

Assemblée Générale de L'Oréal du 21 avril 2023

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

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

Questions du FIR du 20 mars 2023

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

Pour la quatrième année, le FIR adresse à toutes les entreprises du CAC 40 des questions rédigées par des experts sectoriels et thématiques et liées aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Les rapports sur les réponses de 2020, 2021 et 2022 sont disponibles sur notre site et l'analyse de celles de 2023 va donner lieu à une nouvelle étude publique qui mettra en avant les progrès réalisés.

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

Cette année, nous ajoutons à cette lettre votre évaluation de 2022 ainsi que certains éléments de contexte afin d'encourager de meilleures transparence et précision dans vos réponses.

La note globale moyenne de L'Oréal est de 1,9/3 pour l'année 2022. Pour une question, vous n'obtenez aucun point. Nous vous invitons donc à attribuer une importance accrue à nos questions et particulièrement à celle où votre notation est la plus faible, voici le détail :

Questions	Thèmes	Note /3
Q1	Environnement	2
Q2	Biodiversité	2
Q3	Économie circulaire	2
Q4	Rémunération	2
Q5	Télétravail	3
Q6	Salaire décent	3
Q7	Épargne salariale	1
Q8	Fiscalité	0
Q9	Lobbying	2
Q10	Intégration des partenaires sociaux	2

Les questions que nous vous adressons cette année sont les suivantes :

Environnement

1. a) Dans le cadre de l'Accord de Paris, comment chacune de vos actions liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes de GES contribue-t-elle à votre objectif de décarbonation sur l'ensemble des scopes (pourcentage des émissions réduites grâce à l'action) ?

Quelle est la part des émissions négatives dans vos objectifs de décarbonation ?

b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des actions déployées, liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes, découlant de votre stratégie de décarbonation ?

c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ?

2. a) Avez-vous réalisé récemment un travail d'évaluation des impacts et de la dépendance (directs et indirects) de vos activités sur et envers la biodiversité ?

b) Si non, pourquoi ? Si oui, votre chiffrage de la dépendance (directe et indirecte) de vos activités envers la biodiversité (exprimé en pourcentage de chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) a-t-il évolué par rapport à l'année dernière ?

c) Sur la base de votre travail d'évaluation, quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité (protection, restauration...) ? Merci de nous communiquer un montant.

3. a) Dans un contexte d'inflation, de crises géopolitiques ou encore de réchauffement climatique et de dégradation de la biodiversité, comment évaluez-vous les impacts financiers et économiques de la raréfaction ou des difficultés d'accès à vos ressources naturelles stratégiques sur vos modèles économiques ?

b) Avez-vous évalué la hausse des coûts entraînée par ces difficultés (précisez l'évolution des coûts en pourcentage ou en valeur) ?

c) Quelles mesures avez-vous prises en conséquence pour diminuer vos consommations et circulariser votre modèle d'affaires (précisez la part des activités de l'entreprise concernées par ces solutions) ?

Social

4. a) Pourriez-vous préciser en quoi les critères E&S intégrés dans les politiques de rémunérations variables à court et long termes (si applicable) de vos dirigeant.e.s reflètent les enjeux E&S les plus matériels auxquels votre entreprise est confrontée ?

b) Comment le Conseil s'assure-t-il de la réalisation des objectifs E&S, en particulier sur la base de quels critères quantitatifs ? Est-ce que le niveau d'exigence est réévalué systématiquement lorsque les taux d'atteinte sont élevés ?

c) Pouvez-vous décrire de quelle manière la rémunération (bonus, long terme, intéressement, autre) de vos salarié.e.s (hors dirigeant.e.s) intègre des critères environnementaux et sociaux (E&S) ? Merci de préciser le nombre de salarié.e.s concerné.e.s et de détailler de la manière la plus précise possible les critères E&S et leur part dans la rémunération des salarié.e.s.

5. a) Dans le cadre de votre politique de partage de la valeur, quelle part de vos rachats d'actions avez-vous allouée au bénéfice de vos salarié.e.s au cours des cinq derniers exercices (hors actions de performance) ? Quelle a été la proportion de salarié.e.s concernée en France, à l'International ?

b) Sur la même période, pourriez-vous répartir l'allocation de vos rachats d'actions (annulation, opération d'actionnariat salarié, attribution d'actions de performance, autres bénéficiaires, autres affectations) ?

c) Plus globalement, disposez-vous d'une politique définissant l'allocation de vos rachats d'actions ? Cette politique est-elle publique ? Si oui, pouvez-vous la décrire ?

6. a) Quelles mesures précises avez-vous mises en place pour qu'un salaire décent soit assuré à l'ensemble de vos salarié.e.s ainsi qu'à celles et ceux de vos fournisseurs (travail avec des initiatives spécialisées, études pour déterminer le niveau de salaire décent pour chaque pays, intégration du critère dans vos chartes fournisseurs, due diligence des fournisseurs...) ?

b) Avez-vous fixé des seuils minimums de rémunération dans l'ensemble de vos pays d'implantation pour vos salarié.e.s et les salarié.e.s de vos fournisseurs et où se situent-ils par rapport aux salaires minimums locaux ? Si oui, menez-vous des audits pour vous assurer que ces seuils sont bien respectés et évoluent en fonction du coût de la vie ?

c) Avez-vous pris en compte et cartographié les risques systémiques susceptibles d'entraver le versement d'un salaire décent à vos salarié.e.s et aux salarié.e.s de vos fournisseurs (comme le non-respect de la liberté d'association) ?

7. a) Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES, Finansol ou labels étrangers) ? Veuillez mentionner le nom des fonds labellisés, la part, en pourcentage des encours et en pourcentage des fonds hors actionnariat salarié, des fonds d'épargne labellisés, le pourcentage des salarié.e.s du groupe qui en bénéficient et l'évolution par rapport à l'an passé.

b) Le cas échéant, veuillez expliquer pourquoi vos fonds d'épargne salariale ne sont pas tous labellisés ? Si certains ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective ?

c) Dans vos autres pays d'implantation : Quels sont les dispositifs d'épargne salariale, hors actionnariat salarié, mis en place pour vos salarié.e.s hors de France ? Intègrent-ils des critères ESG robustes ? Si oui, lesquels ? Si non, pourquoi ?

d) Comment associez-vous vos salarié.e.s au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds ?

Gouvernance

8. Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec sa responsabilité sociale, le Conseil d'Administration ou de Surveillance doit être pleinement impliqué dans les choix construits autour d'un civisme fiscal (alignés sur des principes tels que ceux de l'initiative B Team). Dans cette logique, le FIR s'attend à ce qu'un rapport de responsabilité fiscal public, revu et signé par le conseil d'administration, détaillé pays par pays, existe, et qu'il soit aligné avec la GRI 207. Ainsi :

a) Publiez-vous un document détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Comment s'inscrit-il dans votre politique de responsabilité sociale, allant au-delà de la simple conformité ? Celui-ci est-il revu et approuvé par le Conseil ? (Merci de joindre un lien ou de préciser l'emplacement où figure ce document en plus d'une explication détaillée). Y précisez-vous les pratiques fiscales que vous jugez inacceptables ?

b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays ? Si non, comment vous préparez-vous à la directive européenne prévue pour 2024 qui impliquera un reporting pays par pays pour les pays membres de l'UE ? Envisagez-vous de publier un reporting pays par pays allant au-delà des obligations de la directive ?

9. a) Quelles sont les décisions publiques visées par vos activités de lobbying ? Veuillez les détailler pour les deux dernières années en vous concentrant sur le lobbying lié aux droits humains (y compris les droits sociaux fondamentaux) le climat et la gouvernance, et ce pour les principales juridictions dans le cadre desquelles vous exercez vos activités de lobbying (y compris l'UE, les États-Unis, les marchés émergents et d'autres régions) ?

b) Comment contrôlez-vous et vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles dont vous êtes membre, ainsi que de toute divergence potentielle avec vos propres positions ? Publiez-vous un rapport dans lequel vous détaillez la manière dont les positions de votre entreprise et de vos associations professionnelles sont alignées mais aussi les cas où elles peuvent différer les unes des autres ?

c) Quels moyens accordez-vous à vos activités de lobbying (ressources humaines et financières) pour l'ensemble de vos marchés dans le monde ?

10. a) Quelles mesures prenez-vous pour anticiper les effets, à court et moyen termes, de la transition écologique sur les emplois et sur l'évolution des besoins en compétence au sein de votre groupe, mais aussi dans votre chaîne de valeur (sous-traitants, fournisseurs, franchisés...) ?

b) De quelle manière la question environnementale est-elle abordée avec les partenaires sociaux ? À quel(s) niveau(x) (local, national, européen, monde) et dans quels cadres ? Pouvez-vous aussi indiquer si ces échanges s'effectuent sur la base de partages d'informations, de consultations ou de négociations ? Nous vous remercions d'être précis quant aux différents cas de figure qui peuvent se présenter.

c) Quels moyens accordez-vous aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent s'impliquer dans la politique environnementale de votre groupe (formations, commissions spécifiques...) ?

d) Les prérogatives environnementales explicitement attribuées au CSE par le Code du travail (loi « Climat et résilience »), ont-elles induit de nouvelles pratiques en la matière dans votre entreprise ? »

Environnement

1. a) Dans le cadre de l'Accord de Paris, comment chacune de vos actions liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes de GES contribue-t-elle à votre objectif de décarbonation sur l'ensemble des scopes (pourcentage des émissions réduites grâce à l'action) ?

Quelle est la part des émissions négatives dans vos objectifs de décarbonation ?

