



# DÉVELOPPEMENT DURABLE

DES ENGAGEMENTS CONCRETS  
POUR UNE CROISSANCE RESPONSABLE



Pour être durable, la croissance de L'Oréal doit être exemplaire et profiter à tous : consommateurs, collaborateurs, fournisseurs, distributeurs, actionnaires et communautés. Elle est bâtie sur les valeurs fondatrices du groupe – respect, intégrité, excellence – ancrées dans la réalité quotidienne de tous ses métiers. Engagé à assumer toutes les responsabilités d'un leader, L'Oréal mène des actions concrètes et mesurables pour contribuer à un monde plus respectueux, plus beau.

Engagements

p. 16

Gouvernement  
d'entreprise

p. 18

Ethique

p. 20

Mécénat

p. 21

Environnement

p. 22

# Huit engagements pour une croissance durable

Pour L'Oréal, il ne peut exister de convictions fortes sans engagements concrets. Cette rubrique du Rapport Annuel a pour objectif de rappeler les grands principes de la démarche développement durable du groupe. Elle propose d'abord un éclairage sur les huit engagements forts de L'Oréal pour une croissance durable, puis présente ses actions dans les domaines du gouvernement d'entreprise, de l'éthique, du mécénat et de la protection de l'environnement.

D'autres chapitres abordent différentes réalisations de L'Oréal en termes de développement durable. Certaines actions en faveur de la diversité et de la solidarité sont présentées dans la partie Ressources Humaines (pages 94 à 97). Des avancées en matière d'innovation durable et responsable sont évoquées dans la partie consacrée à la Recherche et Développement (pages 88 à 91), ainsi que dans la partie dédiée aux Opérations (pages 92 et 93). Enfin, un encadré "Engagements" illustre une action concrète de chaque division opérationnelle (rubrique Activités, pages 38 à 71).

## Gouvernance d'entreprise

Le Conseil d'Administration de L'Oréal est attaché à la qualité du gouvernement d'entreprise, attentif à l'évolution des bonnes pratiques en la matière et soucieux de progresser constamment.

## Modèle économique

En tant que groupe international, L'Oréal s'engage à assurer une croissance créatrice de valeur pour le plus grand nombre d'acteurs participant à sa réussite. Dans un environnement rendu très difficile en 2008 par la crise économique, le modèle économique de L'Oréal, basé sur l'innovation, la qualité et la mondialisation, a démontré sa résistance.

## Environnement, hygiène et sécurité

En termes de performance environnementale, L'Oréal vise l'excellence. La politique du groupe est de réduire son impact par l'efficacité et, là où c'est possible, d'atteindre une réduction absolue de ses impacts. Entre 2003 et 2008, L'Oréal a réduit, par unité de produit fabriqué, sa consommation d'énergie de -17%, ses émissions directes de CO<sub>2</sub> de -23%, sa consommation d'eau de -25% et sa génération de déchets<sup>(1)</sup> de -26%.

## Recherche et Développement

L'Oréal promeut une innovation durable, en intégrant les principes du développement durable au cœur de ses activités de Recherche et Développement. Ainsi, le groupe soutient le développement de la chimie verte, évalue systématiquement l'impact des matières premières sur l'environnement et la biodiversité, et intègre des matières premières issues du commerce équitable. Enfin, L'Oréal a créé en 2007 un pôle de compétences Naturel et Bio, dont l'une des missions essentielles est de développer l'intégration de matières premières plus naturelles.

### Politique environnementale – Résultats obtenus entre 2003 et 2008

Réduction des consommations et des rejets par unité de produit fini



Emissions directes de CO<sub>2</sub>  
-23%



Consommation d'énergie  
-17%



Consommation d'eau  
-25%



Réduction des déchets<sup>(1)</sup>  
-26%

(1) Hors emballages navettes.



Réunion produit : développement et partage de compétences chez L'Oréal à Paris (France).

