de L'Oréal prenne en compte les facteurs liés au développement durable dans sa planification financière, y compris les efforts de décarbonation. Cependant, cette intégration holistique, bien qu'efficace pour comprendre les effets à l'échelle de

(1) Sites exploités, à l'exception des installations de sécurité et de sûreté.

l'entreprise, n'isole pas les investissements dédiés à la transition climatique, en particulier ceux concernant les émissions du Scope 3 qui sont souvent intégrés dans les budgets de fonctionnement des différentes entités.

L'Oréal travaille activement à affiner ses méthodologies de suivi et de reporting de ces investissements de manière plus précise mais n'est actuellement pas en mesure de publier les montants spécifiques aux investissements futurs liés à la décarbonation.

Quant aux Scopes 1 et 2 du Groupe, qui représentent désormais 1 % du total, il est important de rappeler que ces

émissions ont déjà été réduites de 51 % par rapport à 2019 grâce à des investissements antérieurs substantiels et ne représentent donc actuellement qu'une partie limitée de l'engagement global de l'entreprise en matière de développement durable. Par conséquent, les 78 millions d'euros de CAPEX éligibles (hors contrats de location) actuellement comptabilisés dans le cadre de la taxonomie européenne pour l'atténuation du changement climatique ne rendent pas pleinement compte de l'ampleur et de la profondeur de la transformation de l'activité de L'Oréal.

## 5 Mesures d'application effective et de contrôle du respect du Plan

Le Plan comprend des mesures d'application effective visant à s'assurer de la correcte adoption des Règles applicables par les Filiales et les Fournisseurs. Le contrôle du respect du Plan est réalisé *via* des audits et analyses menés par des prestataires externes ou par les équipes du Groupe. Les Filiales et les Fournisseurs sont invités à procéder à des autoévaluations.

### 5.1 Mesures d'application effective du Plan

#### Adoption des Règles Applicables

##### (i) Adoption des Règles Applicables par les Filiales

La mise en œuvre effective des Règles Applicables à l'égard des Filiales s'effectue par leur incorporation dans les normes internes du Groupe. À ce titre, le respect de l'application effective du Plan repose notamment sur des activités de contrôle en conformité avec la législation applicable. La communication aux collaborateurs du Groupe des Règles Applicables est décrite ci-après. Des audits sociaux sont menés par une société tierce sur les sites industriels des Filiales du Groupe afin de vérifier la bonne application des Règles Applicables.

##### (ii) Adoption des Règles Applicables par les Fournisseurs

Les Fournisseurs s'engagent à respecter les Règles Applicables. Les principaux Fournisseurs signent la lettre comprenant les engagements éthiques qui couvrent ces Règles Applicables. Les Fournisseurs susceptibles de présenter les risques les plus significatifs en raison de leur activité ou de leur implantation géographique, conformément à la Matrice des risques, peuvent faire l'objet d'un audit sur ces sujets. Le contenu des points qui seront audités est prévu dans cette lettre.

#### Gouvernance

L'engagement de L'Oréal en matière de Droits Humains et de Libertés Fondamentales, de Sécurité des personnes, de Santé au travail et d'Environnement, est soutenu au plus haut niveau de l'entreprise par son Directeur Général qui, chaque année, renouvelle l'engagement de L'Oréal à l'égard du Pacte Mondial des Nations Unies. Ces engagements sont également explicités dans la Charte Éthique, et la Politique Droits Humains et Droits Humains Collaborateurs du Groupe.

##### (i) Gouvernance Droits Humains et Libertés Fondamentales

La Directrice Générale de la Responsabilité Sociétale et Environnementale, membre du Comité Exécutif, a pour mission de superviser le respect des Droits Humains et des Libertés

Fondamentales dans le Groupe. Cette mission lui a été confiée par le Directeur Général de L'Oréal, à qui elle rend compte.

La Directrice Générale Responsabilité Sociétale et Environnementale dispose d'un budget et d'une équipe dédiée, composée d'experts en matière de Droits Humains. Elle s'appuie sur toutes les équipes et ressources du Groupe pour mener à bien sa mission.

Un réseau dédié de Correspondants Droits Humains couvrant l'ensemble des marchés du Groupe permet le déploiement des engagements du Groupe en matière de Droits Humains.

Le Comité Droits Humains, présidé par la Directrice Générale Responsabilité Sociétale et Environnementale et composé des représentants des différentes activités, fonctions et Zones (dont Achats, RH, RSE, Sécurité, etc.), permet la coordination et l'échange sur la mise en œuvre de la politique Droits Humains du Groupe. Son objectif principal est de permettre l'émergence d'une culture Droits Humains dans le Groupe.

Les Patrons de Pays (ou, pour les collaborateurs *Corporate* ou Zone, les membres du Comité Exécutif dont ils dépendent) sont garants de la mise en œuvre de la politique en matière de Droits Humains et Libertés Fondamentales.

Les équipes Relations Humaines veillent à ce que l'activité des Filiales respecte les Droits Humains et Libertés Fondamentales vis-à-vis des collaborateurs.

Les collaborateurs peuvent se tourner vers leur hiérarchie, leur Directeur des Relations Humaines, leur Directeur Juridique, leur Directeur des Achats, le Correspondant Droits Humains, leur Correspondant Éthique et vers le Directeur Éthique, Risques et Conformité, notamment s'ils ont des questions concernant le respect des Règles Applicables.

Les équipes Achats veillent à ce que l'activité des Fournisseurs respecte les Droits Humains et Libertés Fondamentales. Aucun référencement d'un Fournisseur entrant dans la Matrice des risques n'est réalisé dans les systèmes informatiques de L'Oréal sans qu'il ait pris l'engagement contractuel de respecter les Règles Applicables. Les équipes Achats abordent, lors des Comités de Direction intégrant les représentants de toutes les Zones et domaines achat, les résultats des audits, leurs conséquences sur les relations commerciales et les plans d'action y afférents en vue de l'amélioration continue des résultats chez les Fournisseurs.

