

L'ORÉAL

# Plan de Vigilance 2020

*Ce plan de vigilance a été publié dans le Document d'enregistrement universel 2020 de L'Oréal déposé à l'AMF le 16 mars 2021.*

# PLAN DE VIGILANCE

## Introduction

L'Oréal s'appuie sur des Principes Éthiques forts qui guident son développement. Ces Principes - Intégrité, Respect, Courage et Transparence - 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 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 S.A., 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), ci-après les « Fournisseurs », selon le niveau des risques tel qu'identifié dans le présent Plan de vigilance. Il est entendu que dans ses propres activités, L'Oréal respecte les règles et diligences contenues dans le présent Plan de vigilance, même lorsque L'Oréal n'y est pas expressément mentionné.

Le Plan de Vigilance 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 3.4.4. « Règles applicables issues de l'analyse des risques » du présent document). 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 3.4.5. « Mesures d'application effective et de contrôle du respect du Plan de Vigilance » du présent document). Il prévoit un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements (voir paragraphe 3.4.6. « Mécanisme d'alerte et de recueil de signalements » du présent document) et présente un compte rendu de sa mise en œuvre (voir paragraphe 3.4.7. « Compte rendu de la mise en œuvre effective du Plan de Vigilance » du présent document).

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 présent Plan de Vigilance, sont des diligences raisonnables dont la mise en œuvre appartient aux Fournisseurs et Filiales. Compte tenu de la diversité de l'activité des Filiales et des Fournisseurs, le Plan de Vigilance prévoit les mesures communes qui leur sont destinées sur ces sujets.

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 2020 de L'Oréal, 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.

## Une démarche d'amélioration continue

Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, le présent Plan fait l'objet de revues régulières par un Comité composé de représentants de la Direction Générale de l'Éthique, la Direction Générale des Opérations (EHS, Achats), la Direction Générale des Ressources Humaines, la Direction du *Risk Management* et de la *Compliance*, la Direction Générale de la Responsabilité Sociétale et Environnementale et la Direction Juridique. Il se réunit 3 fois par an. Chacun de ces représentants anime un réseau au niveau local (Correspondants Éthiques, équipes Environnement, Hygiène et Sécurité, Achats, Ressources Humaines, Responsables du Contrôle Interne, Coordinateurs SBWA) à travers le monde ce qui permet également de prendre en considération des remontées du terrain pour l'amélioration du Plan de Vigilance.

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, « IEDS », du Groupe L'Oréal) et externes qualifiées. L'actualisation de son contenu est présentée chaque année au Comité d'Audit et au Conseil d'Administration de L'Oréal.

## 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 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.

## A/ Fabrication de produits finis

L'Oréal fabrique la vaste majorité des produits finis qu'il commercialise dans ses propres usines avec notamment une présence dans les grands marchés de croissance via son réseau de 40 usines intégrant les dernières avancées en termes de technologies et d'automatisation. Ce réseau 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, pour faire face aux pics conjoncturels de demandes, dans le cas de technologies spécifiques (crayons de maquillage, savons, etc.) ou parfois d'achats de produits finis. Nous interdisons dans nos contrats la sous-traitance en cascade. Si pour des raisons industrielles, certains sous-traitants doivent sous-traiter une partie de la production destinée à L'Oréal, ils doivent obtenir l'accord de L'Oréal. L'Oréal ne travaille pas avec des sous-traitants qui souhaiteraient sous-traiter l'ensemble de la production, afin d'agir en tant que simples intermédiaires. 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 présent Plan de vigilance sont appliquées à ces sous-traitants des sous-traitants et les mêmes types de contrôles et de sanctions en cas de non-respect sont mises 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. La totalité des articles de conditionnement utilisés sont achetés à des sociétés spécialisées dans ce domaine. Il en va de même pour les équipements de production.

## B/ Distribution de produits

La distribution de produits est faite par les Filiales et des distributeurs tiers indépendants dans les pays ou régions dans lesquelles 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.

## 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 contradictions entre la législation locale et les Droits Humains internationalement reconnus, L'Oréal cherche à respecter ces standards internationaux.