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

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

Ces engagements ont été ré-évalués en 2019 sur les scopes 1 et 2 par l'initiative SBT et considérés conformes aux nouveaux critères SBT 1,5°C. Des feuilles de route ont été déployées au sein des différents métiers (packaging, Recherche, sourcing, supply chain, etc.) afin que chacun contribue à la diminution des émissions de CO₂ des scopes 1, 2 et 3. Un suivi spécifique a démarré et permet à chacun des métiers de suivre sa propre performance.

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

- les produits et services achetés (40% des émissions (tonnes eqCO₂) du bilan GES en 2022) : d'ici à 2030, les fournisseurs stratégiques de L'Oréal réduiront de 50 % en valeur absolue leurs émissions directes de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2), par rapport à 2016 ;
- la phase d'usage indirecte des produits qu'elle commercialise (36 % des émissions (tonnes eqCO₂) du bilan GES en 2022) : d'ici à 2030, L'Oréal innovera pour permettre à ses consommateurs de réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à l'utilisation de ses produits de 25 % en moyenne par produit fini, par rapport à 2016 ;
- le transport aval de ses produits (4 % des émissions (tonnes eqCO₂) du bilan GES en 2022) : d'ici à 2030, L'Oréal réduira de 50 % en moyenne et par produit fini les émissions de gaz à effet de serre liées au transport de ses produits par rapport à 2016. Entre 2021 et 2022, le Groupe a réduit de 9,2 % en moyenne et par produit fini ses émissions de gaz à effet de serre liées au transport de ses produits.

Par ailleurs, depuis de nombreuses années, L'Oréal optimise en permanence l'efficacité et le mix énergétique des sites qu'elle opère, partout dans le monde. L'Oréal s'engage à ce que l'ensemble de ses sites aient atteint le statut neutre

en carbone¹ d'ici à 2025, via l'amélioration de l'efficacité énergétique et l'utilisation d'énergies 100 % renouvelables. À fin 2022, 110 sites du Groupe ont atteint ce statut, soit 65 % des sites. Par ailleurs, il est à noter que le Groupe a réduit de 57 % ses émissions de CO₂ depuis 2019 (scopes 1 et 2 des sites industriels (tonnes eqCO₂), soit de 91 % depuis 2005.

Part des émissions négatives dans les objectifs de décarbonation : la performance et l'ensemble des cibles mentionnées ci-dessus s'entendent sans recours à la compensation carbone.

b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des actions déployées, liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes, découlant de votre stratégie de décarbonation ?

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

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

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

En 2022, les investissements éligibles s'élèvent à 434 millions d'euros (dont 387 millions relatifs aux contrats de location capitalisés selon IFRS 16 de bâtiments et de véhicules), par rapport à un total d'investissements de 2 011 millions d'euros tel que défini par le Règlement Taxonomie. En 2021, le montant de Capex dit éligible, s'élevait à 405 millions d'euros. La variation du solde éligible en 2022 par rapport à l'exercice 2021 résulte principalement de la périodicité du renouvellement des contrats de location. Elle est donc décorrélée de la politique d'investissement du Groupe sur les actions d'adaptation ou d'atténuation du changement climatique. Les investissements alignés en 2022 s'élèvent à 180 millions d'euros.

¹ Un site peut revendiquer le statut de site « carbone neutre » s'il répond aux exigences suivantes : • CO₂ direct (Scope 1) = 0, à l'exception : du gaz utilisé pour la restauration, du fioul utilisé pour les tests sprinklers, des consommations d'énergie fossile pendant la maintenance d'une installation renouvelable sur site, des fuites de gaz réfrigérants si elles sont inférieures à 130 tCO₂ eq./an; et CO₂ indirect Market Based (Scope 2) = 0. Les sources d'énergie renouvelable doivent se trouver sur site ou à moins de 500 kilomètres du site, et être connectées au même réseau de distribution. Le statut de site « carbone neutre » ainsi défini est atteint sans compensation.

c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ?

L'Oréal a fait partie des 100 premières entreprises à rejoindre l'initiative SBTi, juste après la COP 21, en 2015. En 2019, les engagements Scope 1 et 2 ont été reconnus par SBTi alignés avec le scénario 1.5°C du GIEC.

De même, en 2019 également, L'Oréal a 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 « net zero emissions » à l'horizon 2050 sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, conformément au scénario 1,5 °C du GIEC. L'Oréal travaille à l'évolution de ses trajectoires selon le référentiel « SBTi Net-Zero ».

2. a) Avez-vous réalisé récemment un travail d'évaluation des impacts et de la dépendance (directs et indirects) de vos activités sur et envers la biodiversité ?

b) Si non, pourquoi ? Si oui, votre chiffrage de la dépendance (directe et indirecte) de vos activités envers la biodiversité (exprimé en pourcentage de chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) a-t-il évolué par rapport à l'année dernière ?

Près de 60% des ingrédients utilisés pour l'élaboration des formules du Groupe L'Oréal sont d'origine renouvelable, et dépendent directement ou indirectement de la biodiversité et du bon fonctionnement des services écosystémiques dans leur zone de production. En 2022, ces matières premières biosourcées très diverses, telles que les huiles végétales ou les extraits de plantes sont issues de plus de 325 espèces botaniques cultivées dans plus de 100 pays.

Considérant le potentiel d'innovation offert par la Nature, le programme « Sciences Vertes » conduit par la Recherche & Innovation de L'Oréal, vise à développer l'utilisation croissante de matières premières biosourcées en s'appuyant sur des cultures et des pratiques respectueuses des sols, de l'eau et de la biodiversité, mais aussi sur les biotechnologies et la fermentation, l'éco-extraction et les procédés physiques et, enfin, la chimie verte. En 2030, 95 % des ingrédients seront biosourcés, issus de minéraux abondants ou de procédés circulaires. En 2022, parmi les matières premières nouvellement référencées par le Groupe, 82 % sont renouvelables et 24 % en nombre sont respectueuses de la chimie verte.

Conscient des impacts potentiels associés à une utilisation croissante des ressources renouvelables aussi bien sur sa chaîne de valeur que pour les sites opérés, en 2020 L'Oréal a renouvelé son engagement en faveur de la biodiversité dans le cadre de son nouveau programme de développement durable L'Oréal pour le Futur.

En s'appuyant sur une analyse des principaux impacts de ses activités sur la biodiversité tout au long de sa chaîne de valeur, le Groupe s'est fixé des objectifs ambitieux (approuvés par l'initiative act4nature international) :

- d'ici à 2030, 100% des ingrédients de nos formules et des matériaux d'emballage biosourcés seront traçables et issus de sources durables, aucun ne contribuera à la déforestation ;
- d'ici à 2030, l'empreinte sur les écosystèmes nécessaires à la production de nos ingrédients biosourcés sera maintenue à un niveau identique à celui de 2019 ;
- d'ici à 2030, l'ensemble des bâtiments que nous opérons et tous nos sites industriels auront un impact positif sur la biodiversité par rapport à 2019 ;
- d'ici à 2030, le Fonds L'Oréal pour la Régénération de la Nature aura investi 50 millions d'euros pour contribuer à la restauration de 1 million d'hectares d'écosystèmes dégradés.

Pour atteindre ces engagements, le Groupe L'Oréal investit chaque année plusieurs millions d'euros en faveur de la biodiversité et déploie sa politique à travers **une série de mesures très complète** que nous listons ci-dessous.

La mesure et le suivi de l’empreinte Biodiversité du Groupe liée à l’approvisionnement de ses ingrédients biosourcés

Dans une démarche innovante et avec l’appui du cabinet expert *The Biodiversity Consultancy*, le Groupe a estimé l’empreinte de ses activités industrielles et de sourcing sur les écosystèmes naturels, à travers un indicateur d’occupation des écosystèmes. Cet indicateur s’appuie sur trois paramètres : la surface au sol nécessaire, la perte en biodiversité liée aux pratiques et l’importance de la biodiversité dans l’écosystème concerné. Il estime que l’empreinte biodiversité de l’approvisionnement des ingrédients d’origine végétale représente plus de 80 % de cette empreinte.

Par ailleurs, grâce à la qualité de ses données de traçabilité, L’Oréal a pu analyser l’importance de biodiversité relative à ses zones d’approvisionnement et ce, en utilisant la métrique STAR qui s’appuie sur les données de l’UICN. Cette analyse montre qu’environ 70 % de l’occupation des sols relative à l’approvisionnement des ingrédients biosourcés du Groupe se produit dans des pays dans lesquels le risque d’impacter une biodiversité significative est très faible ou faible, et que 30 % des ingrédients biosourcés proviennent de régions où le risque d’impacter une biodiversité significative est moyen.

La réduction de l’impact de nos approvisionnements sur la Biodiversité et les Forêts

Déploiement de la Politique Sourcing Durable du Groupe : les équipes achats de matières premières visent à favoriser le développement économique des producteurs et le respect des savoirs traditionnels issus de la biodiversité tout en intégrant les enjeux des pratiques agricoles responsables, de protection de l’environnement et de la biodiversité. Grâce à des campagnes de traçabilité régulières auprès de ses fournisseurs, 100 % des ingrédients d’origine végétale sont tracés jusqu’à leur pays de production, voire jusqu’au site de production de la biomasse. En 2022, 100 % des matières premières biosourcées utilisées par le Groupe ont été réévaluées, notamment selon des critères de respect de la biodiversité et de respect des Droits Humains. Sur les 328 espèces botaniques qui sont à l’origine des matières premières biosourcées utilisées par le Groupe, environ 6 %² présentent de forts enjeux de biodiversité (espèce menacée, et impact de la production sur les milieux naturels) en fonction de leur provenance géographique, de leur mode d’extraction ou de production. Elles font l’objet de plans d’action spécifiques engagés avec les fournisseurs et bénéficient, si nécessaire, de l’appui systématique de tiers externes indépendants, afin de gérer les impacts réels sur les territoires d’origine des ingrédients. En 2022, 92 % des ingrédients biosourcés de nos formules sont tracés et issus de source durable.