##### (ii) Gouvernance Environnement Santé au travail et Sécurité

Le Directeur Général des Opérations, rattaché au Directeur Général et membre du Comité Exécutif, est responsable de la politique générale en matière de prévention de risques d'atteintes graves à l'environnement, la santé et la sécurité dont la mise en œuvre doit être assurée par les Filiales et les Sites du Groupe. Le Directeur Général des Opérations

s'appuie et délègue le déploiement et le suivi de l'application de cette politique aux :

- directeurs d'usines et de centrales de distribution responsables du déploiement et de l'efficacité de la mise en œuvre des politiques définies par le Groupe. Leur rémunération est en partie liée à leurs performances sur le plan de l'environnement, de la santé au travail et de la sécurité ;
- responsables EHS formés et dédiés au respect de la politique EHS. Ils assurent le déploiement des règles, des procédures et des objectifs de performances associés du Groupe dans toutes les entités qui composent celui-ci ; et
- directeurs des Opérations Pays, responsables du respect de la politique EHS pour les centrales de distribution, les Sites administratifs et les boutiques au niveau de leur pays.

Les équipes Achats ont la charge de recueillir l'acceptation des Règles Applicables par les Fournisseurs *via* la lettre comprenant les engagements éthiques.

Elles assurent, à travers des audits de contrôle réalisés par des sociétés tierces, le suivi de la mise en œuvre de mesures de prévention des risques EHS par les Fournisseurs entrant dans la Matrice des risques. Comme pour les Droits Humains, les équipes Achats abordent, lors de plusieurs Comités de Direction intégrant les représentants de toutes les Zones et domaines Achats, les résultats des audits, leurs conséquences sur les relations commerciales et les plans d'action y afférents en vue de l'amélioration continue des résultats chez les Fournisseurs.

## Communication et Formation

La communication des Règles Applicables et la formation des équipes concernées viennent compléter et appuyer les mesures d'application effective du Plan par L'Oréal auprès des Filiales et des Fournisseurs.

### (i) Communication Droits Humains et Libertés Fondamentales

Les équipes Relations Humaines sont informées des Règles Applicables par leur hiérarchie fonctionnelle.

Tout nouveau collaborateur du Groupe doit se voir remettre, en mains propres ou électroniquement, la Charte Éthique du Groupe et doit confirmer en avoir pris connaissance. La Charte Éthique et son contenu doivent être régulièrement rappelés aux collaborateurs. Tout collaborateur en contact avec des Fournisseurs doit recevoir à son arrivée le guide « Nos Relations avec nos Fournisseurs au Quotidien » qui détaille les Règles Éthiques qui s'appliquent dans la gestion de la relation avec les Fournisseurs.

Un site interne sur l'Éthique est mis à la disposition des collaborateurs.

Une journée annuelle sur l'Éthique, incluant les Droits Humains, est organisée depuis 2009. Cette journée permet de dialoguer, y compris sur le respect des Droits Humains et Libertés Fondamentales, via un *livestream* avec, d'une part, le Directeur Général de L'Oréal, et d'autre part, les autres membres du Comité Exécutif. Des échanges sur l'Éthique sont également organisés dans les Filiales afin de permettre aux collaborateurs d'échanger avec le Directeur Général de leur Filiale.

En 2024, plus de 35 000 connexions aux sessions de l'*Ethics Day* ont été dénombrées, et plus de 5000 questions ont été posées au niveau mondial.

En ce qui concerne les Fournisseurs, au-delà de la communication des Règles Applicables au moyen des lettres

d'engagement éthique, les documents suivants sont mis à leur disposition <sup>(1)</sup> :

- la Charte Éthique ; et
- la Politique L'Oréal sur les Fournisseurs/sous-traitants et le travail des enfants.

### (ii) Formation Droits Humains et Libertés Fondamentales

Une nouvelle version du e-learning spécifique et obligatoire sur l'Éthique et les Droits Humains a été lancée en juillet 2023. Il est rappelé le soutien au respect des Droits Humains par le top management du Groupe et le contenu comprend des exercices variés et interactifs. Cela comprend notamment des cas pratiques à résoudre dont certains sont personnalisables en fonction du métier sélectionné par l'utilisateur. L'objectif est que l'ensemble des collaborateurs, quels que soient leurs métiers, réalisent cette formation.

Les nouveaux acheteurs doivent recevoir la formation obligatoire sur les Achats Responsables afin de se former au respect des Principes Éthiques du Groupe.

Une formation sur les audits Fournisseurs, détaillant la procédure d'audit applicable, est également disponible pour tous les acheteurs. Une version adaptée aux Fournisseurs est proposée sur le site dédié aux fournisseurs stratégiques.

### (iii) Communication Sécurité, Santé au travail et Environnement (EHS)

Les managers EHS sont informés des Règles Applicables par leur hiérarchie fonctionnelle.

Les Sites du Groupe sont invités à organiser une journée dédiée à l'EHS afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux risques auxquels ils sont exposés et aux moyens de prévention adaptés, en complément des actions ponctuelles locales.

Une campagne Groupe de sensibilisation aux risques majeurs en matière de sécurité, avec un déploiement sur trois ans et une mise en œuvre d'une thématique spécifique tous les quatre mois, vient développer, dans la durée, la sensibilité des collaborateurs à ces risques.

Une lettre mensuelle à destination des responsables EHS du Groupe et de leurs responsables permet de suivre le niveau de performance et de partager les bonnes pratiques EHS.