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

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

Une première analyse a été effectuée en 2017 par le Groupe, puis a été approfondie en 2020 en identifiant les risques saillants en matière de Droits Humains. Pour ce faire, 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 de ses impacts sur les personnes tout au long de sa chaîne de valeur. À date, le processus d'identification au niveau global et dans quelques marchés pilotes est finalisé.

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 risque de travail des enfants parmi les salariés des Fournisseurs du Groupe ;
- le risque de travail forcé parmi les salariés des Fournisseurs du Groupe ;
- le risque de discriminations dans l'emploi pour des raisons de genre, âge, handicap, identité de genre et orientation sexuelle des collaborateurs de L'Oréal et des salariés des Fournisseurs du Groupe ; et
- le risque d'absence de salaire décent pour les salariés des Fournisseurs du Groupe.

Un autre risque identifié concerne les Droits Humains des communautés potentiellement impactées par les activités du Groupe (respect de l'environnement, droit d'accès à l'eau, prise en compte des Droits Humains dans le choix des matières premières et notamment le droit d'accès des populations locales à leur terre et au respect de leurs connaissances traditionnelles dans le cadre du protocole de Nagoya).

## Règles applicables en matière des Droits Humains

Les Filiales et Fournisseurs doivent se conformer au socle minimal commun composé des règles suivantes qui découlent de l'analyse des risques liée 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 sont interdites. Les discriminations liées à l'état de grossesse sont également interdites. À cet égard, 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 aussi interdits au sein du Groupe. L'Oréal demande à ses Fournisseurs de se conformer à ce standard.

### 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 étant prioritaire.

Pour tenir compte de la vulnérabilité des jeunes travailleurs, L'Oréal a fixé à 16 ans l'âge minimum d'embauche.

Les Filiales et les Fournisseurs sont tenus de vérifier l'âge de tout nouveau salarié au moment de son 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. L'Oréal demande à ses Fournisseurs de se conformer à ce standard.

## 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 sur le sujet. Le travail forcé y est ainsi défini comme « 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 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, d'avoir accès à l'eau potable et à des toilettes.

## Durée du travail

Quelle que soit la région du monde où L'Oréal est présent, la durée du travail, incluant des heures supplémentaires, ne peut dépasser, au sein des Filiales et chez les Fournisseurs, 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 sept jours, ou deux jours de repos consécutifs par période de quatorze jours. Ils doivent bénéficier de pauses raisonnables lorsqu'ils travaillent.

## La liberté d'association

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. L'Oréal demande à ses Fournisseurs de faire de même.

## 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, en matière de Droits Humains, des actions additionnelles à celles implémentées dans le cadre de la loi sur le Devoir de vigilance, dont il est fait état dans le chapitre 4 « Responsabilité sociale, environnementale et sociétale » du Document d'Enregistrement Universel 2020 de L'Oréal.

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 cinq membres fondateurs de la Responsible Mica Initiative (RMI), rejoints par 54 autres organisations utilisatrices du mica. Le RMI a trois objectifs :

- mettre en œuvre des normes sur le lieu de travail responsable sur 100 % des chaînes d'approvisionnement de mica dans le Bihar et le 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 supplémentaire ; 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.

Par ailleurs, L'Oréal participe au développement du standard d'audit du 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.

Pour compléter cette approche, L'Oréal demande à ses fournisseurs d'avoir leur propre processus de *due diligence* sur leur périmètre d'approvisionnement de mica indien. En 2020, 99 % du mica indien utilisé dans les formules du Groupe provient de fournisseurs engagés à s'approvisionner auprès de sources vérifiées.

## 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

L'analyse des risques en matière de Sécurité, Santé au travail et Environnement 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 mentionnés ci-dessous ont été identifiés. Sur cette base, les Filiales et les Fournisseurs doivent décliner au niveau de chacun de leurs sites, les mesures destinées à prévenir les risques identifiés dans le présent Plan de vigilance (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 qui est encadré par des normes très strictes de prévention des incendies (norme 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. Ainsi, 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, en évalue les risques et la mise en place des moyens de contrôle nécessaires. De la même façon, les risques environnementaux font 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 ou encore les risques de sécurité des procédés sont analysés selon la méthodologie HAZOP (*HAZard and OPerability analysis*) qui met l'accent sur les conditions opératoires ou AMDEC (l'Analyse des Modes de Défaillances, de leurs Effets et de leur Criticité) 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 (*General Hazardous 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 (voir le paragraphe 4.3.1.3. « Lutter contre le changement climatique et préserver les ressources naturelles » du Document d'Enregistrement Universel 2020 de L'Oréal), 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 concerner l'utilisation de certaines matières premières, de machines ou d'équipements électriques en zone de fabrication ou de stockage, les manutentions pouvant provoquer des accidents corporels, le traitement des eaux usées, etc.