Une politique renforcée pour la protection des forêts : en 2021, L’Oréal a renouvelé sa Politique Forêt à l’horizon 2030 pour définir les objectifs liés à l’approvisionnement durable des matériaux liés à la forêt. Dans ce cadre, L’Oréal a mis en place un plan d’action holistique pour un approvisionnement responsable au sein de ses chaînes d’approvisionnement provenant de matières premières, telles que l’huile de palme et les dérivés à base de palme, l’huile de soja et les dérivés à base de soja, et les produits à base de fibres de bois.

En ce sens, L’Oréal utilise des mécanismes de diligence raisonnable pour assurer la traçabilité et la certification durable de ses sources, la conformité de ses fournisseurs directs et indirects à sa politique, l’évaluation proactive des risques de non-conformités notamment via un outil de surveillance géospatiale, ou encore le développement de projets de terrains en appui aux producteurs indépendants. En complément des actions sur sa chaîne d’approvisionnement le Groupe est engagé dans la transformation du secteur. Il a notamment 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, ou en encourageant ses fournisseurs à contribuer au Forest Disclosure Project du CDP.

² Calculé sur la base des achats prévisionnels entre janvier et novembre 2022.

La gestion de la biodiversité sur nos sites

Éviter l'impact des nouvelles implantations de sites sur l'environnement et la biodiversité : aucune implantation de nouveaux sites ne doit avoir lieu à proximité directe de toute zone humide (mer, étangs, lacs, rivières, etc.) et en dehors d'espaces naturels, d'espaces verts publics, de terrains abritant des espèces menacées ou en voie de disparition, ou toute autre zone non construite (terres agricoles, etc.). Il s'agit, par exemple, d'utiliser une zone déjà développée industriellement, voire un site industriel existant ou une friche industrielle pour éviter la construction sur les terrains naturels ou non artificialisés. Pour les sites à vocation administrative les bâtiments certifiés LEED Gold ou Platinum – ou équivalent – sont privilégiés.

Préserver la biodiversité sur nos sites : chaque site disposant d'espaces verts ou non-artificialisés doit mandater un expert local de la biodiversité pour réaliser un inventaire de la biodiversité présente sur le site. Ces inventaires prennent en compte les enjeux locaux, régionaux, nationaux, et portent sur la proportion et la connexion des espaces verts, la diversité des habitats et celle des strates végétales, le nombre d'espèces (faune et flore), y compris les espèces protégées, vulnérables et envahissantes, et la connexion des espaces verts avec les écosystèmes autour des sites (trames vertes et bleues).

Les inventaires contribuent à établir une base de connaissances scientifiques pour définir des plans d'action biodiversité ciblés, conduits avec des associations ou des experts locaux, en cohérence avec l'écosystème dans lequel les sites opèrent. À travers le plan d'action qui en découle, il vise à préserver, restaurer et développer la biodiversité du site dans son écosystème. Un expert local réalise cet inventaire, et peut s'appuyer par exemple sur le référentiel SITES v2 (Reference Guide for Sustainable Land Design and Development), aligné avec la certification environnementale LEED (Leadership in Energy and Environmental Design). À fin 2022, 94 sites ont réalisé un inventaire biodiversité, 71 % d'entre eux sont des sites industriels. Ces inventaires doivent être répétés au minimum tous les 3 ans, pour assurer un suivi de l'évolution de la biodiversité sur le site et vérifier l'efficacité des actions en faveur de la biodiversité réalisées par les sites.

Contribuer directement à la conservation et à la régénération de la Biodiversité via les activités du fonds d'investissement à impacts - L'Oréal pour la Régénération de la Nature : dans le cadre de son engagement en matière de préservation de la Biodiversité, L'Oréal a créé en 2020 le Fonds L'Oréal pour la Régénération³ de la Nature. Ce fonds d'investissement à impact, géré par la société Mirova et doté de 50 millions d'euros, est destiné à allier rendement financier et création de valeur environnementale et sociale. En soutenant des projets de restauration⁴ des sols dégradés, de régénération de mangroves ainsi que la restauration de zones marines et de forêts, le fonds L'Oréal pour la Régénération de la Nature a pour objectif d'ici à 2030 de contribuer à préserver ou restaurer un million d'hectares d'écosystèmes, à capturer 15 à 20 millions de tonnes de CO2 et à créer des centaines d'emplois. Depuis la création du fonds, plus d'une centaine de projets ont été analysés pour élaborer le portefeuille d'investissements. À fin 2022, 15 projets ont été retenus pour analyses complémentaires, et 11 investissements ont été validés pour un montant total engagé de vingt-deux millions d'Euros.

³ Les actions de régénération s'appliquent aux terres exploitées et visent à accroître la productivité écologique en termes de contributions de la nature. Source: OP2B Restoration Framework / Science Based Targets Network (2020). Science-Based Targets for Nature: Initial Guidance for Business.

⁴ La restauration se concentre sur l'arrêt et l'inversion de la dégradation des écosystèmes et le rétablissement de la biodiversité. Source : OP2B Restoration Framework /Science Based Targets Network (2020). Science-Based Targets for Nature: Initial Guidance for Business.

c) Sur la base de votre travail d'évaluation, quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité (protection, restauration...) ? Merci de nous communiquer un montant.

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

Ces efforts continus sont intégrés dans les plans stratégiques du Groupe. L'Oréal ne fournit pas de chiffres détaillés à ce sujet.

Le Fonds L'Oréal pour la Régénération de la Nature est doté d'une enveloppe de 50 millions d'euros, destinée à financer des projets de restauration d'écosystèmes naturels marins, forestiers et agricoles en générant simultanément des impacts sociaux et environnementaux positifs ainsi que des retombées économiques dans les zones concernées. Par ailleurs, dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe a réitéré son engagement en faveur de la préservation et de la régénération des forêts. Cet engagement se matérialise dans la Politique Forêt 2030. Publiée en 2021, celle-ci poursuit les efforts déjà engagés en matière de traçabilité et de certification durable de l'huile de palme et ses dérivés, du soja, papier et carton. Elle va aussi au-delà, prenant en compte davantage de matières premières et renforçant encore les objectifs, tant sur la gestion durable des chaînes d'approvisionnement en matière de protection de l'environnement et de respect des Droits Humains, que sur la préservation et la réhabilitation d'écosystèmes naturels adjacents aux zones de production.

Une enveloppe spécifique additionnelle sera dédiée au financement de projets de protection de la forêt, au plus près des zones d'approvisionnement du Groupe. Elle est intégrée dans le cadre des activités du fonds L'Oréal pour la Régénération de la Nature.

3. a) Dans un contexte d'inflation, de crises géopolitiques ou encore de réchauffement climatique et de dégradation de la biodiversité, comment évaluez-vous les impacts financiers et économiques de la raréfaction ou des difficultés d'accès à vos ressources naturelles stratégiques sur vos modèles économiques ?

Dans l'objectif de renforcer la capacité d'anticipation et de réduction de l'impact des risques en matière de changement climatique, depuis 2019, la Direction de la RSE de L'Oréal en lien avec la Direction Éthique, Risques et Conformité, a approfondi l'évaluation des risques liés au changement climatique en s'appuyant notamment sur la méthode d'analyse par scénarios.

En 2020, L'Oréal s'est engagé publiquement à adopter les recommandations de la TCFD. De plus, le Groupe s'est engagé à intégrer les enjeux climat dans sa stratégie et à communiquer des informations cohérentes, fiables et claires en vue de permettre aux investisseurs de prendre en compte dans leurs décisions les risques financiers liés au climat.

Les principaux risques en matière environnementale ont fait l'objet d'une analyse détaillée résultant de travaux d'experts au sein du Groupe, en lien avec la Direction Éthique, Risques et Conformité et en cohérence avec le modèle d'affaires. Ces travaux se fondent notamment sur l'analyse de double matérialité et l'étude climat sur les risques environnementaux. Les risques liés au changement climatique relèvent d'une approche à long terme – au-delà de 10 ans – compte tenu de leur spécificité. Les principaux risques ont été validés au plus haut niveau de responsabilité de l'organisation par les Directions Générales qui en ont la charge.

En matière de risques physiques, le Groupe est notamment exposé à des risques d'origine naturelle liés, d'une part, à l'occurrence de phénomènes météorologiques extrêmes tels que cyclones ou inondations, et d'autre part à des risques résultant d'évolutions à long terme du climat tels que la hausse moyenne des températures, un changement notable du niveau des précipitations ou une réduction de l'eau disponible. Ces risques peuvent impacter le Groupe directement sur ses sites, ou indirectement les sites de fournisseurs et sous-traitants, contraignant alors la disponibilité des matières premières ou des articles de conditionnement nécessaires à la fabrication des produits. Ainsi, une hausse exceptionnellement forte du prix des matières premières de base du fait par exemple de leur raréfaction voire leur indisponibilité, pourraient affecter la performance du Groupe.

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

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

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

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

En parallèle de sa dynamique vers une transition bas carbone, L'Oréal entend sur la base de ces analyses, maîtriser pleinement les risques et les opportunités liés au changement climatique, anticiper ses effets, et assurer sa résilience. L'Oréal adapte son modèle d'affaires, ses processus de gouvernance et de décision, sa recherche, ses Opérations, dans le respect de ses valeurs et de sa raison d'être : « Créer la beauté qui fait avancer le monde ».

b) Avez-vous évalué la hausse des coûts entraînée par ces difficultés (précisez l'évolution des coûts en pourcentage ou en valeur) ?