### (iv) Formation Sécurité, Santé au travail et Environnement (EHS)

Des formations dédiées à la politique et aux pratiques EHS de L'Oréal ont été mises en place à tous les niveaux hiérarchiques, ainsi qu'à destination des intérimaires et des sous-traitants travaillant au sein des Sites du Groupe. Elles constituent une des clés de voûte de la mise en œuvre des dispositifs d'identification, de mise sous contrôle des risques, et du déploiement de la culture EHS dans toutes les entités du Groupe.

La formation EHS comprend les différentes actions de formation réalisées en matière de Sécurité, de Santé au travail ou d'Environnement et recouvre la formation EHS générale, la formation EHS type de métier et la formation EHS spécifique.

Par formation EHS générale, il faut entendre notamment :

- la formation commune réalisée, par exemple, lors de l'accueil de toute personne arrivant sur un Site (employé de L'Oréal ou intérimaire) et ce quelle que soit sa fonction ; et
- les formations à la sécurité incendie, au secourisme, à la lutte anti-pollution, au recyclage, à la sensibilisation EHS générale, etc.

(1) Ces documents sont disponibles sur le site internet de L'Oréal en accès libre.

Par formation EHS type de métier, il faut entendre la formation propre à un type de métier ou d'activité (par exemple l'ensemble des opérateurs de conditionnement d'une usine).

Par formation EHS spécifique, il faut entendre la formation EHS adaptée au(x) poste(s) de travail tenu(s) et activités effectuées par la personne.

En matière d'ergonomie, un e-learning « Manutention manuelle » est mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs.

Un haut niveau d'expertise pour les équipes EHS monde, ainsi que le développement d'une culture EHS des « Top managers », managers et superviseurs, est assuré par le déploiement d'un parcours de formation adapté à chacun.

Afin d'accompagner le volet Environnement du programme L'Oréal pour le Futur, un programme de formation aux enjeux liés au climat, à l'eau, à la biodiversité et aux ressources (*Green Steps for all*) a été initié puis suivi d'un deuxième volet de formation pour accompagner la transformation dans les différents métiers du Groupe (*Going Sustainable Together*) avec la volonté de former 100 % des collaborateurs du Groupe.

## 5.2 Contrôle du respect du Plan de Vigilance CSRD

### Hiérarchisation des risques de non-respect des Règles Applicables

La hiérarchisation des risques sert à renforcer les contrôles du respect des Règles Applicables<sup>(1)</sup>, en définissant des moyens de contrôle du respect des Règles Applicables adaptés aux risques, notamment via une politique d'audits réalisés par des tiers, le *monitoring* ou l'évaluation des Fournisseurs réalisés

par des sociétés tierces, comme EcoVadis. Le Groupe exerce une vigilance renforcée dans des contextes marqués par des conflits, en lien avec les standards internationaux applicables.

Concernant les Filiales, la hiérarchisation des risques de non-respect des Règles Applicables a été établie en tenant compte du type d'activité et, dès lors, du type de Site <sup>(2)</sup>.

Concernant les Fournisseurs, la hiérarchisation des risques de non-respect des Règles Applicables a été établie en matière de Droits Humains, Libertés Fondamentales, environnement, santé au travail et sécurité, selon une méthodologie qui prend en compte les paramètres suivants :

- Le pays d'implantation des sites du Fournisseur : un pays est considéré à risque en matière de Droits Humains et de Libertés Fondamentales, ainsi qu'en matière d'environnement, santé et sécurité, s'il remplit au moins l'un des critères suivants :
  1. le pays est classé « *High risk* » ou « *Extreme risk* » selon les critères du cabinet de consultants Verisk Maplecroft : 12 indices d'évaluation sont utilisés dans cette méthodologie et agrégés en une note unique comparée aux valeurs seuils fixées par Verisk Maplecroft ; et
  2. les résultats d'audits sociaux exécutés par L'Oréal dans le pays incluent des cas de *Zero Tolerance* ou *Need Immediate Action* (« NIA » notation correspondant aux non-conformités les plus sévères).
- Le secteur d'activité : chaque Fournisseur est associé à un domaine sectoriel selon une hiérarchie sous gouvernance des Achats (*Global Purchasing Categories*).
- La nature des opérations : les activités les plus fortement exposées au risque social sont les activités à forte valeur ajoutée manuelle, impliquant le travail sur ligne de production.

(1) Ce paragraphe intègre par référence les informations requises par la norme CSRD (S1-14 et S2-4) pour le rapport de durabilité (sections 4.7.2.2.3 et 4.9.2.1 du Document d'Enregistrement Universel 2024).

(2) Type d'activité : administrative, de fabrication, d'entreposage, etc. Type de Site : bureaux administratifs, usines, centrales de distribution, centres de recherche, etc.

## MATRICE DE DÉCLENCHEMENT DES AUDITS FILIALES

Type de pays	Sites audités
Tous les Pays	Usines, centrales d'expédition, sites R&D et sites administratifs