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 sur la sécurité des procédés.

## 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'énergies, fluides et émissions dangereux 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 pour les collaborateurs des Filiales et des Fournisseurs 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 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 ; et
- pollution 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 garantir la sécurité et la santé des collaborateurs de ses filiales et de ses fournisseurs, de ses clients et des communautés dans lesquelles L'Oréal exerce ses activités.

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, en interne vis-à-vis de ses Filiales, en externe vis-à-vis de ses Fournisseurs, le tout étant regroupé dans un référentiel EHS et un référentiel achats.

Lorsque la législation locale et/ou les règles internes des Filiales et des Fournisseurs prévoient des normes plus strictes que ce qui est défini dans ces référentiels, ces règles doivent prévaloir.

### 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 Santé au travail et Environnement, des actions additionnelles à celles implémentées dans le cadre de la loi sur le Devoir de vigilance, dont il est fait état dans le chapitre 4 « Responsabilité sociale, environnementale et sociétale » du Document d'Enregistrement Universel 2020 de L'Oréal.

L'engagement de L'Oréal sur la Sécurité, Santé au travail et l'Environnement, est soutenu au plus haut niveau de l'entreprise par son Président-Directeur Général qui, chaque année, renouvelle l'engagement de L'Oréal à l'égard du Pacte Mondial des Nations Unies.

Les actions et engagements additionnels suivants peuvent être mentionnés à titre d'exemple :

- en 2017, L'Oréal adhère au programme *Science Based Targets*, initiative du CDP, du Pacte Mondial des Nations Unies, du *World Resources Institute* et de l'ONG WWF ;
- en 2018, L'Oréal devient partenaire de la Fondation Ellen MacArthur et, avec *Act4Nature*, dans le cadre d'engagements individuels, L'Oréal s'est fixé des objectifs de biodiversité à l'horizon 2030 ;
- en 2019, L'Oréal fait partie des premières entreprises à signer le *pledge* « *Business Ambition for 1,5 °C* » de l'UN Global Compact, s'engageant ainsi à atteindre « *zero net emissions* » à l'horizon 2050 sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, conformément aux trajectoires 1,5 °C du GIEC ; et
- en 2020, L'Oréal devient signataire de la Task Force on *Climate-related Financial Disclosures* (TCFD).

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

Sur ses propres sites, l'Oréal met en œuvre le programme LIFE (*Life threatening 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 graves. 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.

Par ailleurs, le programme *Sharing Beauty with All* visait, d'ici à fin 2020, à réduire l'empreinte environnementale des sites du Groupe à travers notamment la définition et la diffusion des meilleures pratiques en termes d'efficacité énergétique, de réduction des émissions de CO<sub>2</sub>, de préservation de l'eau, de la biodiversité et des ressources, de réduction et de traitement des déchets (le bilan du programme est présenté au Chapitre 4 « Responsabilité sociale, environnementale et sociétale de L'Oréal » du Document d'Enregistrement Universel 2020 de L'Oréal, et notamment dans le tableau figurant au paragraphe 4.4. « *Sharing Beauty with All* : Résultats 2020 ») Les nouveaux engagements pris par le Groupe à horizon 2030 dans le cadre de son programme *L'Oréal pour le Futur* font preuve d'une ambition d'autant plus grande qu'ils visent à garantir la compatibilité des activités du Groupe avec une planète aux ressources limitées (voir notamment paragraphe 4.1 « Introduction » dudit Chapitre 4).

L'Oréal s'engage également à ne plus envoyer de déchets en décharge et réduire l'empreinte du transport de ses produits.

Par ailleurs, le Groupe s'est engagé dans le cadre d'une amélioration continue de la performance EHS, dans un processus de certification ISO de ses sites afin d'ancrer durablement la politique EHS sur les sites industriels : 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.