## Affaires sociales

Le groupe souhaite permettre à ses collaborateurs de se réaliser pleinement au sein d'une communauté multiculturelle et stimulante, riche de diversité et de talents, à laquelle tous contribuent avec créativité et enthousiasme.

## Relations avec les fournisseurs

Le groupe veille au strict respect des normes de travail et des droits de l'homme dans toute la chaîne d'approvisionnement. Chaque année, plusieurs centaines d'audits sont réalisés par des experts indépendants afin de vérifier que les conventions internationales en matière de droit du travail sont effectivement appliquées chez tous nos fournisseurs.

Un acheteur L'Oréal avec son fournisseur, spécialisé dans la réalisation de flacons de parfum en verre (France).



### POUR EN SAVOIR PLUS

L'Oréal publie chaque année en juin un Rapport Développement Durable, disponible sur le site [www.loreal.com](http://www.loreal.com) ainsi qu'une version abrégée qui constitue un résumé de ce rapport.



Centre de conseils aux consommateurs (Corée).

## Relations avec les consommateurs

L'Oréal s'engage à fournir à ses consommateurs un service et des conseils de qualité à travers un réseau de 300 spécialistes dans plus de 50 pays. Le groupe s'est également clairement engagé en faveur d'un marketing durable en signant la Charte de l'Union des annonceurs pour une communication responsable.

## Mécénat d'entreprise

L'Oréal entend être une entreprise citoyenne exemplaire, promouvoir les femmes et la science, la solidarité et l'éducation. Le groupe est notamment engagé, à travers la Fondation d'entreprise L'Oréal, dans deux grands partenariats internationaux avec l'Unesco, le programme "Pour les Femmes et la Science" et le programme d'éducation préventive "Coiffeurs contre le sida".

Les actions au niveau local sont également de plus en plus nombreuses dans tous les pays du monde.

## Un engagement reconnu

Les initiatives de développement durable prises par L'Oréal ont été largement reconnues en 2008 :

- En janvier, le groupe est désigné par la revue *Corporate Knights* comme l'une des 100 entreprises les plus durables au monde.
- Jean-Paul Agon reçoit le *Stanley C. Pace Leadership in Ethics Award* du *Ethics Resource Center* qui reconnaît l'exemplarité du leadership éthique de l'entreprise.
- Les plus grandes agences de notation éthique du monde classent L'Oréal comme leader de son secteur en la matière.
- Merrill Lynch nomme L'Oréal *Carbon Leader*, et sa performance est saluée par le *Carbon Disclosure Project*.
- Le groupe figure dans la plupart des indices boursiers de Développement Durable (FTSE4Good, ASPI Eurozone et Ethibel).
- Le groupe est classé premier de son secteur par des *stakeholders* américains (étude Ceres).
- L'Oréal est classé deuxième par le magazine français *Challenges*, qui a réalisé une étude de la performance Développement Durable des entreprises du Cac 40, avec la meilleure note en matière de performance environnementale.

# Un Conseil d'Administration indépendant, disponible et vigilant

Le Conseil d'Administration de L'Oréal est attaché à la qualité du gouvernement d'entreprise, attentif à l'évolution des bonnes pratiques en la matière et soucieux de progresser constamment. Conformément aux décisions prises par le Conseil d'Administration fin 2007 de scinder en deux le Comité Management et Rémunérations, le Comité des Rémunérations et le Comité des Nominations ont été mis en place début 2008.

## Un partage harmonieux des fonctions

Après la dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général décidée par le Conseil d'Administration en 2006, les administrateurs ont à nouveau constaté, à l'issue de l'année 2008 et à l'occasion de l'évaluation du mode de fonctionnement du Conseil, que cette organisation donne pleine satisfaction, en contribuant efficacement à la qualité de leurs échanges. Le Président et le Directeur Général sont bien chacun dans leur rôle respectif, dans le cadre du Règlement Intérieur voulu par le Conseil (voir tome 2 du Document de Référence, page 124).