## MATRICE DE DÉCLENCHEMENT DES AUDITS FOURNISSEURS SELON LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES

Secteurs d'activité	Description du secteur d'activité	Type de pays	Fournisseurs audités
<b>Matières premières</b>	Fournisseurs d'ingrédients utilisés pour produire des cosmétiques dans les usines L'Oréal	Pays classifiés « risque élevé »	100 % des Fournisseurs
<b>Emballages</b>	Fournisseurs d'emballages utilisés pour produire dans les usines L'Oréal	Pays classifiés « risque élevé »	100 % des Fournisseurs
<b>Sous-traitants</b>	Fournisseurs produisant des cosmétiques pour L'Oréal ( <i>Full-buy, Full-service, etc.</i> )	Pays non classifiés « risque élevé »	100 % des nouveaux Fournisseurs (audit initial) Quand la notation « satisfaisant » ou « NCI » ( <i>Need Continuous Improvement, c'est-à-dire besoin d'amélioration continue</i> ) est atteinte, des audits supplémentaires ne sont pas rendus obligatoires
		Pays classifiés « risque élevé »	100 % des sous-traitants
<b>Appareils dermo-cosmétiques</b>	Fournisseurs d'appareils & électroniques	Pays classifiés « risque élevé »	100 % des Sites de production des Fournisseurs
<b>Équipements industriels</b>	Fournisseurs d'équipements industriels conçus pour les sites de L'Oréal (cuves de fabrication, machines de remplissage, etc.)	Pays classifiés « risque élevé »	100 % des Sites de production des Fournisseurs
<b>Objets promotionnels</b>	Fournisseurs d'objets promotionnels (sacs, etc.)	Pays classifiés « risque élevé »	100 % des Sites de production des Fournisseurs
<b>Matériel destiné aux points de vente</b>	Fournisseurs de matériel destiné à la présentation des produits sur les points de vente	Pays classifiés « risque élevé »	100 % des Sites de production des Fournisseurs
<b>Co-packing</b>	Fournisseurs de <i>co-packing</i> (parfois appelés <i>Co-Packers</i> )	Pays non classifiés « risque élevé »	100 % des nouveaux Fournisseurs (audit initial) Quand la notation « Satisfaisant » ou « NCI » ( <i>Need Continuous Improvement, c'est-à-dire besoin d'amélioration continue</i> ) est atteinte, des audits supplémentaires ne sont pas rendus nécessaires
		Pays classifiés « risque élevé »	100 % des Sites de production des Fournisseurs
<b>Prestataires logistiques (hors transport)</b>	Centres de distribution externalisés	Pays non classifiés « risque élevé »	100 % des nouveaux Fournisseurs (audit initial) Quand la notation « Satisfaisant » ou « NCI » ( <i>Need Continuous Improvement, c'est-à-dire besoin d'amélioration continue</i> ) est atteinte, des audits supplémentaires ne sont pas rendus obligatoires
		Pays classifiés « risque élevé »	100 % des Sites logistiques des Fournisseurs

## Dispositif d'audit et d'autoévaluation

### (i) Les audits

**Les audits des Règles Applicables** : des audits des Règles Applicables permettent de vérifier la bonne application du Plan par les Filiales et Fournisseurs entrant dans la Matrice des risques. Les audits sont réalisés par des sociétés d'audits externes spécialisées. Lorsqu'une Filiale ou un Fournisseur fait l'objet d'un audit, celui-ci est réalisé en conformité avec la Matrice des risques présentée ci-dessus. Cet audit donne lieu à un rapport écrit. Pour les Filiales, ces rapports sont disponibles sur une base consultable et sécurisée, destinée aux Directeurs des Relations Humaines du Groupe et aux Directeurs des Opérations pays dans certains cas. Pour les Fournisseurs, ces rapports sont destinés aux acheteurs du Groupe.

**Les audits EHS spécifiques aux Filiales** : afin de s'assurer du respect de la politique EHS dans le Groupe, un système d'audit mondial est en place depuis 1996 et a été renforcé en 2001 avec la présence d'auditeurs externes. Ceux-ci sont experts des réglementations et contextes locaux. Ces audits ont lieu régulièrement sur chacun des Sites L'Oréal : tous les 3 ans pour les sites de production et tous les 4 ans pour les centrales de distribution, sites administratifs et centres de recherche. Si le résultat de l'audit n'est pas au niveau exigé par le référentiel L'Oréal, un audit spécifique intermédiaire est programmé dès l'année suivante. Tous les ans, les équipes en charge des risques EHS revoient les résultats des audits et identifient des plans généraux d'amélioration. Les plans d'amélioration spécifiques aux Sites audités sont mis en place immédiatement après la fin de l'audit. Toute mesure d'urgence destinée à prévenir un risque imminent pour la santé des personnes se trouvant dans le Site est mise en place par les équipes EHS du Site sans attendre la réalisation d'un audit et même si elle ne fait pas partie du plan d'amélioration pouvant exister. Il existe différentes grilles d'audits appelées « risques », « culture » ou « mixtes », mises en œuvre selon la maturité et le type d'activité des Sites. Celles-ci évaluent notamment :

- la conformité des pratiques et installations aux procédures et règles du Groupe ;
- les progrès en matière de performances EHS ;
- les risques éventuels que les Sites pourraient présenter en matière d'EHS ; et
- le niveau de management et de déploiement de la culture EHS sur les Sites.

Chaque constat de risque est classé selon trois catégories désignées par A, B et C selon une matrice niveau d'impact/probabilité d'occurrence. Les constats A font l'objet d'un suivi mensuel et d'une consolidation annuelle par typologie de risques.

Le reporting mensuel des données sécurité et environnement permet de consolider et analyser les éventuels anomalies et incidents conduisant à des non-conformités réglementaires, des plaintes et/ou des amendes.

#### Trois types d'audits spécifiques aux Fournisseurs :

- les audits initiaux : premiers audits réalisés qui sont un préalable au démarrage de la relation avec un nouveau Fournisseur ;
- les audits de suivi : réalisés 12 à 24 mois au maximum après la demande d'action immédiate (NIA) suivant le caractère sérieux des non-conformités relevées ; et
- les audits de confirmation, trois ans après l'audit initial.