L'analyse menée avec l'appui des experts du Groupe, en lien avec la Direction Éthique, Risques et Conformité et en cohérence avec le modèle d'affaires, mentionnée dans la réponse précédente, a permis une évaluation des coûts, potentiellement induits dans un contexte de changement climatique. L'Oréal ne fournit pas de chiffres détaillés à ce sujet, à l'exception d'éléments rendus publics dans le cadre de la TCFD.

c) Quelles mesures avez-vous prises en conséquence pour diminuer vos consommations et circulariser votre modèle d'affaires (précisez la part des activités de l'entreprise concernées par ces solutions) ?

Les engagements pris par le Groupe à l'horizon 2030 dans le cadre de L'Oréal pour le Futur visent à garantir la compatibilité des activités du Groupe avec une planète aux ressources limitées. Afin de diminuer ses consommations et circulariser son modèle d'affaires, le Groupe a ainsi mis en place différentes mesures alliant réduction des consommations d'énergie, amélioration de l'efficacité dans l'utilisation des matériaux utilisés, développement de nouveaux matériaux moins impactant, écoconception des produits, prévention et gestion des déchets sur sites, préservation de la ressource en eau, ou investissements à impact pour accélérer la transition vers l'économie circulaire. Par ailleurs le Groupe soutient financièrement la chaire « Economie Circulaire » de l'ESSEC.

L'Oréal s'est ainsi engagé :

- À ce qu'en 2030 : 95% de ses ingrédients soient biosourcés, issus de minéraux abondants ou de procédés circulaires. A cet effet, dans le cadre de la politique Sciences Vertes, la Direction de la R&I fait évoluer le portefeuille de matières premières vers le développement d'ingrédients au profil environnemental favorable, en minimisant les impacts environnementaux liés à la culture des plantes sources de ces ingrédients (déforestation, appauvrissement des sols, conséquences sur la biodiversité par exemple) et en s'appuyant sur des procédés de transformation éco respectueux qui préviennent la pollution en amont. En 2022, 61 % des ingrédients de nos formules sont biosourcés, issus de minéraux abondants ou de procédés circulaires.
- À réduire de 20 % en intensité la quantité d'emballages utilisée pour ses produits par rapport à 2019, en s'appuyant sur 100 % des emballages plastiques d'origine recyclée ou biosourcée, avec d'ici 2025, 100 % des emballages plastiques du Groupe rechargeables, réutilisables, recyclables ou compostables. Ces évolutions en matière d'emballages durables s'appuient sur une politique emballage ambitieuse s'articulant autour de 3 priorités :
 - la conception d'articles de conditionnement et de produits finis de dimensions et de poids réduits par rapport au contenu, consommant ainsi moins de ressources ;
 - le remplacement des matériaux impactant par des matériaux alternatifs avec une empreinte environnementale réduite tels que les matériaux recyclés et les matériaux d'origine naturelle et renouvelable ;
 - la recyclabilité, de sorte que par conception, les emballages puissent être intégrés dans les filières de recyclage.

Dans le but de mettre en œuvre de nouvelles solutions circulaires pour les emballages plastiques, L'Oréal collabore avec un écosystème de partenaires, tel que le consortium avec Carbios dont la technologie de bio-recyclage permet de recycler plus largement les plastiques PET⁵ et les fibres polyester ; le partenariat avec LOOP Industries®, qui dépolymérise du PET post-consommation pour

⁵ Polyéthylène téréphtalate

obtenir du PET de qualité vierge ou encore le partenariat avec PURECYCLE dont l'activité est de produire du PP⁶ recyclé.

En ce qui concerne les résultats, 94 230 tonnes de matériaux recyclés⁷, dont 58 142 tonnes en packaging primaire et secondaire, ont permis d'économiser la quantité équivalente de matériaux vierges. Pour le PET, 78,1 % de la quantité mondiale consommée par le Groupe est du PET recyclé, soit 33 912 tonnes. En 2022, 26 % des matériaux d'emballage plastiques sont d'origine recyclée ou biosourcée et 38 % des emballages plastiques du Groupe sont rechargeables, réutilisables, recyclables ou compostables.

- A ce que 100 % des présentoirs publicitaires du Groupe sur les lieux de vente soient éco-conçus, prenant en compte les principes de l'économie circulaire pour la gestion de leur fin de vie.
- A ce que l'eau utilisée dans les procédés industriels du Groupe soit recyclée et réutilisée en boucle sur ses sites, en priorisant le déploiement des équipements nécessaires selon la situation hydrique des bassins versants dans lesquels L'Oréal opère. Fin 2022, 16 usines du Groupe possèdent de telles installations de recyclage, et peuvent réutiliser l'eau recyclée dans les procédés industriels. 5 usines ont obtenu le statut de *Waterloop Factory* (recyclage et réutilisation en boucle de 100 % de l'eau utilisée dans les procédés industriels), soit 13 % des usines du Groupe.
- A ce que 100% des déchets générés sur nos sites industriels soient réutilisés ou recyclés.
- A investir pour accélérer la transition vers l'économie circulaire via la création du Circular Innovation Fund : Conscient de la pression croissante sur les ressources naturelles et de la crise mondiale des déchets, L'Oréal a créé fin 2020 un fonds d'investissement mondial exclusivement dédié à l'économie circulaire, dénommé le Circular Innovation Fund (CIF). Il a pour vocation de financer des entreprises innovantes dans le domaine du recyclage, de la gestion des déchets plastiques ou encore des matériaux issus de la bioéconomie⁸. Ce fonds international, dont l'ambition est d'atteindre 150 millions d'euros, est cogéré par les sociétés Cycle Capital Management et Demeter. Il est doté à fin 2022 de plus de 85 millions d'euros et rassemble 10 co-investisseurs. Sponsor principal du Circular Innovation Fund, L'Oréal s'est engagé à investir une enveloppe totale de 50 millions d'euros dans ce fonds. Plus de 560 dossiers d'investissements ont été analysés durant l'année 2022, et 3 investissements ont été réalisés engageant un montant total de plus de 15 millions d'euros, dont 6 millions d'euros déjà investis.

Social

- 4. a) Pourriez-vous préciser en quoi les critères E&S intégrés dans les politiques de rémunérations variables à court et long termes (si applicable) de vos dirigeant.e.s reflètent les enjeux E&S les plus matériels auxquels votre entreprise est confrontée ?**

La politique de rémunération de notre dirigeant mandataire social exécutif est directement en lien avec la stratégie du Groupe et son modèle d'affaires.

Elle intègre les enjeux les plus matériels du Groupe en matière d'environnement, d'engagement social, sociétal et d'éthique.

⁶ Polypropylène

⁷ Matériaux recyclés post-consommation (PCR)

⁸ (Commission européenne, 2012) Une bioéconomie peut être définie comme la production de ressources biologiques renouvelables et la conversion de ces ressources et flux de déchets en produits à valeur ajoutée, tels que les denrées alimentaires, les aliments pour animaux, les produits biosourcés et la bioénergie.

Ces enjeux font l'objet de plans d'actions internes déployés notamment dans le cadre de L'Oréal pour le Futur mis en œuvre depuis 2020 avec un horizon à 2030 (qui a succédé au programme *Sharing Beauty With All*) et du programme social *Share & Care* déployé en 2013 et renouvelé en 2021.

Les indicateurs de performance extra-financiers retenus dans les politiques de rémunération des dirigeants sont directement issus de ces programmes et reflètent ainsi les enjeux E&S les plus matériels auxquels L'Oréal est confronté.

L'Oréal a conduit en 2022 une analyse de double matérialité qui conforte le choix des indicateurs retenus dans la politique de rémunération pour mesurer la performance E&S du dirigeant (voir page 155 du DEU).

Politique de rémunération court terme du dirigeant mandataire social exécutif :

Depuis plus de 10 ans, des critères extra-financiers ont été introduits dans la part variable annuelle de la rémunération du dirigeant mandataire social exécutif.

40 % de la rémunération annuelle variable repose sur les critères extra-financiers et qualitatifs, dont :

1. 10% pour le critère RSE (indicateur quantifiable), lié à l'avancement du programme L'Oréal pour le Futur à échéance 2030 qui regroupe les engagements de L'Oréal en matière de développement durable, à savoir lutter contre le changement climatique, gérer l'eau durablement, respecter la biodiversité, préserver les ressources naturelles et associer notre écosystème à notre transformation.

Plus précisément, 8 critères quantifiables ont été retenus dans ce programme par le Conseil d'Administration :

- d'ici à 2025, atteinte du statut « carbone neutre » pour l'ensemble des sites du Groupe, l'amélioration de l'efficacité énergétique et l'utilisation de 100 % d'énergies renouvelables ;
 - d'ici à 2030, réduction de 50 % en moyenne par produit fini des émissions de gaz à effet de serre liées au transport des produits du Groupe, par rapport à 2016 ;
 - d'ici à 2030, 100 % de l'eau utilisée dans les procédés industriels du Groupe sera recyclée et réutilisée en boucle ;
 - d'ici à 2030, 100 % des ingrédients des formules et des matériaux d'emballage biosourcés du Groupe seront traçables et issus de sources durables ;
 - d'ici à 2030, 95 % des ingrédients des formules du Groupe seront biosourcés, issus de minéraux abondants ou de procédés circulaires ;
 - d'ici à 2030, 100 % des emballages plastiques du Groupe seront d'origine recyclée ou biosourcée (objectif de 50 % d'ici à 2025) ;
 - d'ici à 2030, tous les produits du Groupe seront éco-conçus ;
 - d'ici à 2030, 100 000 personnes issues de communautés en difficulté seront aidées par le Groupe pour accéder à un emploi.
2. 7,5 % pour les ressources humaines (indicateur quantifiable) :
 - équilibre femmes/hommes ;
 - développement des talents ;
 - accès à la formation.