## Des administrateurs responsables et expérimentés

Le Conseil d'Administration de L'Oréal a examiné la situation de chacun de ses membres, notamment au regard des critères d'indépendance énoncés dans le Code AFEP-MEDEF de décembre 2008, que la société a choisi comme référentiel pour juger des bonnes pratiques en matière de gouvernement d'entreprise.

La qualité de l'administrateur s'apprécie également au regard de son expérience, de sa compétence, de son autorité et de sa bonne connaissance de la société ; autant d'atouts qui permettent une conduite à long terme de la stratégie. Les administrateurs de L'Oréal sont présents, actifs et impliqués, ce qui contribue à l'amélioration continue de la qualité des délibérations et des décisions du Conseil. Ils sont engagés, vigilants et participent activement aux débats, avec une totale liberté de jugement et une grande disponibilité. Dans un esprit de loyauté, tous les administrateurs respectent strictement le caractère collégial des décisions prises par le Conseil.

Le Conseil d'Administration de L'Oréal comprend 14 membres : le Président et le Directeur Général, six administrateurs issus des actionnaires majoritaires dont trois du groupe familial de Madame Bettencourt et trois de Nestlé (parmi eux sont choisis les deux Vice-Présidents du Conseil) et six administrateurs indépendants : Madame Annette Roux, Messieurs Charles-Henri Filippi, Xavier Fontanet, Bernard Kasriel, Marc Ladreit de Lacharrière et Louis Schweitzer. Monsieur Ladreit de Lacharrière est administrateur de L'Oréal depuis plus de 12 ans mais son expérience professionnelle et sa liberté de jugement, alliées à une bonne connaissance de l'entreprise, apportent beaucoup aux débats et décisions du Conseil.

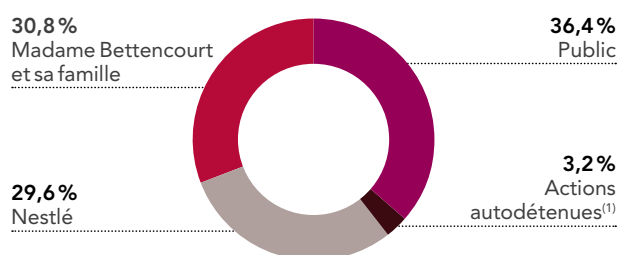
## Des comités actifs

Les Comités du Conseil d'Administration agissent strictement dans le cadre des missions qui leur ont été données par le Conseil. Ils préparent activement ses travaux, font des propositions mais n'ont aucun pouvoir de décision.

## Le Comité Stratégie et Réalisations

Ce Comité éclaire par ses analyses les orientations stratégiques soumises au Conseil et suit la réalisation et l'évolution des opérations significatives en cours. Il veille au maintien des grands équilibres financiers. Dans ce cadre, le Comité examine les grands axes, options ou projets stratégiques présentés par la Direction Générale avec leurs conséquences économiques et financières, les opportunités d'acquisitions, les opérations financières susceptibles de modifier de manière significative la structure du bilan.

### RÉPARTITION DU CAPITAL AU 31 DÉCEMBRE 2008



(1) Conformément à la Loi, les actions autodétenues sont privées de droit de vote.

Le Comité s'est réuni quatre fois en 2008. Outre l'activité des divisions et des zones géographiques du groupe, avec notamment l'évolution du chiffre d'affaires et des résultats, le Comité a examiné les conditions de l'acquisition d'Yves Saint Laurent Beauté et le programme de rachat d'actions. Différents aspects de la stratégie et particulièrement du positionnement des métiers de L'Oréal ont été présentés et discutés en Comité, puis en séance du Conseil en présence de dirigeants. L'attention du Comité s'est portée en fin d'année sur les conséquences de la crise financière; le Conseil a pu à nouveau constater la robustesse du bilan de L'Oréal.