Des informations détaillées sur ces actions additionnelles sont disponibles dans le Chapitre 4 « Responsabilité sociale, environnementale et sociétale de L'Oréal » du Document d'Enregistrement Universel 2020 de L'Oréal.

### (ii) Actions additionnelles destinées aux Fournisseurs

Les équipes Achats sélectionnent les fournisseurs performants économiquement et en conformité avec la politique d'achats responsables L'Oréal *Buy & Care*. La performance EHS des Fournisseurs est pilotée grâce au suivi d'indicateurs intégré dans le critère de responsabilité sociétale et environnementale, qui est l'un des 5 critères de suivi de performance des fournisseurs.

Une attention particulière est portée à l'huile de palme. Dans le cadre de son engagement « Zéro Déforestation », L'Oréal a développé un outil d'évaluation et de sélection des fournisseurs de dérivés d'huile de palme et de palmiste, le *Sustainable Palm Index* (SPI), pour évaluer le niveau d'engagement, les progrès et les réalisations de ses fournisseurs directs pour une huile de palme durable. Cet outil est utilisé annuellement pour évaluer les progrès des fournisseurs vers l'objectif « Zéro Déforestation » et leur niveau de conformité aux exigences du Groupe.

La particularité du *Sustainable Palm Index* réside dans son intégration au processus de décisions achats. Un fournisseur conforme au SPI bénéficiera d'allocation de volumes, de contrats long-terme et sera favorisé dans le cadre des partenariats autour des projets terrain.

En 2019, L'Oréal a cofondé l'initiative collective *Action for Sustainable Derivatives*, dans le but de partager les connaissances et méthodologies avec d'autres acteurs pour encourager la production et l'approvisionnement responsable des dérivés d'huile de palme.

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

Le Plan de Vigilance 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 à travers des audits et analyses menés par des prestataires externes ou par les équipes du Groupe. Par ailleurs, les Filiales et les Fournisseurs sont invités à procéder à des autoévaluations.

### Mesures d'application effective du Plan de Vigilance

#### 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 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.

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

Les Fournisseurs s'engagent à respecter les Règles applicables. En particulier, les principaux Fournisseurs signent la Lettre d'Engagement Éthique qui couvre ces Règles applicables. De plus, 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 la Lettre d'engagement Éthique.

#### 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 Président-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 Président-Directeur Général de L'Oréal, auquel 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.

Le Comité Droits Humains, présidé par la Directrice Générale Responsabilité Sociétale et Environnementale et composé des représentants des différentes activités, fonctions et zones géographiques (dont les 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 Ressources 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 Ressources Humaines, leur Directeur Juridique, leur Directeur des Achats, le Correspondant Droits Humains, leur Correspondant Éthique et vers le Directeur Général de l'Éthique, 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 Président-Directeur Général du Groupe 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 à des :

- directeurs d'usines et de centrales de distribution qui sont, de par leurs fonctions, 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 qui sont des managers formés et dédiés au respect de la politique EHS et qui 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 qui sont responsables, entre autres, du respect de la politique EHS pour les centrales de distribution, les Sites administratifs et les boutiques au niveau de leur pays.

Par ailleurs, les équipes Achats sont en charge de recueillir l'acceptation des Règles applicables par les Fournisseurs via la Lettre d'Engagement Éthique.

Les équipes Achats assurent, chez les Fournisseurs entrant dans la Matrice des risques à travers des audits de contrôle réalisés par des sociétés tierces, le suivi de la mise en œuvre par les Fournisseurs de mesures de prévention des risques EHS. Comme pour les Droits Humains, les équipes Achats abordent lors de plusieurs 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.

## 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 de Vigilance par L'Oréal auprès des Filiales et des Fournisseurs.

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

Les équipes Ressources Humaines sont informées des Règles applicables par leur hiérarchie fonctionnelle.

Par ailleurs, 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.

En outre, tout collaborateur en contact avec des Fournisseurs doit recevoir à son arrivée le guide « Nos Achats au Quotidien » qui détaille les Règles Éthiques qui s'appliquent dans la gestion de la relation avec les Fournisseurs.