3. 7,5 % pour l'image, la réputation et les relations avec les parties prenantes (indicateur qualitatif), avec pour critères notamment :
- développement Durable ;
 - engagement auprès de la jeunesse ;
 - diversité et Inclusion ;
 - éthique ;
 - partage de la valeur.

Par ailleurs, il est précisé que des objectifs non-financiers en lien avec les ambitions de développement durable du Groupe ont été intégrés dès 2016 dans la rémunération variable du top management, y compris les responsables de marque internationale et des responsables pays.

Politique de rémunération long terme

Depuis 2022, 20 % de l'acquisition définitive des actions de performance est soumise à la réalisation d'objectifs environnementaux et sociaux constatés au terme d'une période de 4 ans à compter de la date d'attribution.

1. 15% sont liés à l'atteinte d'engagements pris par le Groupe en matière de responsabilité environnementale et sociétale dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur (indicateurs quantifiables) :
 - % de sites « carbone neutre » ;
 - % des ingrédients des formules biosourcés, traçables et issus de sources durables ;
 - % d'emballages plastiques d'origine recyclée ou biosourcée ;
 - nombre de personnes bénéficiant des programmes d'engagements sociétaux des marques du Groupe.
2. 5% sont liés à l'objectif de parité femmes-hommes au sein des postes stratégiques dont le Comité Exécutif (indicateur quantifiable).

Par ailleurs, il est précisé que 2 647 collaborateurs de L'Oréal ont été bénéficiaires de ce plan d'actions de performance en 2022. Les mêmes conditions de performance leur sont également applicables, ce qui favorise l'alignement de toutes les équipes dirigeantes vers l'atteinte de ces objectifs ambitieux.

b) Comment le Conseil s'assure-t-il de la réalisation des objectifs E&S, en particulier sur la base de quels critères quantitatifs ? Est-ce que le niveau d'exigence est réévalué systématiquement lorsque les taux d'atteinte sont élevés ?

Le Conseil d'administration s'appuie sur les indicateurs de performance retenus dans le cadre de la politique de rémunération pour mesurer la réalisation des objectifs environnementaux et sociaux du dirigeant mandataire social exécutif, indicateurs rappelés dans la question précédente.

Ces indicateurs environnementaux et sociaux sont pour la majorité d'entre eux quantifiables (voir réponse précédente) et font l'objet d'un audit par les Commissaires aux Comptes, avec pour certains une revue en assurance raisonnable.

Les objectifs RSE ambitieux liés au programme L'Oréal pour le Futur sont appréciés au regard d'une trajectoire exigeante à l'horizon 2025 ou 2030, selon les indicateurs.

Le Conseil s'appuie sur les travaux et les recommandations du Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations pour évaluer la performance du dirigeant mandataire social. Le Conseil dispose des réalisations chiffrées de l'année qui lui permettent d'évaluer la performance du dirigeant mandataire social au regard des trajectoires établies.

Il est rendu compte chaque année des niveaux d'avancement critère par critère dans le Document d'Enregistrement Universel (pages 104 à 106 du Document d'Enregistrement Universel 2022), avec le rappel des résultats 2021 permettant d'apprécier l'évolution sur l'année.

c) Pouvez-vous décrire de quelle manière la rémunération (bonus, long terme, intéressement, autre) de vos salarié.e.s (hors dirigeant.e.s) intègre des critères environnementaux et sociaux (E&S) ? Merci de préciser le nombre de salarié.e.s concerné.e.s et de détailler de la manière la plus précise possible les critères E&S et leur part dans la rémunération des salarié.e.s.

S'agissant de la rémunération variable annuelle, 15 000 collaborateurs étaient éligibles en 2022. Cette dernière est calculée en fonction d'objectifs collectifs et individuels. Les objectifs collectifs se répartissent entre objectifs financiers (80 %) et extra-financiers (20 %), en lien avec les engagements environnementaux et sociaux du programme L'Oréal pour le Futur.

S'agissant de la rémunération long terme, 2 647 collaborateurs étaient bénéficiaires du plan 2022 d'attribution conditionnelle d'actions aux salariés (ACAs) qui comporte des conditions de performance financières (80%) et extra-financières (20 %). Le pourcentage de 20 % relatif à la performance extra-financière se répartit entre l'atteinte d'engagements pris par le Groupe en matière de responsabilité environnementale et sociétale dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur (15 %) et la parité femmes-hommes au sein des postes stratégiques dont le Comité Exécutif (5 %).

5. a) Dans le cadre de votre politique de partage de la valeur, quelle part de vos rachats d'actions avez-vous allouée au bénéfice de vos salarié.e.s au cours des cinq derniers exercices (hors actions de performance) ? Quelle a été la proportion de salarié.e.s concernée en France, à l'International ?

Les rachats d'actions mis en œuvre sur les cinq dernières années avaient tous pour finalité l'annulation des actions rachetées. Les plans d'actionnariat salarié et les plans d'attribution conditionnelle d'actions (actions de performance) sont tous mis en œuvre par l'émission d'actions nouvelles.

Les plans d'actionnariat salarié (hors actions de performance) traduisent le partage de la valeur chez L'Oréal :

- 3^{ème} plan mis en œuvre dans le monde en 2022 après les plans 2018 et 2020 ;
- 62 pays concernés, dont 7 nouveaux pays par rapport à 2020 ;
- 500 000 actions proposées et souscrites ;
- décote de 20 % et abondement par l'entreprise pouvant aller jusqu'à 4 actions dès 10 actions souscrites ;
- taux de souscription : 35 % des salariés éligibles ont souscrit au plan ;
- plus de 37 000 collaborateurs de L'Oréal sont actionnaires de L'Oréal au 31 décembre 2022, grâce notamment aux plans d'actionnariat salarié 2018, 2020 et 2022.

b) Sur la même période, pourriez-vous répartir l'allocation de vos rachats d'actions (annulation, opération d'actionnariat salarié, attribution d'actions de performance, autres bénéficiaires, autres affectations) ?

Sur les cinq derniers exercices, tous les rachats d'actions ont été réalisés aux fins d'annulation d'actions. Il est rendu compte chaque année, dans le Document d'Enregistrement Universel, des rachats d'actions opérés sur l'exercice et de leurs finalités.

c) Plus globalement, disposez-vous d'une politique définissant l'allocation de vos rachats d'actions ? Cette politique est-elle publique ? Si oui, pouvez-vous la décrire ?

L'autorisation de rachat donnée par l'Assemblée Générale permet à L'Oréal de racheter ses propres actions dans les conditions légales, notamment s'agissant des finalités de ces rachats : annulation ; cession dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié et leur affectation à des attributions gratuites d'actions au profit de salariés et mandataires sociaux du Groupe ; l'animation du marché dans le cadre d'un contrat de liquidité ; et leur conservation et remise ultérieure en paiement dans le cadre d'opérations de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport.

En pratique, comme indiqué ci-avant, les opérations d'actionnariat salarié ont été réalisées par création d'actions nouvelles. L'allocation des rachats d'actions n'est pas formalisée dans une politique publique.

6. a) Quelles mesures précises avez-vous mises en place pour qu'un salaire décent soit assuré à l'ensemble de vos salarié.e.s ainsi qu'à celles et ceux de vos fournisseurs (travail avec des initiatives spécialisées, études pour déterminer le niveau de salaire décent pour chaque pays, intégration du critère dans vos chartes fournisseurs, due diligence des fournisseurs...)?

Dans le cadre de notre Politique Droits Humains Collaborateurs, le Groupe s'est engagé en 2020 à ce que tous nos collaborateurs reçoivent un salaire décent.

Notre partenariat avec l'ONG Fair Wage Network (FWN) nous a donné accès à leur base de données mondiale (couvrant environ 3000 seuils de salaires décents dans 200 pays). Cette base de données est reconnue par l'International Trade Initiative (IDH) comme étant parmi les méthodologies les plus robustes de calcul des salaires décents, qui sont régulièrement actualisés.

Nous avons ainsi pu faire une analyse d'écarts, en comparant nos données salariales issues du reporting RH annuel, avec celles de FWN.

En février 2023, nous avons été certifiés « Living wage Employer » par FWN, à l'issue d'une analyse de nos données salariales, au périmètre Groupe, et de sondages auprès d'employés sélectionnés au hasard dans nos marchés.

L'Oréal s'est en outre engagé publiquement à ce que les employés de nos fournisseurs stratégiques reçoivent un salaire décent en 2030. Nous nous sommes par ailleurs engagés à ce que, en 2025, 100% de nos fournisseurs stratégiques soient formés sur notre stratégie relative aux salaires décents, et que 50% d'entre eux aient effectué leur analyse d'écarts, sur la base de méthodologies robustes de calcul des salaires décents.

Pour y parvenir, nous avons mis en place des pilotes avec des fournisseurs stratégiques de différentes catégories et zones géographiques, avec l'aide de notre partenaire, FWN. Certains de nos fournisseurs sont d'ailleurs aujourd'hui certifiés « Living wage Employer ».

b) Avez-vous fixé des seuils minimums de rémunération dans l'ensemble de vos pays d'implantation pour vos salarié.e.s et les salarié.e.s de vos fournisseurs et où se situent-ils par rapport aux salaires minimums locaux ? Si oui, menez-vous des audits pour vous assurer que ces seuils sont bien respectés et évoluent en fonction du coût de la vie ?