## Le Comité d'Audit

Ce Comité s'assure que la Direction Générale dispose des moyens lui permettant d'identifier et de gérer les risques d'ordre économique, financier et juridique auxquels le groupe est confronté en France et à l'étranger, dans le cadre de ses opérations courantes ou exceptionnelles. Monsieur Charles-Henri Filippi, administrateur de L'Oréal, expert financier, a été nommé Président du Comité en avril 2008.

En 2008, le Comité s'est réuni quatre fois, toujours en présence des Commissaires aux Comptes. Les documents nécessaires lui ont été communiqués préalablement aux séances concernées. Le Comité a jugé que les travaux de l'Audit Interne et le processus de Contrôle Interne en place, qu'il a examinés à plusieurs reprises, notamment sous l'aspect des risques, progressent en qualité. Le Comité a également pris connaissance de l'endettement et de la structure du financement de la société ainsi que des risques sur les principales contreparties.

## Le Comité des Rémunérations

Le Comité des Rémunérations fait des propositions au Conseil sur tous les aspects de la rémunération du Président et du Directeur Général, particulièrement au regard des recommandations de place, sur la mise en place de plans incitatifs à long terme, prévoyant par exemple des distributions de stock-options ou d'actions gratuites, et sur l'enveloppe des jetons de présence et leur mode de distribution. En 2008, le Comité s'est réuni trois fois.

Le Conseil a arrêté en 2008, sur proposition du Comité qui en a débattu, le principe et le mode de calcul des conditions liées aux performances du Directeur Général pour le calcul de ses indemnités dans le cas de la cessation de ses fonctions. L'engagement réglementé correspondant a été voté en Assemblée Générale.

### LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

**Fin novembre 2008, les recommandations de l'AFEP et du MEDEF d'octobre 2008 sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux des sociétés cotées ont été soigneusement examinées par le Comité des Rémunérations, puis par le Conseil d'Administration. Le Conseil a considéré que ces recommandations s'inscrivent dans la démarche de gouvernement d'entreprise de la société.**

**Le Comité a proposé au Conseil d'adopter la présentation des rémunérations du Président et du Directeur Général dans le Document de Référence 2008, telle que recommandée. Le chapitre concerné se trouve dans le Rapport de Gestion, tome 2, pages 74 et suivantes du Document de Référence.**

## Le Comité des Nominations

Le Comité des Nominations fait des propositions au Conseil pour le choix des administrateurs, émet un avis sur les propositions du Président pour la nomination du Directeur Général et veille à la mise en place d'une procédure de préparation des plans de succession des mandataires sociaux en cas de vacance imprévisible. Il supervise le mode d'évaluation du Conseil et conduit la réflexion sur les Comités chargés de préparer le travail du Conseil. Il émet un avis sur la qualification d'administrateur indépendant et vérifie les critères d'appréciation.

Le Comité s'est réuni trois fois en 2008. Il a examiné l'organisation du Conseil, de ses Comités et particulièrement celle du Comité d'Audit dont l'expertise a été renforcée. Compte tenu notamment des nouvelles obligations en matière d'informations à publier sur les administrateurs, le Comité a proposé au Conseil d'examiner au cas par cas la situation de chacun des administrateurs au regard de leur indépendance. Dans le Document de Référence 2008, les administrateurs indépendants sont clairement qualifiés, compte tenu des critères retenus par le Conseil.

## Une autoévaluation systématique

Le Conseil procède chaque année à une évaluation de sa composition, de son organisation et de son mode de fonctionnement. Il envisage les voies de progrès toujours possibles et prend les mesures d'amélioration qu'il juge utiles. En 2008, le Conseil s'est réuni six fois, avec un taux d'assiduité de 90%. Les administrateurs ont tous participé à l'Assemblée Générale. En 2008, le Conseil d'Administration a particulièrement apprécié les présentations qui lui ont été faites, souvent en présence de dirigeants, et les débats qui ont suivi sur un grand nombre des aspects de la stratégie du groupe et de ses perspectives. De nouveaux progrès ont été constatés dans le fonctionnement des Comités du Conseil, dont les travaux préparatoires facilitent les délibérations du Conseil. Celui-ci a disposé en 2008 d'une information régulière et fiable sur l'activité du groupe. Les administrateurs ont exprimé le souhait que les progrès ainsi constatés continuent d'enrichir leurs délibérations et ils ont proposé d'élargir encore les thèmes à mettre à l'ordre du jour de leurs réunions.