Un site intranet 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 webchat avec, d'une part, le Président-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 2020, le taux de participation à l'*Ethics Day* a été de près de 70 % et plus de 8 900 questions ont été posées.

Le 10 décembre 2020, pour célébrer la journée internationale des Droits Humains de l'ONU, le Groupe a lancé pour la deuxième année consécutive, une campagne de sensibilisation des collaborateurs sur les Droits Humains. À cette occasion le Président Directeur Général s'est adressé à l'ensemble des collaborateurs en rappelant l'importance de l'engagement du Groupe. Cette campagne vise à renforcer la culture Droits Humains du Groupe, et met en avant les avancées concrètes sur ces sujets.

En ce qui concerne les Fournisseurs, au-delà de la communication des Règles applicables au moyen des Lettres d'Engagement Éthique, un site Internet a été mis à la disposition des Fournisseurs stratégiques (Fournisseurs Classe A tels que définis au paragraphe 3.4.5.2.1. « Hiérarchisation des risques de non-respect des Règles applicables » du présent document) de matières premières, de packaging et des sous-traitants de produits finis. Ce site comprend les documents suivants :

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

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

Il existe un *e-learning* spécifique et obligatoire sur l'Éthique, couvrant notamment des sujets liés aux Droits Humains et Libertés Fondamentales.

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

Un *e-learning* 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 même site Internet que les éléments de communication précités, ainsi qu'un *e-learning* : *Ethics e-learning for business partners*.

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

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

Chaque Site du Groupe doit organiser chaque année 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.

En ce qui concerne l'environnement, une semaine du développement durable, organisée chaque année sur les sites, est ponctuée de différents événements impliquant de nombreux collaborateurs.

De plus, 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.

Un rapport d'avancement annuel consacré au programme *Sharing Beauty with All* rend compte de la réduction de l'empreinte environnementale de L'Oréal année après année.

#### (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 et 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.

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.

Enfin, 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.

## Contrôle du respect du plan

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

La hiérarchisation des risques sert à renforcer les contrôles du respect des Règles applicables, en définissant des moyens de contrôle du respect des Règles applicables adaptés aux risques, notamment une politique d'audits réalisés par des tiers. D'autres moyens de contrôle sont également utilisés, comme le *monitoring* et l'évaluation des Fournisseurs réalisés par des sociétés tierces, comme Ecovadis.

En ce qui concerne les Filiales, la hiérarchisation des risques de non-respect des Règles applicables a été établie en tenant compte du type d'activité (administrative, de fabrication, d'entreposage, etc.) et, dès lors, du type de Site (bureaux administratifs, usines, centrales de distribution, centres de recherche, etc.).

En ce qui concerne 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 vulnérable 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 ;
  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) ; et
  3. les experts internes ou partenaires de L'Oréal (exemple : Ecovadis) recommandent de le considérer comme pays à auditer.
- 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.

## MATRICE DE DÉCLENCHEMENT DES AUDITS FILIALES

Type de pays	Sites audités
Tous les Pays	Usines et centrales d'expédition

## 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 »	Fournisseurs Classes A et B <sup>(1)</sup>
<b>Packaging</b>	Fournisseurs de packaging 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 nécessaires
		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 (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>Services destinés aux points de vente</b>	Architecte, contractant général, maintenance	Non applicable	Non applicable
<b>Co-packing</b>	Fournisseurs de <i>co-packing</i> (parfois appelés sous-traitants ou <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 nécessaires
		Pays classifiés « risque élevé »	100 % des Sites de production des Fournisseurs

(1) L'expression Fournisseurs Classe A signifie que ces Fournisseurs représentent 80 % du total du montant des achats cumulés dans le domaine (« Secteur d'activité »). L'expression Fournisseurs Classe B signifie que ces Fournisseurs représentent 95 % du total du montant des achats cumulés dans le domaine (« Secteur d'activité »).

## Dispositif d'audit et d'autoévaluation

### (i) Les audits

#### Les audits des Règles applicables

Des audits des Règles applicables sont utilisés pour vérifier la bonne application du Plan de Vigilance par les Filiales et les 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 mentionnée au paragraphe 3.4.5.2.1. « Hiérarchisation des risques de non-respect des Règles applicables » du présent document. Cet audit donne lieu à un rapport écrit.