Nous appliquons en effet les seuils de salaires décents proposés par la base de données de notre partenaire, le Fair Wage Network (FWN), pour le calcul des salaires décents de nos collaborateurs. Nous avons été certifiés « Living wage Employer » en février 2023. Nous attendons également de nos fournisseurs qu'ils utilisent des méthodologies robustes de calcul des salaires décents, en particulier celles qui ont été certifiées par l'International Trade Initiative (IDH), dont la base de données de notre partenaire, FWN. Ces méthodologies sont en effet régulièrement actualisées pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie.

c) Avez-vous pris en compte et cartographié les risques systémiques susceptibles d'entraver le versement d'un salaire décent à vos salarié.e.s et aux salarié.e.s de vos fournisseurs (comme le non-respect de la liberté d'association) ?

Conformément à l'accréditation reçue par le Groupe en février 2023, les collaborateurs de l'Oréal reçoivent un salaire décent dans tous nos marchés.

S'agissant des employés de nos fournisseurs stratégiques, des pilotes ont été mis en place pour identifier les obstacles par secteur et par région, et trouver des solutions, avec l'aide de notre partenaire, the Fair Wage Network, pour nous permettre d'honorer nos engagements. Certains de nos fournisseurs ont ainsi déjà été certifiés Living wage employer.

7. a) Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES, Finansol ou labels étrangers) ? Veuillez mentionner le nom des fonds labellisés, la part, en pourcentage des encours et en pourcentage des fonds hors actionnariat salarié, des fonds d'épargne labellisés, le pourcentage des salarié.e.s du groupe qui en bénéficient et l'évolution par rapport à l'an passé.

Au sein du PEE, L'Oréal propose 6 fonds hors actionnariat salarié. Parmi ces 6 supports, un dispose du Label ISR ("Ceres Fonds d'actions Monde", 17 % des encours) et un second fonds de fonds ("Jupiter Monétaire", 34 % des encours) investit uniquement dans des fonds disposant du Label ISR ("Amundi Euro Liquidity SRI", "Amundi Euro Liquidity Rated SRI", "BFT Aureus ISR" et "CPR Monétaire ISR"). Par ailleurs, le support "Diversifié et Solidaire" (8 % des encours) investit 10 % de son encours dans le fonds "Finance et Solidarité" disposant de plusieurs labels de place (agrément ESUS, Finansol, label Relance). Tous les salariés du Groupe éligibles au PEE ont accès aux fonds de la gamme.

b) Le cas échéant, veuillez expliquer pourquoi vos fonds d'épargne salariale ne sont pas tous labellisés ? Si certains ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective ?

Bien qu'ils ne disposent pas d'un label particulier, les autres supports de la gamme relèvent tous de l'article 8 au sens du règlement SFDR et, à ce titre, promeuvent des caractéristiques sociales ou environnementales.

c) Dans vos autres pays d'implantation : Quels sont les dispositifs d'épargne salariale, hors actionnariat salarié, mis en place pour vos salarié.e.s hors de France ? Intègrent-ils des critères ESG robustes ? Si oui, lesquels ? Si non, pourquoi ?

L'Oréal propose des plans de retraite complémentaire dans 89 % des pays où le Groupe est présent avec ses collaborateurs. Dans la mesure où le marché propose des solutions intégrant explicitement des critères extra-financiers, il est demandé aux pays de les intégrer à l'offre faite aux salariés.

d) Comment associez-vous vos salarié.e.s au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds ?

En France, les Conseils de Surveillance des fonds, dans lesquels sont représentés les porteurs de parts, les salariés et l'entreprise, sont responsables de définir l'orientation de gestion financière et extra-financière de chacun des supports entrant dans leur périmètre de suivi.

Gouvernance

8. Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec sa responsabilité sociale, le Conseil d'Administration ou de Surveillance doit être pleinement impliqué dans les choix construits autour d'un civisme fiscal (alignés sur des principes tels que ceux de l'initiative B Team). Dans cette logique, le FIR s'attend à ce qu'un rapport de responsabilité fiscal public, revu et signé par le conseil d'administration, détaillé pays par pays, existe, et qu'il soit aligné avec la GRI 207. Ainsi :

a) Publiez-vous un document détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Comment s'inscrit-il dans votre politique de responsabilité sociale, allant au-delà de la simple conformité ? Celui-ci est-il revu et approuvé par le Conseil ? (Merci de joindre un lien ou de préciser l'emplacement où figure ce document en plus d'une explication détaillée). Y précisez-vous les pratiques fiscales que vous jugez inacceptables ?

b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays ? Si non, comment vous préparez-vous à la directive européenne prévue pour 2024 qui impliquera un reporting pays par pays pour les pays membres de l'UE ? Envisagez-vous de publier un reporting pays par pays allant au-delà des obligations de la directive ?

Le Groupe rend publique sa politique fiscale au sein du Document d'Enregistrement Universel qui comprend notamment le rapport de gestion arrêté par le conseil d'administration (paragraphe 4.3.5. du Document d'Enregistrement Universel 2022).

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

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

L'un de nos engagements en matière de responsabilité fiscale est d'établir et entretenir des relations avec les Autorités Fiscales et Douanières basées sur la transparence, conformément à la règle de « tolérance zéro » en matière de corruption. L'Oréal développe également une relation constructive avec les Autorités Fiscales et Douanières, relation basée sur les principes de coopération et de respect mutuel. L'Oréal répond de manière appropriée et dans les meilleurs délais aux demandes des administrations fiscales dans le cadre des échanges d'informations, en conformité avec les conventions fiscales. Lorsque les États le permettent, L'Oréal rejoint les programmes de compliance coopérative lancés par les administrations fiscales. Par exemple, la relation de confiance avec l'administration fiscale française.

L'Oréal souscrit ses déclarations fiscales et s'acquitte de ses impôts dans les délais impartis, en conformité avec les lois et réglementations de chaque pays dans lesquels le Groupe opère. La lutte contre la fraude et l'évasion fiscales fait l'objet d'une vigilance particulière, ces pratiques étant jugées inacceptables : L'Oréal est implanté dans les pays où il exerce une réelle activité opérationnelle et commerciale. Le cas échéant, la présence du Groupe dans certains pays dits « paradis fiscaux » tels que définis par le droit français ou européen se justifie par des raisons opérationnelles et le développement de l'activité, et non à des fins fiscales. Le Groupe ne pratique pas de planification fiscale agressive et s'interdit de recourir au montage de structures opaques ou artificielles.

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

Le Groupe a d'ores et déjà commencé à se préparer à la publication du reporting pays par pays en présentant la contribution fiscale totale des pays européens et non européens depuis 2021 (impôt sur les sociétés et taxes opérationnelles). Au global, en 2022 la contribution de L'Oréal aux États et collectivités s'est élevée à 2,4 milliards d'euros, contribution cohérente avec sa contribution opérationnelle.

Dans les mois à venir, le Groupe accompagnera cette présentation d'éléments pédagogiques en vue de rendre plus compréhensible les données de ce reporting.

9. a) Quelle sont les décisions publiques visées par vos activités de lobbying ? Veuillez les détailler pour les deux dernières années en vous concentrant sur le lobbying lié aux droits humains (y compris les droits sociaux fondamentaux) le climat et la gouvernance, et ce pour les principales juridictions dans le cadre desquelles vous exercez vos activités de lobbying (y compris l'UE, les États-Unis, les marchés émergents et d'autres régions) ?

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

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

L'Oréal a souhaité rendre publics ses engagements relevant de son action sincère et transparente, en ligne avec sa démarche éthique mondiale. La politique de Lobbying Responsable est disponible sur le site internet de la Société.

L'Oréal a également signé la Déclaration commune des entreprises membres de Transparency International France sur le lobbying. Dans certains pays, il n'existe pas de cadre général réglementant les modalités de participation des représentants d'intérêts au débat public, incitant certaines entreprises, telles que L'Oréal, à promouvoir volontairement auprès du plus grand nombre leur démarche de Lobbying Responsable.

Les activités de lobbying de L'Oréal ont lieu dans le respect le plus strict du cadre énoncé précédemment.

Au cours des deux dernières années, les activités de lobbying de L'Oréal se sont principalement concentrées sur la législation en matière de régulation des produits cosmétiques et de leurs emballages. Les équipes L'Oréal engagent des dialogues avec les pouvoirs publics sur la question de l'accélération de la transition écologique du secteur de la cosmétique. L'Oréal considère que ses engagements environnementaux et sociétaux couvrent de nombreux sujets, dont la réduction des émissions CO2, la préservation de la biodiversité, la gestion durable de l'eau et la réduction de la consommation de ressources naturelles, ainsi que le respect des droits humains tout au long de notre chaîne de valeur.

Ainsi, nos activités de relations extérieures peuvent porter sur une variété de sujets. Nous avons été particulièrement impliqués dans les dialogues entre entreprises et pouvoirs publics sur l'économie circulaire, en France, en Europe et à l'international.

La stratégie affaires publiques de L'Oréal déploie également un volet qui vise à accompagner la transformation durable du Groupe en promouvant l'éco-conception des produits et la mise en place d'une économie circulaire dans l'ensemble des marchés où opère L'Oréal.

En ce qui concernant nos activités de lobbying directement liées aux enjeux ESG :

1. Droits humains

L'engagement de L'Oréal en matière de droits humains s'exerce à toutes les étapes de la chaîne de valeur.

Notre politiques achats responsables s'assure du respect des droits humains dans notre chaîne d'approvisionnement, en particulier en ce qui concerne nos matières premières végétales. Concrètement, nous travaillons avec des agriculteurs, pour leur assurer des prix équitables et des conditions de travail décentes ainsi qu'un accès à la santé.

Notre programme *Share & Care* garantit des congés parentaux à nos collaborateurs, contribuant ainsi à la protection des enfants concernés.

En 2017, nous avons adopté une politique de Droits Humains conformes aux principes directeurs de l'ONU.

En 2020, nous avons publié notre Politique Droits Humains Collaborateurs car nous devons être exemplaires, en rendant universels des standards sociaux pour tous les collaborateurs de L'Oréal.