## Dans le strict respect de la confidentialité

Les administrateurs, initiés permanents, s'appliquent à eux-mêmes des règles strictes en matière de détention d'une information confidentielle. En cela, ils se conforment à la Loi et aux mesures de prévention prises par L'Oréal vis-à-vis de ses collaborateurs, notamment dans le cadre du Code de déontologie boursière et des procédures de Contrôle Interne. L'utilisation et la transmission abusives d'informations privilégiées doivent être évitées et l'investissement dans les titres de la société doit être effectué dans un cadre sécurisé.

# Ethique : intégrité, respect et excellence

Le Directeur de l’Ethique, qui rapporte directement au Directeur Général, est responsable du déploiement du programme éthique de L’Oréal, qui comprend la promotion et l’intégration de l’éthique à travers le groupe, l’aide dans la prise de décision éthique, la formation des collaborateurs et la gestion des éventuelles réclamations. Dans un but de progrès permanent, le Directeur de l’Ethique mesure et évalue régulièrement les résultats, et fournit des rapports périodiques au Directeur Général et au Comité de Direction.

## “Parlons-en ensemble” : L’Oréal Ethics Open Talk

L’Oréal encourage le dialogue et ses collaborateurs peuvent exprimer ouvertement leurs préoccupations légitimes. La voie normale pour signaler de telles préoccupations est la voie hiérarchique. Les collaborateurs ont également la possibilité de contacter directement le Directeur de l’Ethique et ce, notamment au moyen du site L’Oréal Ethics Open Talk. Ce site, actuellement disponible en 11 langues, offre un mécanisme sécurisé de remontée d’information.

## Un reporting annuel étendu à tous les thèmes de la “Charte Ethique”

Créé en 2005, “Country Reporting Ethics” est un outil de suivi des questions éthiques mis en place dans chaque pays et permettant une évaluation globale en la matière. En 2008, ce reporting a été étendu à l’ensemble des thèmes de la *Charte Ethique*, dont les droits de l’homme, la corruption, le traitement équitable des fournisseurs et les règles en matière de publicité et de marketing.

## Evaluer et analyser les risques éthiques

La Direction de l’Ethique a développé un outil permettant à chaque pays d’évaluer et d’analyser les éventuels risques éthiques, et de construire un plan d’action correctif, le cas échéant. Déjà utilisé par les directeurs des Ressources Humaines, cet outil est en cours de diffusion auprès des patrons de pays et directeurs d’usines.

## Un engagement récompensé

Jean-Paul Agon reçoit le *Stanley C. Pace Leadership in Ethics Award* du Ethics Resource Center qui reconnaît l’exemplarité du leadership éthique de l’entreprise. Les nominations pour ce prix proviennent d’entreprises, d’organisations non gouvernementales, du monde académique et du secteur public.

## Formation sur l’éthique

L’éthique a été intégrée dans 11 formations destinées aux managers, couvrant des sujets aussi variés que le rôle d’exemplarité du manager ou les problématiques éthiques de certains métiers tels les achats, le recrutement, etc. Un module sur l’éthique a été intégré dans le programme d’intégration “Discovery” auquel participent tous les managers rejoignant L’Oréal.

## L’Oréal parraine le premier master européen “Droit et Ethique des Affaires”

Ce diplôme, organisé par l’université de Cergy-Pontoise (France), en association avec l’ESSEC (France), l’Institute of Business Ethics (Royaume-Uni) et l’Ethics & Compliance Officers Association (Etats-Unis) a pour objectif de démontrer comment l’éthique doit être intégrée par les entreprises dans leurs plans stratégiques comme dans leurs pratiques quotidiennes des affaires.