#### Les résultats possibles d'audits sont :

- **Satisfaisant** : tous les critères sont conformes aux Règles Applicables et les bonnes pratiques sont soulignées ;
- **Need Continuous Improvement** (NCI - besoin d'amélioration continue) : des non-conformités mineures sont relevées mais n'ont pas d'impact sur la sécurité et la santé des salariés ;
- **Need Immediate Action** (NIA - besoin d'action immédiate) : des non-conformités sont relevées en raison de leur caractère sérieux car elles sont récurrentes ou ont un impact potentiel sur la sécurité et la santé des salariés ;
- **Zéro Tolérance** (ZT) : relevée, par exemple, en cas de non-conformité critique en matière de travail d'enfant, de travail forcé, de maltraitance physique, de liberté d'aller et venir, de risque immédiat d'accident pour les salariés ou de tentative de corruption des auditeurs<sup>(1)</sup> ; et
- **Access Denied** (accès refusé) : relevé en cas de refus d'audit (par exemple en cas de refus d'accès partiel ou complet des auditeurs au site).

En cas de non-conformité (*Need Continuous Improvement*, *Need Immediate Action* et *Zéro Tolérance*), des plans d'actions correctifs doivent être mis en place et font l'objet d'un audit de suivi au niveau des Filiales et des Fournisseurs. L'absence de mise en œuvre effective d'un plan d'action correctif peut, lorsqu'il s'agit de Filiales, déclencher des alertes auprès des Patrons de Pays concernés. Les Filiales peuvent décider de lier tout ou partie de la rémunération de leurs managers et/ou de leur évaluation à leur performance dans la mise en œuvre des Règles Applicables.

Lorsqu'il s'agit de Fournisseurs, les non-conformités majeures (*Need Immediate Action*, *Zéro Tolérance* ou *Access Denied*) ou l'absence de mise en place d'actions correctives, peuvent entraîner le non-référencement d'un nouveau Fournisseur, la suspension ou l'arrêt des relations commerciales avec un Fournisseur référencé.

En cas de signalement par tout moyen de l'existence d'un risque sérieux de non-respect des Règles Applicables, un audit spécifique peut être déclenché. Dans le cadre des visites habituelles réalisées auprès des Fournisseurs, des rapports de visite sont émis et peuvent donner lieu, le cas échéant, à des audits additionnels.

#### Les audits EHS spécifiques aux sites des sous-traitants

Des audits EHS spécifiques supplémentaires sont réalisés par des tiers indépendants pour les sites des sous-traitants de production ou stockage d'aérosols, poudres décolorantes, produits inflammables selon les critères définis par L'Oréal et semblables à ceux utilisés pour les sites du Groupe. Ces audits sont déclenchés à l'occasion du référencement/qualification, d'un suivi *via* des audits réalisés 12 à 36 mois au maximum après la demande d'action immédiate (NIA) suivant le caractère sérieux des non-conformités relevées, puis lors de la confirmation, 5 ans après l'audit initial.

Les résultats de ces audits sont de même nature que ceux précédemment décrits : satisfaisant, NCI, NIA et ZT.

Les non-conformités majeures (*Need Immediate Action*, *Zéro Tolérance* ou *Access Denied*) ou l'absence de mise en place d'actions correctives peuvent entraîner le non-référencement d'un nouveau Fournisseur, la suspension ou l'arrêt des relations commerciales avec un Fournisseur référencé.

L'ensemble des principales non-conformités constatées fait l'objet d'un suivi et d'une consolidation annuelle par typologie de risques.

(1) À noter, la notion de tentative de corruption mentionnée dans le rapport d'audit concerne le fait de vouloir corrompre l'auditeur et non pas le fait que le fournisseur ait pu être impliqué dans une affaire de corruption.

En cas de signalement par tout moyen de l'existence d'un risque sérieux de non-respect des Règles Applicables, un audit spécifique peut être déclenché. Dans le cadre des visites habituelles réalisées auprès des Fournisseurs, des rapports de visite sont émis et peuvent donner lieu, le cas échéant, à des audits additionnels.

**Les diligences complémentaires :** L'Oréal fait également appel aux analyses et à la notation utilisée par EcoVadis afin d'évaluer les politiques mises en place par les Fournisseurs, entre autres, sur les sujets abordés dans le Plan. Cette évaluation est un guide indicatif qui vient s'ajouter aux audits mentionnés ci-dessus. En participant à l'évaluation EcoVadis, L'Oréal confronte sa politique environnementale et sociale à l'expertise et aux recommandations d'auditeurs externes qualifiés dans l'analyse de risques multisectoriels. Cette notation est utile pour l'amélioration continue du programme de L'Oréal, qui contribue également à la transparence des pratiques des industries. Cette évaluation sert à sélectionner les fournisseurs en tenant compte de leur performance environnementale et sociale. L'Oréal est co-fondateur du *Responsible Beauty Initiative* (RBI), initiative sectorielle créée en 2017 avec EcoVadis. Elle réunit 8 grands acteurs de l'industrie cosmétique pour la transformation durable de toute la chaîne d'approvisionnement de la beauté.

## (ii) Dispositif d'auto-évaluation

**Droits Humains et Libertés Fondamentales :** un système de reporting éthique annuel permet un suivi de la mise en œuvre des Règles Applicables au sein des Filiales, notamment sur les Droits Humains et Libertés Fondamentales.

**Environnement, santé au travail et sécurité :** le Comité de Direction des Sites de L'Oréal dispose d'outils d'auto-évaluation de leurs pratiques par rapport au référentiel d'audit qui leur est communiqué. Cela permet de créer, le cas échéant, un plan d'amélioration. Ces auto-évaluations sont des données d'entrée des audits risques EHS.

Pour piloter sa performance :

- chaque site des Filiales définit et révisé chaque année ses feuilles de route (*roadmaps*) sécurité et environnement pour atteindre les objectifs fixés par le Groupe. Il suit mensuellement des indicateurs EHS ;
- au niveau Groupe, mensuellement, les indicateurs sont consolidés par Zones et globalement pour les résultats du Groupe ; et
- annuellement, un Bilan Gaz Effet de Serre est établi (selon le *GHG Protocol*).