Dans le cadre de son programme L'Oréal pour le Futur, lancé en 2020, le Groupe s'est engagé d'ici à 2030, à ce que 100 % des employés de ses fournisseurs stratégiques soient rémunérés au moins au niveau du salaire décent leur permettant de couvrir leurs besoins fondamentaux et ceux des personnes dont ils ont la charge, calculé en ligne avec les meilleures pratiques.

- Depuis deux ans, le Groupe exerce des activités d'influence pour promouvoir la notion de salaire décent (« living wage ») – qui est considéré comme un droit fondamental - comme pratique d'entreprise à généraliser. Nos actions de plaidoyer se sont effectuées principalement par le biais de quelques grandes organisations institutionnelles en proximité avec les décideurs politiques : Business for Inclusive Growth (B4IG). L'Oréal est membre fondateur de cette coalition internationale d'entreprises dédiée à l'élimination des inégalités d'opportunités et de géographie, lancé lors du sommet du G7 en 2019, à l'initiative de l'OCDE. Au sein de B4IG, L'Oréal mobilise l'OCDE et les autres entreprises-membres pour mettre en place des engagements sur les salaires décents, et de sensibiliser les décideurs politiques et le monde des affaires.
- L'Oréal est « patron » des groupes de travail (« Think Lab ») au sein du Pacte Mondial des Nations Unies (UNGC) sur le sujet des salaires décents.
- Le Directeur Général de L'Oréal a rencontré en janvier 2023 l'actuel Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme. Ce fut l'occasion de promouvoir nos actions pour établir des salaires décents dans notre chaîne de valeur.

- L'Oréal est devenu co-fondateur d'une future plateforme de données sur les salaires décents (en collaboration avec Unilever, l'Agence des Nations Unies Centre du Commerce International - ICT, basée à Genève - et l'ONG IDH). Le projet consiste à développer une plate-forme Web permettant aux entreprises d'accéder à des bases de données sur les salaires décents, fournies par des organisations expertes, dont notre propre partenaire Fair Wage Network.

En 2022, L'Oréal a également :

- signé le Call on EU to make living wages & income a human right en faveur de l'inscription du salaire décent dans le projet de Directive Européenne concernant le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité ;
- publié le rapport Human Rights Impact Assessment (HRIA) effectué avec le Danish Institute for Human Rights dans le secteur de la bergamote en Italie. Ce HRIA a notamment permis un engagement robuste avec les parties prenantes de cette chaîne de valeur.

2. Climat

L'Oréal n'a pas d'activité pour peser sur les décisions politiques liées au Climat. Cependant nous essayons d'exercer toute notre influence auprès de notre écosystème de partenaires, fournisseurs et clients pour promouvoir une approche de Science Based Targets (SBT) et même de pousser la réflexion sur des objectifs en matière de gestion durable de l'eau, de respect de la biodiversité et de préservation des ressources naturelles.

Ces actions de sensibilisation et de dialogue s'étendent aussi à des interlocuteurs politiques ou institutionnels, au niveau national ou international.

À titre d'exemples :

- en 2020, L'Oréal a lancé sa propre notation d'Impact Environnemental et Social (PIL) qui attribue une note sur une échelle de A à E, en fonction de ses impacts environnementaux dans sa catégorie, dont les émissions de gaz à effet de serre, mesurés à chaque étape du cycle de vie d'un produit ;
- en 2021, L'Oréal a eu des réunions avec la Commission européenne (experts JRC, DG JUST et DG ENV) sur cette initiative PIL où ils ont présenté et échangé sur la méthodologie et le développement de l'interface consommateur.

b) Comment contrôlez-vous et vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles dont vous êtes membre, ainsi que de toute divergence potentielle avec vos propres positions ? Publiez-vous un rapport dans lequel vous détaillez la manière dont les positions de votre entreprise et de vos associations professionnelles sont alignées mais aussi les cas où elles peuvent différer les unes des autres ?

L'Oréal est membre de nombreuses associations professionnelles à travers le monde dont la FEBEA (Fédération des Entreprises de la Beauté), Cosmetics Europe, AIM, WFA (World Federation of Advertisers), PCPC (US cosmetics industry association), CAFFCI (China Association of Fragrance Flavour and Cosmetic Industries), ISTMA (Indian Soap and Toiletries Mfrs Association), CTPA (Cosmetic, Toiletry & Perfumery Association), etc.

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

Afin de contrôler l'alignement des objectifs ESG de L'Oréal avec les positions des associations professionnelles dont il est membre, le Groupe a mis en place une gouvernance et des mesures concrètes afin que nos activités d'influence n'entrent pas en conflit avec notre stratégie de développement durable. L'Oréal dispose d'un

programme de développement durable avec des indicateurs qui peuvent être suivis de près et de manière transparente par les parties prenantes externes. Nos activités d'engagement dans les affaires publiques fonctionnent dans le même esprit de transparence et de responsabilité. Notre politique de lobbying responsable stipule que "les collaborateurs autorisés à exercer des activités de lobbying doivent informer leur hiérarchie s'ils sont confrontés à une situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel susceptible d'influencer les relations entre L'Oréal et les décideurs publics ". Cela inclut les situations où nos efforts de lobbying seraient en contradiction avec nos principes RSE.

Dans le cadre de cette même politique, en cas de comportement contraire à notre politique de développement durable, les collaborateurs doivent le signaler à un membre du Comité Exécutif du Groupe, du Comité de Direction de Zone ou de Pays de leur ligne hiérarchique, ou à leur Correspondant Éthique. Tous les membres du Comité Exécutif de L'Oréal et tous les Directeurs Généraux de pays ont à la fois des responsabilités en matière de développement durable et d'affaires publiques et doivent donc rencontrer notre Directrice Générale de la Responsabilité Sociétale et Environnementale dans le cadre de leur intégration. Tous les cadres supérieurs sont évalués (dans le cadre de leurs critères de performance annuels) sur la manière dont ils ont fait progresser la stratégie de développement durable de l'entreprise, y compris dans le cadre de leurs responsabilités en matière d'affaires publiques.

La Directrice Générale des Relations Extérieures et Engagement de L'Oréal rencontre également régulièrement l'équipe affaires publiques internationales afin d'examiner les activités d'affaires publiques en rapport avec le développement durable, y compris l'activité de nos associations professionnelles. Tous les responsables des affaires publiques dans les marchés où opère le Groupe doivent collaborer avec leurs homologues locaux chargés du développement durable pour faire progresser notre stratégie de développement durable.

L'Oréal n'est membre d'aucune association professionnelle opposée à la législation sur le climat. Dans le cas où l'une de nos associations professionnelles prendrait une position qui n'est pas alignée sur notre stratégie de développement durable - mais également sur le devoir de vigilance en matière de droits humains et de durabilité - L'Oréal se réserve le droit d'exprimer une position divergente.

Dans le cadre de l'évaluation annuelle du Carbon Disclosure Project (CDP), L'Oréal leur transmet depuis 2022, un reporting exhaustif de l'ensemble de ses prises de positions au sein de ses associations professionnelles, ainsi que ses efforts pour mener ces associations vers des positions toujours plus exigeantes sur le plan environnemental.

Pour rappel, L'Oréal a été récompensé par l'organisation mondiale de protection de l'environnement CDP pour la 7e année consécutive par un triple 'A' pour son action environnementale en matière de lutte contre le changement climatique, de préservation des forêts et de sécurité de l'eau.

Sur la base des données communiquées dans le cadre des questionnaires 2022 du CDP sur le changement climatique, les forêts et la sécurité de l'eau, L'Oréal est l'une des 12 entreprises seulement à avoir obtenu un triple "A" - sur près de 15 000 entreprises évaluées. L'évaluation environnementale du CDP est largement reconnue comme la référence en matière de transparence des entreprises. En 2022, plus de 680 investisseurs représentant plus de 130 000 milliards de dollars d'actifs et 280 grands acheteurs totalisant 6 400 milliards de dollars de dépenses d'approvisionnement ont demandé aux entreprises de transmettre, via la plateforme du CDP, leurs données en matière d'impacts environnementaux, de risques et d'opportunités. Un nombre record de 18 700 entreprises ont répondu.

c) Quels moyens accordez-vous à vos activités de lobbying (ressources humaines et financières) pour l'ensemble de vos marchés dans le monde ?

La Direction des Affaires Publiques Internationale a la responsabilité de coordonner la feuille de route affaires publiques au niveau Groupe, et de garantir l'alignement des positions du Groupe avec les valeurs prônées par L'Oréal à l'échelle mondiale.

Dans les 42 filiales du groupe L'Oréal, les activités de lobbying sont prises en charge par les directeurs relations extérieures et engagement. Ce ne sont en général pas des effectifs dédiés au Lobbying. Pour la plus grande

partie, les activités d'influence sur les décisions publiques, telles que les réglementations, se font au travers des associations professionnelles dont la filiale est membre.

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

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

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

Pour l'exercice 2022, L'Oréal a renseigné au registre de transparence de la vie publique en France des moyens consolidés alloués à la représentation d'intérêts compris entre 800 000 et 900 000 euros, comprenant des moyens humains équivalent à 50 % du temps de quatre effectifs temps plein.

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

10. a) Quelles mesures prenez-vous pour anticiper les effets, à court et moyen termes, de la transition écologique sur les emplois et sur l'évolution des besoins en compétence au sein de votre groupe, mais aussi dans votre chaîne de valeur (sous-traitants, fournisseurs, franchisés...) ?

Nous faisons évaluer de façon continue nos compétences et nos emplois pour répondre aux défis de la transition écologique.