Parallèlement, L’Oréal participe également au développement de la chaire *Droit et Ethique des Affaires* de l’université de Cergy-Pontoise qui a pour objet de favoriser les comportements responsables de l’entreprise.

## Nouvelle rubrique éthique sur [loreal.com](http://loreal.com)

Afin de répondre à l’intérêt croissant des parties prenantes sur les programmes éthiques de L’Oréal, une nouvelle rubrique dédiée à l’éthique a été publiée sur le site corporate de L’Oréal : [www.loreal.com](http://www.loreal.com).

Cette rubrique contient des informations sur la *Charte Ethique* L’Oréal et offre notamment la possibilité de télécharger la charte en 43 langues.

### POUR EN SAVOIR PLUS

Sur le site institutionnel du groupe : [www.loreal.com](http://www.loreal.com)  
rubrique Le Groupe / Ethique.

Sur le site Open Talk : [www.loreal.ethics.com](http://www.loreal.ethics.com)



Etică • الأخلاقيات • этика • Etický • 倫理 • Ethiek • Maitshwaro • Etica • 道德行为则 • ETIIKKA  
Éthique • Etika • Ethik • 道德 • Etikai • Etica • Etik • этика • אתיקה • Etikos • Ukulunga  
Etikk • Etica • 윤리지침 • Etyki • Ética • Etikos • этика • Etika • Etik • จรรยาบรรณ • Eetika  
Etik • ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ • Etica • नैतिकता • Etica • Etyky • Nguyễntắc úngxử • Etik • Ethics

# Missions de la Fondation L'Oréal : éducation, science, solidarité

Après un an d'existence, la Fondation d'entreprise L'Oréal a donné un nouvel élan aux grands programmes emblématiques de mécénat du groupe. Elle s'est engagée dans de nouveaux projets dans ses trois domaines d'intervention : encourager l'éducation, promouvoir la science et aider les personnes fragilisées. En 2009, elle se donne pour ambition de déployer des programmes exemplaires et déclinables au niveau international, et de développer des actions de mécénat fortement ancrées dans l'environnement local de ses filiales.

## Prolonger les grands programmes de mécénat du groupe

### Prix L'Oréal-Unesco "Pour les Femmes et la Science"

2008 a marqué une nouvelle étape avec la signature, le 6 mars 2008, d'une charte "Pour les Femmes et la Science" destinée à promouvoir la science, soutenir la cause des femmes et changer l'image de la science. Depuis l'origine de ce programme, 52 lauréates, 120 boursières internationales et 499 boursières nationales, soit près de 700 femmes à travers le monde, ont été récompensées. Ces femmes de talent forment aujourd'hui une communauté exceptionnelle, représentant tous les continents et toutes les cultures.

### "Coiffeurs contre le sida"

Initié en 2005 par L'Oréal en partenariat avec l'Unesco, le programme international d'éducation et de prévention "Coiffeurs contre le sida" est diffusé dans 163 centres de formation L'Oréal, dans les écoles de coiffure et dans les salons. 3 000 éducateurs sont impliqués au quotidien. Aujourd'hui relayé sur Internet, le programme est en accélération constante. Quatre nouveaux pays sont venus rejoindre les autres en 2008, soit 27 pays à ce jour. La Fondation souhaite contribuer au renforcement de cette action afin de sensibiliser un plus grand nombre de femmes, premières éducatrices de la famille, aux risques de la maladie.

## Aider les personnes fragilisées

La valorisation et la confiance en soi sont au cœur du métier de L'Oréal. La Fondation a choisi de développer des programmes où la reconquête de son apparence favorise l'insertion et la vie en société. La Fondation est engagée dans le programme international "Look Good... Feel Better" qui organise des ateliers de soin et maquillage pour aider les femmes atteintes de cancer à estomper les effets secondaires des traitements et restaurer ainsi le regard qu'elles portent sur elles-mêmes.