## 6 Mécanisme d'alerte et de recueil de signalements

L'Oréal met en œuvre depuis 2008 un dispositif d'alerte interne dénommé *Speak Up*. Ce dispositif permet aux collaborateurs et aux parties prenantes de faire remonter leurs éventuelles préoccupations, y compris les atteintes graves en matière de Droits Humains et Libertés Fondamentales, de santé au travail et sécurité des personnes, et de respect de l'environnement, via un site Internet sécurisé, au Directeur Éthique, Risques et Conformité. Cela se fait de manière sécurisée, efficace et procurant l'ensemble des garanties de confidentialité nécessaires à la remontée de

violations potentielles. Toute allégation exprimée de bonne foi fait l'objet d'un examen détaillé et les mesures de remédiation adéquates sont prises, le cas échéant. Les collaborateurs disposent de plusieurs autres canaux afin de remonter leurs signalements (ligne hiérarchique, lignes locales dédiées, etc.). La ligne d'alerte a été ouverte aux collaborateurs en 2008, puis aux parties prenantes en 2018. Des campagnes d'information sur le dispositif d'alerte interne sont régulièrement organisées.

## 7 Compte rendu de la mise en œuvre effective du Plan

Ce paragraphe rend compte des résultats de l'année 2024 s'agissant de l'application du Plan à l'égard des Filiales et Fournisseurs.

### 7.1 Résultats généraux des mécanismes d'alerte et de recueil de signalements

En 2024, 780 signalements ont été réalisés et notamment :

- 38 en matière de harcèlement sexuel dont 23 étaient fondés en tout ou partie et qui ont notamment donné lieu à 10 départs du Groupe ;

- 87 en matière de harcèlement moral dont 12 étaient fondés en tout ou partie et qui ont notamment donné lieu à 2 départs du Groupe ;
- 57 en matière de discrimination dont 11 étaient fondés en tout ou partie et qui ont notamment donné lieu à 7 départs du Groupe ;
- 40 en matière de santé et sécurité dont 7 étaient fondés en tout ou partie et qui n'ont donné lieu à aucun départ du Groupe ; et
- 3 en matière d'environnement dont aucun n'était fondé en tout ou partie.



## 7.2 Résultats de l'application du Plan à l'égard des Filiales

### Adoption des Règles Applicables par les Filiales

Les Règles Applicables font partie des normes internes de la totalité des Filiales. Les collaborateurs sont formés grâce à un outil de formation en ligne sur l'Éthique. Fin 2024, 83 % des collaborateurs concernés avaient réalisé cette formation.

Chaque responsable EHS, ainsi que chaque personne travaillant dans une usine ou une centrale de distribution, est formé aux Règles Applicables en matière de Santé, Sécurité et Environnement (EHS). Tous les nouveaux collaborateurs sont formés aux Règles Sécurité, Santé au travail et Environnement, quel que soit le lieu de travail.

### Dispositif de suivi et contrôles réalisés en matière de Droits Humains

30 usines et centrales de distribution appartenant au Groupe dans le monde ont fait l'objet d'audits couvrant l'ensemble des Règles sur les Droits Humains, à l'exception de celles relatives à l'hygiène et à la sécurité, qui font l'objet d'audits spécifiques et organisés séparément.

- S'agissant des salariés employés par L'Oréal, les non-conformités relevées se répartissent comme suit :
  - (i) travail des enfants : les audits n'ont révélé aucune non-conformité ;
  - (ii) travail forcé : les audits n'ont révélé aucune non-conformité ;
  - (iii) liberté d'association : les audits n'ont révélé aucune non-conformité ;
  - (iv) non-discrimination : les audits n'ont révélé aucune non-conformité ;
  - (v) durée du travail : (a) des audits ont révélé que la réalisation d'heures supplémentaires était parfois imposée aux salariés de deux sites distincts, en conformité avec la législation locale ; (b) deux audits ont révélé le dépassement, par deux salariés, respectivement de deux et quatre heures de la limite d'heures supplémentaires prévues par la Politique Droits Humains Collaborateurs. Des plans d'action ont été définis pour assurer le caractère volontaire de la réalisation des heures supplémentaires et le respect des limites horaires prévues par cette politique. Des audits de contrôle seront effectués en 2025 ;
  - (vi) salaires et frais : les audits n'ont révélé aucune non-conformité ;
  - (vii) harcèlement sexuel et moral : les audits n'ont révélé aucune non-conformité ;
  - (viii) pratiques disciplinaires : un audit a révélé que le règlement intérieur en matière disciplinaire d'un site n'avait pas fait l'objet d'une certification de l'autorité administrative compétente, obligatoire en vertu du droit local. Un plan de régularisation sous quatre mois a été défini. Un audit de contrôle sera effectué au terme de ce délai.
- S'agissant des salariés d'entreprises extérieures (de travail temporaire ou sous-traitantes), sur un des sites audités, il n'a pas été possible de vérifier la conformité aux Règles Applicables en matière de salaire et de temps de travail, les documents relatifs à la paie de ces travailleurs externes n'étant pas disponibles sur le site. Un plan de remédiation est en cours d'établissement.

## Dispositif de suivi et contrôles réalisés en matière de Santé, Hygiène et Environnement

En 2024, 91 « top managers » (Directeurs d'usines, de centrales de distribution, membres de Comité de Direction, etc.) ont participé au séminaire « *Leadership & Safety culture* », qui s'est déroulé au Centre Européen d'Éducation Permanente (CEDEP), sur le campus de l'INSEAD en France. Le séminaire vise à sensibiliser les tops managers aux enjeux de la sécurité, à renforcer leur capacité à faire adopter des comportements sûrs et à les maintenir à long terme.

35 usines sont certifiées ISO 45001, soit 97 % des usines du Groupe.