Concernant les Filiales, ces rapports sont disponibles dans une base consultable et sécurisée destinée aux Directeurs des Ressources Humaines du Groupe et aux Directeurs des Opérations pays, dans certains cas. Concernant les Fournisseurs, ces rapports sont destinés aux acheteurs du Groupe.

#### Trois types d'audits existent :

- les audits initiaux (premiers audits réalisés) sont un préalable au démarrage de la relation avec un nouveau Fournisseur ;
- les audits de suivi (audits 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, 3 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** (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** (besoin d'action immédiate) : des non-conformités sont relevées en raison de leur caractère sérieux soit parce qu'elles sont récurrentes, soit parce qu'elles ont un impact potentiel sur la sécurité et la santé des salariés ;
- **Zero Tolerance** : 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 ; 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*, 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. Par ailleurs, 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.

De plus, 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. En particulier, 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 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, experts des contextes et réglementations locales. Ces audits ont lieu régulièrement sur chacun des Sites L'Oréal : tous les trois ans pour les sites de production, et tous les quatre 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 d'amélioration généraux. Les plans d'amélioration spécifiques aux Sites audités sont mis en place immédiatement après la fin de l'audit. Par ailleurs, 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 appelés « 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 3 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.

De plus, 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.

#### Les audits EHS spécifiques des sites de 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 (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 font l'objet d'un suivi et d'une consolidation annuelle par typologie de risques.

De plus, 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. En particulier, 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, société d'analyse, afin d'évaluer les politiques mises en place par les Fournisseurs, entre autres, sur les sujets abordés dans le Plan de Vigilance. 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. Une notation utile pour l'amélioration continue de notre programme, mais 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.

Par ailleurs, L'Oréal est co-fondateur du *Responsible Beauty Initiative* (RBI), initiative sectorielle créée en 2017 avec ECOVADIS et réunissant sept 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, ce qui leur permet de mettre en place, 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 roadmaps/feuilles de route 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 régions et globalement pour les résultats du Groupe.

Annuellement, un Bilan Gaz Effet de Serre est établi (selon le GHG Protocol).

## Mécanisme d'alerte et de recueil de signalements

La politique « *Speak Up/Parlons-En* » de L'Oréal permet aux collaborateurs et aux parties prenantes externes de signaler, notamment, des atteintes graves en matière de Droits Humains et Libertés Fondamentales, de santé au travail et sécurité des personnes et de respect de l'environnement, notamment via un site Internet sécurisé (ligne d'alerte éthique) directement auprès du Directeur Général de l'Éthique.

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

Le présent paragraphe rend compte des résultats de l'année 2020 de l'application du Plan de Vigilance à l'égard des Filiales et des Fournisseurs.

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

Le site d'alerte éthique du Groupe ([www.lorealpeakup.com](http://www.lorealpeakup.com)) a été ouvert en 2008, puis en 2018 à l'ensemble des parties prenantes externes du Groupe, dont notamment les fournisseurs et sous-traitants. Une nouvelle procédure sur le recueil et traitement des signalements a été publiée. Par ailleurs, les Collaborateurs disposent de plusieurs autres canaux afin de remonter leurs signalements (ligne hiérarchique, lignes locales dédiées, etc.).

En 2020, 536 signalements concernant l'éventuel non-respect des règles applicables ont été réalisés et notamment :

- 31 en matière de harcèlement sexuel dont 18 étaient fondés en tout ou partie et qui ont notamment donné lieu à 7 départs du Groupe ;
- 96 en matière de harcèlement moral dont 22 étaient fondés en tout ou partie et qui ont notamment donné lieu à 6 départs du Groupe ;
- 75 en matière de discrimination dont 16 étaient fondés en tout ou partie et qui ont notamment donné lieu à 1 départ du Groupe ;
- 42 en matière de santé et sécurité dont 8 étaient fondés en tout ou partie et qui n'ont pas donné lieu à un départ du Groupe ; et
- aucun en matière d'environnement.

### 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 du Groupe.

94 % des collaborateurs ont accusé individuellement réception de la Charte Éthique et 76 % des collaborateurs ont été formés grâce à un outil de formation *e-learning* sur l'éthique.