Par ailleurs, La Fondation s'est engagée auprès de Médecins du Monde pour soutenir "Opération Sourire". Ce programme de chirurgie réparatrice permet de rendre un visage à ceux que la guerre, la malnutrition ou la maladie ont défigurés, et permet à des adultes et des enfants exclus par leur handicap de retrouver une vie sociale. En 2008, plus de 200 personnes ont pu bénéficier de ces interventions au Cambodge, à Madagascar, en Mongolie et au Niger. L'engagement de la Fondation sera renforcé en 2009.

La Fondation a apporté son concours au Samusocial pour créer la "Maison des femmes", un centre d'hébergement qui aide des femmes en grande errance à se resocialiser. En 2008, elle a mis à disposition des résidentes, une socio-esthéticienne pour les accompagner dans la reconquête de leur identité et de leur image.

La Fondation propose également des ateliers de socio-esthétique et de coiffure à la "Maison de Solenn" pour permettre à des jeunes femmes souffrant d'anorexie de reprendre confiance en elles.

Cérémonie des 10 ans du prix L'Oréal-Unesco "Pour les Femmes et la Science".



Equipe de chirurgiens de Médecins du Monde en mission au Cambodge pour "Opération Sourire".



# Réduire l'impact sur l'environnement et l'utilisation des ressources naturelles

En matière de performance environnementale, L'Oréal vise l'excellence. Le groupe s'est fixé pour objectif, il y a plus de 20 ans, de réduire son impact sur l'environnement en favorisant l'éco-efficacité et, chaque fois que cela est possible, en limitant ses émissions en valeur absolue. L'Oréal s'engage aussi à offrir des conditions de travail sûres à ses collaborateurs.

## Le réchauffement climatique

En 2008, L'Oréal signe l'accord de Bali sur le réchauffement climatique et mène plusieurs études sur l'ensemble de ses émissions de CO<sub>2</sub> qui lui permettent de diminuer sensiblement ses émissions : elles ont baissé de 3,3%<sup>(1)</sup> par unité de produit fini et de 6,6%<sup>(1)</sup> au total en 2008. Des mesures ont également été prises pour limiter les déplacements des employés, favoriser les modes de transport écologiques pour les trajets indispensables et optimiser la logistique.

**La centrale d'expédition de Mexico (Mexique)** réduit de 30% sa consommation d'électricité par produit fini, soit une diminution d'émission de CO<sub>2</sub> de 54 tonnes, grâce à l'installation de 1000 m<sup>2</sup> de panneaux solaires, qui permettent désormais de recharger les batteries de tous les chariots élévateurs.

La mise en place de panneaux solaires et d'une centrale thermique biomasse pour le chauffage du bâtiment a également permis à l'usine de Burgos (Espagne) de réduire de 332 tonnes la quantité de CO<sub>2</sub>, soit 8% des émissions de l'usine.



## L'énergie

L'Oréal a mis en place un programme volontariste pour gagner en efficacité dans la consommation énergétique, limiter ses émissions de CO<sub>2</sub> dans l'atmosphère et faire des économies substantielles de frais de fonctionnement. Parmi les mesures prises : l'utilisation d'énergies alternatives et de sources d'énergie non polluantes telles que le chauffage solaire de l'eau, l'installation d'éclairages très performants, l'achat de chaudières plus efficaces, l'optimisation des systèmes de compresseurs. La plupart des bureaux dans le monde sont désormais équipés de capteurs de proximité qui commandent l'extinction des lumières lorsqu'un bureau ou une salle de conférence est vide. Entre 2003 et 2008, ces efforts ont permis des économies d'énergie de 17% par unité de produit fabriqué ou manipulé, avec un recul de 1,7% de la consommation énergétique globale pour une croissance de 18,4% de la production.

**L'usine de Libramont (Belgique)** a réduit son ratio de consommation d'énergie de 9,8% par rapport à 2007. Cette forte réduction résulte de plusieurs mesures : l'amélioration de l'isolation, le changement des purgeurs, l'installation de nouveaux éclairages, la récupération de 80% de la puissance des compresseurs pour le chauffage des locaux, la réduction de la consommation d'air comprimé pour les équipements de conditionnement.