En 2024, les audits EHS suivants ont été réalisés :

- 20 audits risques ;
- 16 audits mixtes risques et culture EHS ;
- 8 audits combinés Qualité, Environnement, Hygiène, Sécurité et Performance ; et
- 110 audits complémentaires EHS de sites de sous-traitance dans des usines et dans des centrales de distribution externes.

Les risques les plus fréquemment identifiés lors des audits risques EHS sont relatifs à la protection incendie, la sécurité des procédés, les énergies dangereuses, le confinement des eaux d'extinction et le management des effluents. Les non-conformités et les mises en demeure font systématiquement l'objet d'actions correctives.

En 2024, douze usines ont connu des non-conformités réglementaires vis-à-vis de la qualité de leurs effluents. Une usine a reçu des amendes à hauteur d'un total de 2 250 \$ pour ces non-conformités. De plus, une usine a subi une plainte de voisinage qui n'a pas généré d'amende.

## 7.3 Résultats de l'application du Plan à l'égard des Fournisseurs

### Adoption des Règles Applicables par les Fournisseurs

Depuis 2002, les Fournisseurs du Groupe doivent approuver la Lettre d'Engagement Éthique Mutuel (MECL). Celle-ci, revue en 2021, expose les exigences et engagements de L'Oréal vis-à-vis de ses Fournisseurs, conformément à ses programmes et politiques relatifs à l'éthique, à la responsabilité d'entreprise, aux Droits Humains, aux conditions de travail et à la conformité. La MECL a été déployée progressivement auprès de tous les Fournisseurs dans le monde. 95 % des Fournisseurs éligibles <sup>(1)</sup>, incluant les fournisseurs stratégiques, ont pris l'engagement contractuel de respecter ces obligations.

En complément de la MECL, L'Oréal demande à ses Fournisseurs qui mettent à disposition de la main d'œuvre externalisée, la signature de « External Workforce Agency Standards ». Ce document renforce leur engagement concernant la protection des Droits Humains, en particulier sur le travail forcé et l'accès à un mécanisme d'alerte et de recueil de signalements.

En 2024, 63 acheteurs nouvellement entrés dans le Groupe ont reçu une formation approfondie aux achats responsables.

(1) Valeur en pourcentage de dépense à fin novembre. Sont éligibles les fournisseurs représentant 100 % du montant des achats destinés à la fabrication des produits finis et 90 % du montant des autres typologies d'achats.

## Dispositif de suivi et contrôles

Le contrôle des Règles Applicables est réalisé au moyen d'audits externes. Ces audits abordent les questions relatives aux Droits Humains, ainsi qu'à l'Environnement, la Santé et la Sécurité et portent sur l'ensemble des activités du site audité sans être cantonnés aux seules parties du site qui opèrent pour L'Oréal.

Pour l'essentiel, l'audit social de L'Oréal repose sur le standard SA 8000. En 2024, le standard L'Oréal a été mis à jour pour renforcer les exigences.

Le Groupe met en place des audits initiaux et des ré-audits après trois ans. Des audits de suivi vérifient l'efficacité des plans d'actions correctives. Un outil de gestion des audits

sociaux permet de planifier les audits avec le système du prestataire externe, et de piloter les résultats et plans d'action pour tous les Fournisseurs concernés.

1147 audits sur sites ont été réalisés en 2024, soit 4 470 depuis 2021, dans le cadre de procédures d'audits réguliers mais également dans le cadre d'audits *ad hoc* suite à une analyse des risques. Les audits de suivi représentent 33 % de la totalité des audits réalisés en 2024 et ont permis à 69 % des Fournisseurs audités d'améliorer leur résultat.

En 2024, 1059 Fournisseurs ont réalisé une évaluation validée par EcoVadis de leurs politiques sociales, environnementales, éthiques, ainsi que leur déploiement chez leurs propres Fournisseurs.

## Concernant les audits sociaux <sup>(1)</sup>

### Non-conformités relevées lors des audits auprès des Fournisseurs par thème

Titre du chapitre	Needs Continuous Improvement	Needs Immediate Action	Zero Tolerance	Nombre total de non-conformités	Poids relatif par chapitre
Santé, sécurité et environnement	349	500	20	869	40,80 %
Durée de travail	294	212	0	506	23,76 %
Salaires et frais	148	229	0	377	17,70 %
Travail forcé	113	14	0	127	5,96 %
Harcèlement sexuel et moral	62	0	0	62	2,91 %
Liberté d'association <sup>(2)</sup>	33	24	0	57	2,68 %
Pratiques disciplinaires	50	0	0	50	2,35 %
Sous-traitance	19	13	0	32	1,50 %
Travail des enfants et les jeunes travailleurs	18	8	1	27	1,27 %
Non-discrimination	19	4	0	23	1,08 %
<b>TOTAL</b>	<b>1105</b>	<b>1004</b>	<b>21</b>	<b>2130</b>	<b>100 %</b>

(i) **Santé, sécurité et environnement** : 40,80 % des non-conformités concernaient les Règles Applicables en matière de Santé, Sécurité et Environnement. L'essentiel des cas concernait l'absence d'attestation sécurité-incendie, le manque de formation pour l'évacuation d'urgence, la manipulation des extincteurs ou l'utilisation des équipements de protection, l'absence de plan d'évacuation en langue locale, ou des manquements concernant les chemins ou les sorties de secours, ainsi que l'absence de poste de lavage des yeux. Les actions correctives ont été demandées et elles seront vérifiées lors de prochains audits.

(ii) **Durée du travail** : 23,76 % des non-conformités. Les non-conformités concernaient le non-respect des Règles Applicables en matière de durée du temps de travail et de régularité des jours de repos, et l'absence de documents permettant d'assurer un suivi de ces règles. Les actions correctives ont été demandées et elles seront vérifiées lors de prochains audits.