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

Deux audits ont été réalisés au sein des usines et centrales appartenant au Groupe, et ont couvert l'ensemble des Règles sur les Droits Humains.

(i) **Travail des enfants** : les audits n'ont révélé aucune non-conformité en matière d'emploi d'un enfant de moins de 16 ans.

Dans le cadre du *reporting* éthique annuel, il est remonté qu'en 2020 :

- 19 collaborateurs étaient âgés de 16 à 18 ans <sup>(1)</sup> ; et
- 0 collaborateur de moins de 16 a travaillé dans les Filiales.

(ii) **Travail forcé** : les audits n'ont révélé aucune non-conformité.

Dans le cadre du *reporting* éthique annuel, aucune filiale n'a déclaré avoir recours au travail en milieu carcéral.

(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** : un audit a révélé une non-conformité mineure. Il s'agissait d'un collaborateur ayant travaillé dix jours consécutifs sans jour de repos.

(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) **Hygiène et sécurité** : les audits n'ont révélé aucune non-conformité.

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

En 2020, compte tenu de la crise sanitaire de la Covid-19, seuls 13, (contre 63 en 2019) « 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 CEDEP, le Centre Européen d'Éducation Permanente, sur le campus de l'INSEAD en France. Depuis le début de ce programme, 586 seniors managers ont été formés. Les principaux objectifs du séminaire sont de sensibiliser les tops managers aux enjeux de la sécurité, de renforcer leur capacité à faire adopter des comportements sûrs et à les maintenir à long terme.

34 usines sont certifiées OSHAS 18001 ou équivalent, soit 87 % des usines du Groupe.

33 usines sont certifiées ISO 14001, soit 85 % des usines du Groupe.

En 2020, dans le contexte de la crise sanitaire liée à la Covid-19, seuls 3 audits combinés, risques et culture EHS ont été réalisés sur site.

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.

Le nombre de plaintes du voisinage était de cinq en 2020 : deux usines ont fait l'objet d'une plainte en raison d'un dégagement d'une odeur nauséabonde suite à un dysfonctionnement ponctuel des installations ; une centrale de distribution a fait l'objet d'une plainte en raison de la gêne occasionnée par un camion en livraison qui bloquait l'accès de la société voisine ; un site administratif et un centre de recherche ont fait l'objet de plaintes pour nuisances sonores : l'un dans le cadre d'une utilisation inappropriée du système de mégaphonie et l'autre à l'occasion du fonctionnement défectueux d'un moteur d'extraction d'air. Tous ces cas ont donné lieu à une action corrective efficace.

Le nombre de non-conformités par rapport à la réglementation en matière d'environnement notifiées par une autorité administrative était de 6 en 2020. Elles portent sur une notification sur un dossier administratif non finalisé, trois notifications sur la qualité des effluents et, enfin, deux notifications sur le besoin d'adaptation de certaines des installations du Groupe. Les mises en demeure ont fait l'objet d'actions correctives immédiates ou programmées sur le 1<sup>er</sup> semestre 2021.

Une amende a été infligée en 2020 (Etats-Unis), d'un montant de 1 000 dollars US suite à un prélèvement effectué sur les effluents à la sortie du site pour évaluer leur taux de mousse potentiel. Le résultat a nécessité l'adaptation de la quantité d'antimousse introduite au niveau de la station d'épuration afin que la situation ne se renouvelle pas.

## Résultats de l'application du plan à l'égard des Fournisseurs

### Adoption des Règles applicables par les Fournisseurs

100 % des Fournisseurs stratégiques ont pris l'engagement contractuel de respecter les Règles applicables.

Tous les acheteurs ont connaissance des Règles applicables et savent quelles personnes contacter en cas de doute.

En 2020, 59 acheteurs nouvellement entrés dans le Groupe ont reçu une formation approfondie aux achats responsables.

### 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.

1 268 audits sur sites ont été réalisés en 2020, dans le cadre de procédures d'audits réguliers mais également dans le cadre d'audits *ad hoc* suite à une analyse des risques (45 audits *ad hoc* en 2020)<sup>(2)</sup>. Ainsi, 96 % des sites de production des Fournisseurs nécessitant des audits ont été audités au moins une fois.