(1) Incluant à la fois les émissions de CO<sub>2</sub> liées à l'utilisation du gaz et du fuel sur nos sites (scope 1), et les émissions de CO<sub>2</sub> liées à l'utilisation d'électricité (scope 2).

## L'eau

L'Oréal s'efforce de rationaliser la consommation d'eau pour une meilleure éco-efficacité. Dans cette optique, les sites industriels prennent différentes mesures : la stérilisation à la vapeur plutôt qu'à l'eau chaude, la réutilisation de certaines eaux de lavage des cuves de fabrication, l'utilisation d'eau de pluie pour l'arrosage des jardins et espaces verts... et une sensibilisation constante des collaborateurs. En 2008, ces initiatives ont permis une réduction de la consommation d'eau de 3,8% par unité de produit fini fabriqué.

L'usine de Rambouillet (France) a réduit sa consommation d'eau de 10% par produit fini. Cette performance s'inscrit dans une démarche initiée depuis plusieurs années. En 2006, l'usine a établi une cartographie de la consommation d'eau : huit compteurs permettent de suivre et d'analyser les consommations d'eau de l'usine. Parmi les 48 projets prévus pour réduire la consommation d'eau, 29 sont déjà réalisés.



## Les déchets

Les programmes mis en place par L'Oréal pour réduire les déchets concernent aussi bien les emballages provenant des fournisseurs du groupe que ceux qui arrivent chez ses détaillants et ses clients. Près de la moitié des sites de production et de distribution ont atteint l'objectif zéro décharge, et le taux de recyclage, de récupération d'énergie ou de réutilisation est de l'ordre de 95% au niveau mondial. En 2008, l'ensemble des déchets transportables (hors emballages navettes) a baissé de 0,5% par produit fini.

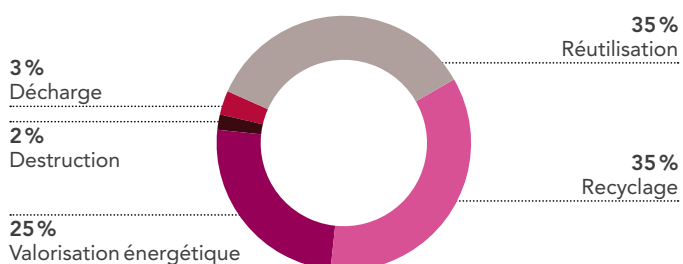
L'usine de São Paulo (Brésil) a réduit ses déchets transportables de 19% par produit fini par rapport à 2007. Ce résultat s'explique par la généralisation d'emballages navettes à longue durée de vie avec les fournisseurs d'articles de conditionnement.



## Indicateurs Sécurité, Hygiène et Environnement

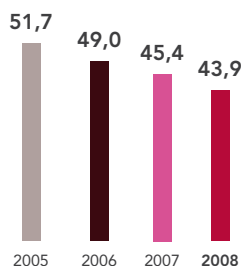
### DÉCHETS PAR TYPE DE TRAITEMENT EN 2008

(usines et centrales de distribution du groupe)



### ÉMISSIONS TOTALES DE CO<sub>2</sub> EN GRAMMES PAR PRODUIT FINI

(usines et centrales de distribution du groupe)



### ÉVOLUTION DES INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

(usines et centrales de distribution du groupe)

	2007	2008	Evolution
(En milliers de m <sup>3</sup> ) Consommation d'eau	3145	2915	-7,3%
(En millions de kWh) Consommation d'énergie	814,6	785,5	-3,6%
(En %) Indice de valorisation des déchets	95%	95%	-

### NOMBRE D'ACCIDENTS AVEC ARRÊTS DE TRAVAIL

par million d'heures travaillées pour le personnel L'Oréal

(usines et centrales de distribution du groupe)