Dans ce cadre, en juillet 2021, nous nous sommes appuyés sur l'étude *Skills for the Future*, réalisée la même année avec le cabinet de conseil Akoya, pour identifier les compétences à développer à chaque grande étape de la chaîne de valeur. Nous avons ainsi équipé les Directeurs de la formation de nos grandes fonctions stratégiques, pour qu'ils puissent intégrer ces compétences dans des programmes de formation.

Pour tenir compte de l'évolution continue et rapide des compétences nécessaires, nous actualisons régulièrement cette démarche.

En parallèle :

- nous avons formé, depuis fin 2020, 45.000 collaborateurs, dans le cadre du programme *Green Steps*, aux enjeux de la durabilité et au programme de transformation du groupe L'Oréal pour le Futur ;
- nous lancerons, en avril 2023, le programme de e-learning *Going Sustainable Together* permettant à chaque collaborateur de comprendre l'impact environnemental et social de son métier dans la chaîne de valeur et d'appréhender les nouvelles façons de travailler, les nouveaux vocables, et les bonnes pratiques existantes en matière de durabilité.

S'agissant de nos fournisseurs, nous partageons avec ceux-ci nos connaissances et ressources documentaires en matière durabilité, accompagnant et participant de la montée en compétences de leurs équipes et de leur transformation. Plusieurs actions dans ce sens menées, notamment par nos équipes Sourcing :

- depuis 2019, aux niveaux de nos filiales pays et de nos zones, avec des journées d'échanges et de co-constructions Spread The Green Vibes. En 2022, 1.800 fournisseurs ont ainsi participé à des événements de partage et d'échanges organisés par nos filiales ou zones ;
- au niveau Corporate, le temps fort de ce partenariat est le forum Spread The Green Vibes, que nous avons pour la première fois organisée au niveau mondial en mars 2023 pour engager nos fournisseurs stratégiques dans notre programme L'Oréal pour le Futur. Lors de cet événement collaboratif, des ONGs, nos fournisseurs et nous-mêmes partageons nos savoirs, expériences et bonnes pratiques lors de tables-rondes sur des sujets sociaux et environnementaux, tels que le climat et la décarbonation, la biodiversité, la forêt, l'écodesign, l'économie circulaire, les solutions de finance verte, les achats d'énergie verte, le sourcing inclusif, le salaire décent ;
- nous prolongeons l'événement en donnant accès à ces fournisseurs stratégiques à notre plateforme digitale de partage de contenus, dans différents formats et notamment des vidéos de formation ;
- pour citer d'autres exemples, depuis 2018, nous avons plus généralement formé les équipes de 800 de nos fournisseurs Retail et Promotion à l'éco-conception ; nos équipes Recherche et Innovation offrent par ailleurs régulièrement à nos fournisseurs de matières premières des webinaires expliquant notre programme L'Oréal pour le Futur ; nous partageons des formations sur la politique forêt ; nous accompagnons tous les ans nos fournisseurs sur les évaluations CDP, ECOVADIS ; depuis 12 ans, grâce au programme d'achats inclusif de L'Oréal Solidarity Sourcing, nous engageons concrètement nos fournisseurs dans des actions d'inclusions sociales ; ainsi, en 2022, 710 fournisseurs de par le monde ont donné accès à un emploi à plus de 85.500 personnes en inclusion.

b) De quelle manière la question environnementale est-elle abordée avec les partenaires sociaux ? À quel(s) niveau(x) (local, national, européen, monde) et dans quels cadres ? Pouvez-vous aussi indiquer si ces échanges s'effectuent sur la base de partages d'informations, de consultations ou de négociations ? Nous vous remercions d'être précis quant aux différents cas de figure qui peuvent se présenter.

Au niveau européen, nous présentons régulièrement à notre instance européenne de dialogue social (CE européen), à l'occasion de réunions collégiales, notre stratégie d'adaptation à la transition écologique, dans toutes les fonctions de l'entreprise et sur toute notre chaîne de valeur, et, plus généralement, notre politique de responsabilité sociale et environnementale.

A un niveau plus local, les représentants du personnel sont associés à la définition et à la mise en œuvre de notre stratégie environnementale par le biais d'informations, d'échanges de vues, de consultations ou de négociations, selon les législations et pratiques locales. Sous l'impulsion de notre programme d'innovation et de performance sociale *L'Oréal Share & Care*, les thématiques de travail portent plus particulièrement sur les sujets de mobilité (flottes de véhicules d'entreprise moins polluants, mesures incitant les collaborateurs à l'usage de moyens de mobilité dite douce, politique de travail hybride télétravail/travail sur site, qui contribue aussi à la réduction de notre empreinte carbone).

c) Quels moyens accordez-vous aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent s'impliquer dans la politique environnementale de votre groupe (formations, commissions spécifiques...) ?

Au niveau européen, notre instance européenne de dialogue sociale bénéficie de présentations régulières par les leaders et les meilleurs experts de notre Groupe concernant notre stratégie environnementale.

Au niveau local, les représentants du personnel bénéficient, comme tous les collaborateurs, de l'offre très substantielle de L'Oréal en matière de formation aux sujets de durabilité, en particulier dans le cadre des programmes *Green Steps* (45.000 collaborateurs formés), *Skills for the Future* et bientôt *Going Sustainable Together*.

d) Les prérogatives environnementales explicitement attribuées au CSE par le Code du travail (loi « Climat et résilience »), ont-elles induit de nouvelles pratiques en la matière dans votre entreprise ?

Les représentants du personnel français sont depuis longtemps associés aux discussions relatives à la performance environnementale de nos sites, les indicateurs de cette performance faisant régulièrement l'objet d'informations et échanges, en particulier dans le cadre des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail mises en place sur chacun de ces sites.

Plus généralement, représentants du personnel et direction de l'entreprise échangent régulièrement sur les questions environnementales dans le cadre des consultations annuelles, notamment sur les orientations stratégiques de l'entreprise, au titre de l'intégration de ces questions à la stratégie de l'entreprise en matières économique, financière, en matière d'emploi, d'évolution des métiers et des compétences et d'organisation du travail.

Depuis la loi française Climat et résilience, tout projet relatif à l'organisation ou la marche générale de l'entreprise soumis pour consultation aux représentants du personnel est analysé avec eux au regard de ses conséquences environnementales, autant qu'économiques et sociales.

Les indicateurs de performance environnementale de l'entreprise sont par ailleurs mis à la disposition permanente des représentants du personnel français dans le cadre de la base de données économiques, sociales et environnementales de l'entreprise.

Lettre de Monsieur Pierre Legros du 13 avril 2023

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

« Monsieur Le Président

Dans la perspective de la prochaine assemblée générale de la société, je vous prie de trouver ci-après des questions auxquelles je souhaiterais que vous apportiez une réponse. Je tiens à préciser que ces questions concernent uniquement les comptes de la société L'Oréal France et non ceux de L'Oréal conso[]idés.

Si par extraordinaire, je ne suis pas dans vos bases d'actionnaire, je vous remercie de bien vouloir m'en faire part afin que je demande les documents justifiant de ma qualité d'actionnaire.

Questions à l'AG concernant les comptes de L'Oréal France

En 2012, la société L'Oréal a constitué une provision de 101 Millions d'euros afin de couvrir notamment le risque fiscal d'une absence de facturation partielle des management fees (ou de redevances) aux filiales étrangères.

Du fait d'une instruction à présent terminée, le délai de prescription fiscal a été porté à 10 ans. La société L'Oréal a-t-elle fait l'objet d'un redressement fiscal en rapport avec cette provision ? Si oui, ce redressement a-t-il été accepté et pour quel montant ?

Au 31 décembre 2022, quel est le montant de cette provision ?

Veillez croire, Monsieur Le Président, en l'expression de ma considération distinguée. »

Réponse

L'Assemblée est réunie pour statuer sur les comptes 2022 et il est étonnant de voir surgir à cette occasion une question sur le sort de provisions de l'exercice 2012.

Tous les comptes de la société ont toujours été réguliers et sincères, et certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes. La société explique dans son DEU 2022 (page 230) la signification des provisions qu'elle passe dans ses comptes, notamment pour couvrir un risque lorsqu'il existe une divergence avec l'administration fiscale sur l'interprétation d'une situation. Les montants des provisions pour risques et charges dans les comptes sociaux de la société L'Oréal SA au 31/12/2022 figurent en page 329 du DEU 2022. Comme il est d'usage, le détail de ces provisions, de leur traitement et de leur reprise n'est pas divulgué car il s'agit d'une information particulièrement sensible vis-à-vis des tiers. Les provisions se reprennent au fil du temps, et il ne subsiste rien dans les comptes 2022 des provisions pour risque fiscal de 2012.

Question de Madame Yutong Li du 6 avril 2023

« Nous savons que l'entreprise a deux moyens de restituer les bénéfices aux actionnaires : les dividendes et les rachats d'actions. J'aimerais savoir pourquoi vous avez choisi de distribuer les bénéfices sous les deux formes plutôt que de distribuer seulement les dividendes. En outre, quels sont les critères sur lesquels vous vous basez pour effectuer cette répartition entre les rachats d'actions et les dividendes ? »

Réponse

Notre politique de rachat d'actions a principalement pour but de compenser via leurs annulations la dilution résultant pour tous les actionnaires de l'émission d'actions nouvelles dans le cadre de la mise en œuvre de plans d'actionnariat des salariés ou d'actions de performance, et de conserver ainsi le nombre d'actions en circulation relativement constant, hors opération stratégique exceptionnelle.

La politique de L'Oréal en matière de dividende est d'augmenter régulièrement le dividende par action (voir page 23 du Document d'Enregistrement Universel l'historique des montants des dividendes versés) et de récompenser la fidélité de nos actionnaires par un dividende majoré de 10% pour ceux qui détiennent leurs actions L'Oréal au nominatif depuis plus de deux ans.