Les non-conformités constatées lors de ces audits sociaux relevant du Plan de Vigilance sont décrites ci-dessous.

(1) Venezuela, Caribe et Retail Excellence sont exclus.

(2) Les audits pour lesquels l'auditeur n'a pas pu accéder au site ou à des données suffisantes sont inclus. Ils représentent 1,8 % du nombre total d'audits. À noter que ces cas sont exclus de l'analyse des cas de non-conformités.

## En matière de Droits Humains

### Résultats des audits par thème

(i) **Travail des enfants** : 1,6 % des non-conformités.

Aucun audit n'a constaté l'emploi d'enfants de moins de 16 ans. Les non-conformités constatées portaient sur le thème « Travail des enfants » et en particulier sur l'absence de procédures de vérification de l'âge au moment de l'embauche par le Fournisseur, de l'absence de copies des documents d'identité. La correction de cette situation a été demandée aux Fournisseurs et un audit de suivi est prévu.

(ii) **Travail forcé** : 6 % des non-conformités ☒.

L'essentiel des non-conformités concerne la demande de caution monétaire à l'embauche, la rétention de documents d'identité hors obligation légale, ainsi que la liberté pour les employés de mettre fin à leur contrat sans pénalité (financière ou autre) sauf celles éventuellement prévues par la législation sociale. Les principales mesures correctives demandées ont été la restitution des documents d'identité et la mise à jour des contrats des employés. Un audit de suivi vérifiera la mise en place effective de ces mesures correctives.

(iii) **Liberté d'association**<sup>(1)</sup> : 2,7 % des non-conformités ☒.

L'essentiel des non-conformités concernait la non-élection libre des représentants des employés sans interférence de la direction. Des élections doivent être mises en place ou, à défaut dans les pays où de telles élections ne sont pas légales, des réunions d'employés doivent être organisées pour remonter des points à améliorer.

(iv) **Non-discrimination** : 1,3 % des non-conformités ☒.

Ces non-conformités concernaient majoritairement l'absence d'une politique claire et uniforme pour assurer l'absence de discrimination à l'embauche ou des discriminations dans le paiement des salaires et autres frais.

Il a été demandé de mettre en place de telles politiques, qui seront vérifiées dans les prochains audits.

(v) **Durée du travail** : 23 % 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, mais également l'absence de documents suffisants pour assurer un correct suivi de ces règles. Dans l'ensemble de ces cas, des plans d'action sont mis en place et un audit de suivi est prévu.

(vi) **Salaires et frais** : 19 % des non-conformités ☒.

Les audits n'ont pas constaté des retenues sur salaires et frais indus.

Les non-conformités concernaient majoritairement les assurances et cotisations sociales, ainsi qu'un manque de suivi des versements de salaires. Lorsque l'audit constate des non-conformités sur la correcte liquidation des salaires, des bénéfices sociaux ou le correct paiement des heures supplémentaires, quand bien même il ne s'agit pas de retenues sur salaires indues, il est demandé aux Fournisseurs de corriger la situation et un audit de suivi est prévu.

(vii) **Harcèlement sexuel et moral** : 2,7 % des non-conformités.

L'essentiel de ces 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.

Il a été demandé de rédiger ces politiques, qui seront vérifiées dans des audits ultérieurs.

Les autres non-conformités constatées ne portaient pas sur des atteintes graves aux règles applicables.

## En matière de Santé, Sécurité et Environnement

41 % des non-conformités concernaient les règles applicables en matière de Santé, Sécurité et Environnement.

L'essentiel des cas concernait (i) l'absence d'attestation sécurité-incendie, (ii) le manque de formation pour l'évacuation d'urgence, la manipulation des extincteurs ou l'utilisation des équipements de protection, ou (iii) l'accès à un flux d'eau courante dans tous les espaces exposant à l'usage de solvants, de produits corrosifs ou autres risques chimiques.

Les attestations manquantes ont été obtenues auprès des tiers agréés, et les formations à l'évacuation d'urgence et à la manipulation des extincteurs ont été mises en place comme mesures correctives principales. De même, des rénovations pour l'aménagement des points d'eau ont été effectuées par les Fournisseurs.

☒ Les Commissaires aux Comptes ont exprimé une assurance raisonnable sur cet indicateur.

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