(iii) **Salaires et frais** : 17,70 % des non-conformités. Les non-conformités concernaient majoritairement les assurances et les cotisations sociales, ainsi que le non-paiement du salaire minimum, des heures supplémentaires ou de congés payés. Les actions correctives ont été demandées et elles seront vérifiées lors de prochains audits.

(iv) **Travail forcé** : Les non-conformités relevées pour ce chapitre représentent la part de 5,96 % de toutes les non-conformités identifiées lors d'audits sociaux en 2024. La majorité des non-conformités concernait l'inexistence ou l'inadéquation du contrat de travail (par exemple, manque de clauses sur la protection des données personnelles). La principale mesure corrective demandée a été la mise en place et la mise à jour des contrats de travail.

Une partie des non-conformités concernait le paiement de frais de recrutement par des travailleurs, essentiellement migrants. Dans la majorité des cas, ces travailleurs ont payé ces sommes pour couvrir les frais d'analyses et tests médicaux. Dans certains cas, des sommes ont été avancées par les travailleurs. L'Oréal a échangé avec ses Fournisseurs concernés et a demandé la mise en place d'un plan d'action et de remédiation. Ce plan contient le remboursement des travailleurs concernés et l'instauration de procédures préventives, réduisant la probabilité de tels cas à l'avenir.

Des audits spécifiques sont prévus pour vérifier la mise en place des actions correctives et de remédiation. Des audits ont relevé que les documents d'identité ont été retenus par des employeurs hors obligation légale. La restitution immédiate des documents d'identité a été demandée. Lorsque les travailleurs concernés ont mis en avant qu'ils craignaient la perte des documents, des casiers avec cadenas ont été mis à leur disposition.

(1) Sans préjudice d'actions de contrôle additionnelles et complémentaires.

(2) Chiffres excluant les audits où la vérification n'a pas pu être réalisée du fait de la spécificité réglementaire locale.

Certains cas concernaient le non-respect de la liberté pour les travailleurs de mettre fin à leur contrat sans pénalité (financière ou autre) et l'absence ou l'inadéquation du permis de travail des travailleurs étrangers. Un audit de suivi vérifiera la mise en place effective des mesures correctives.

- (v) **Harcèlement sexuel et moral** : 2,91 % des non-conformités. Un cas potentiel de harcèlement moral a été identifié. Le fournisseur a été contacté pour comprendre les causes racines et établir un plan d'actions correctives. L'essentiel des autres non-conformités concernait l'absence d'une politique écrite interdisant le harcèlement moral et sexuel, ou l'absence de système interne permettant la dénonciation sans conséquence négative pour l'employé concerné. Les actions correctives ont été demandées et elles seront vérifiées lors de prochains audits.
- (vi) **Liberté d'association et droit à la négociation collective** : 2,68 % des non-conformités. L'essentiel des non-conformités concernait l'absence d'élections libres des représentants des travailleurs ou la présence d'interférence de la direction dans ces élections. Des élections doivent être organisées ou, à défaut dans les pays où de telles élections ne sont pas légales, des réunions de travailleurs ou des moyens alternatifs permettant aux travailleurs de soulever des griefs ou des plaintes les concernant. Les actions correctives ont été demandées et elles seront vérifiées lors de prochains audits.
- (vii) **Pratiques disciplinaires** : 2,35 % des non-conformités. L'essentiel de ces non-conformités concernait l'absence de règles écrites claires, ou leur illégalité, les pratiques disciplinaires, ou l'absence de la communication des règles vis-à-vis des travailleurs de l'entreprise. Les actions correctives ont été demandées et elles seront vérifiées lors de prochains audits.

(viii) **Sous-traitance** : 1,50 % des non-conformités. La majorité des non-conformités concernait l'absence d'actions de la part de Fournisseurs pour s'assurer que les standards d'éthique de L'Oréal sont respectés dans leur propre chaîne d'approvisionnement. Les actions correctives ont été demandées et elles seront vérifiées lors de prochains audits.

(ix) **Travail des enfants et des jeunes travailleurs** : Les non-conformités relevées pour ce chapitre représentent 1,27 % de toutes les non-conformités identifiées lors des audits sociaux en 2024. L'emploi d'enfants de moins de 16 ans a été constaté lors d'un audit. Le cas concernait une personne de 15 ans et demi, qui n'effectuait pas de tâches mettant en cause sa santé et sa sécurité. L'Oréal s'est assuré que le jeune travailleur était scolarisé et est retourné à l'école. L'entreprise concernée a, d'ailleurs, revu ses procédures et processus de recrutement concernant la vérification d'âge minimum, ce point ayant été vérifié lors d'un audit de suivi. La relation commerciale a été maintenue sous probation.

Les autres non-conformités constatées portaient en particulier sur l'absence de procédures de vérification de l'âge au moment de l'embauche par le Fournisseur, ainsi que le non-respect des conditions prosrites par la loi concernant l'emploi de jeunes travailleurs (par exemple, l'absence d'examen de santé à l'embauche) et des apprentis (par exemple, le non-respect de quotas). La correction de ces situations a été demandée aux Fournisseurs et un audit de suivi est prévu.

(x) **Non-discrimination** : 1,08 % des non-conformités. Ces non-conformités concernaient majoritairement l'absence d'une politique claire prohibant les discriminations à l'embauche ou les discriminations dans le paiement des salaires et autres frais. Il a également été relevé que certains Fournisseurs exigeaient des tests de grossesse préalables à l'embauche. Les Fournisseurs ont été contactés pour s'assurer que les politiques et les processus soient mis à jour surtout pour éviter ces pratiques à l'avenir. Les actions correctives ont été demandées et elles seront vérifiées lors de prochains audits.