

Assemblée Générale de L'Oréal du 23 avril 2024

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

« Le Forum pour l'Investissement Responsable (1) 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 4 600 milliards d'euros d'actifs, il mène un dialogue constructif avec les grandes entreprises françaises.

Pour la cinquième 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 à 2023 sont disponibles sur notre site Internet et l'analyse de celles de 2024 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. 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, la notation globale des réponses sera susceptible de faire l'objet d'une pondération, en fonction de vos enjeux matériels. Par conséquent, nous vous invitons à nous indiquer le niveau de matérialité que vous attribuez à chaque thématique (voir détails dans le mail).

Nous ajoutons à cette lettre votre évaluation de 2023 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 2023. Pour une question, vous n'obtenez aucun point, voici le détail :

Questions	Thèmes	Notes /3
Q1	<i>Environnement</i>	2
Q2	<i>Biodiversité</i>	3
Q3	<i>Économie circulaire</i>	2
Q4	<i>Rémunération</i>	2
Q5	<i>Rachats d'action</i>	1
Q6	<i>Salaire décent</i>	3
Q7	<i>Épargne salariale</i>	2
Q8	<i>Fiscalité</i>	0
Q9	<i>Lobbying</i>	3
Q10	<i>Intégration des partenaires sociaux</i>	1

NB : Le thème de la question 4 change cette année. Ainsi, les questions 4 et 10 de 2024 ont été inversées en terme de numérotation pour respecter l'ordre des piliers : pilier environnemental (Q1 à Q3), pilier social (Q4 à Q7), pilier gouvernance (Q8 à Q10). »

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

1. Environnement

Question 1

- a) Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois *scopes* (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action).

Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ?

Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en [Annexe 1](#).

- b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois *scopes* ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements.

Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX/OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.

- c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois *scopes*) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT- ADEME...) ?

Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).

Question 2

La prise en compte des risques, impacts, dépendances et opportunités liés à la biodiversité dans les activités des entreprises (internes, chaîne d'approvisionnement, produits, services aux clients...) est encore insuffisante. Mais le contexte et les outils (TNFD, SBTN, GRI...) progressent et les pratiques aussi.

Si ce sujet peut apparaître comme peu matériel pour certains secteurs, nous pensons néanmoins qu'il mérite analyse de la part de tous.

- a) Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ?

Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?

- b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse.

Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?

- c) Publiez-vous ou envisagez-vous de publier des indicateurs quantitatifs pour rendre compte des risques et des opportunités que la biodiversité fait courir ou offre à votre société (valeur des actifs, passifs, revenus et dépenses considérés comme vulnérables aux risques liés à la nature, CAPEX, financements ou investissements consacrés aux opportunités liées à la nature...) ? Si oui, lesquels et vous fixez-vous des objectifs ? Justifiez le choix de ces indicateurs. Si non, pourquoi ?

Question 3

a) Quelle est la place de l'économie circulaire dans la stratégie de l'entreprise ?

Critères à évaluer :

- *Objectifs (quantitatifs, ambitieux, périmètre)*
- *Ambition et qualité de la stratégie*
- *Liens faits avec les autres sujets développement durable (notamment décarbonation et biodiversité)*

b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

Critères à évaluer :

- *Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)*
- *Coûts financiers associés*
- *CAPEX et OPEX (en %)*

c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?

Critères à évaluer :

- *Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)*
- *Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire*
- *% du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)*

2. Social

Question 4

a) En France, la loi « Climat et résilience » du 22 août 2021 et l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la transition écologique et le dialogue social du 11 avril 2023 ont étendu les prérogatives environnementales du CSE et renforcé le rôle des représentants de proximité. Au cours des douze derniers mois, quelles initiatives sont susceptibles d'illustrer significativement une évolution dans le fonctionnement de ces instances au sein de votre groupe suite à ces dispositions ?

b) Dans le cadre de ces nouvelles prérogatives, la formation et l'expertise des partenaires sociaux sont fondamentales. Avez-vous développé récemment ou avez-vous prévu dans un proche avenir des programmes spécifiquement dédiés aux partenaires sociaux pour renforcer leur expertise en matière environnementale qui aillent au-delà des obligations légales ?

c) Les accords-cadres internationaux sont des dispositifs qui renforcent la qualité des relations sociales au sein d'un groupe. Votre groupe dispose-t-il d'un accord-cadre qui dépasse le périmètre de l'Union européenne ? Si oui, comment y avez-vous intégré la question de la transition écologique et, plus largement, les questions environnementales ? Si non, un tel projet est-il envisagé ? Dans tous les cas, sur vos cinq principaux marchés géographiques en dehors de la France, pouvez-vous lister des initiatives majeures faisant ressortir un renforcement récent de l'implication des partenaires sociaux dans la politique environnementale de l'entreprise ?

Question 5

a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de

titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ?

Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en [Annexe 2](#).

- b) Dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, et lorsque cela s'avère pertinent, comment « neutralisez-vous » les effets des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte des objectifs ?
- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en [Annexe 3](#). Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

Question 6

Le salaire décent peut-être défini comme : « *La rémunération reçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus* », définition de la coalition Global Living Wage. Le salaire décent est par ailleurs bien distinct du salaire minimum légal local.

- a) Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ?

Veillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.

- b) Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ?

Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?

- c) Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).
- d) Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.
- e) Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (*par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts*) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?

Question bonus : Communiquez-vous les résultats de vos potentielles études et avez-vous mis en place un outil de lanceur d'alerte pour vos employés et fournisseurs ?

Question 7

- a) Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ?

Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ?

Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en [Annexe 4](#).

En moyenne, les montants de l'abondement proposés à vos salarié.e.s sur vos fonds labellisés sont-ils plus importants que ceux proposés pour vos autres fonds non labellisés hors actionnariat.

- b) Si certains fonds ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (*merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds*) ? Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?
- c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (*exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables*) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?

3. Gouvernance

Question 8

Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec la responsabilité sociale de l'entreprise, le Conseil d'administration 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 fiscale public, revu et signé par le Conseil d'administration, détaillé pays par pays, existe, et qu'il soit aligné avec la GRI 207.

- a) Publiez-vous une charte détaillée décrivant vos engagements en matière de responsabilité fiscale (pratiques fiscales jugées inacceptables, paradis fiscaux) ? A quelle fréquence celle-ci est-elle revue et approuvée par le Conseil ? Comment le Conseil veille-t-il à l'application de cette charte ?
- b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays pour l'ensemble des pays d'activités c'est-à-dire allant au-delà des exigences de la directive UE qui se limite à un reporting pour les pays membres de l'UE et les pays figurant sur la liste des juridictions non-coopératives ? Si non, merci de justifier votre choix ? La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le Conseil ?
- c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ?

Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?

Question 9

L'inscription au registre de transparence de l'Union Européenne et des représentants d'intérêts auprès de la Haute Autorité en France étant obligatoire, le FIR a accès à vos déclarations (moyens humains et financiers, centre d'intérêt).

À travers cette question, nous souhaiterions orienter vos réponses davantage sur les activités d'influence que vous avez menées (siège, filiales, associations professionnelles, ou cabinet de conseil) sur les domaines E S G. Nous souhaitons comprendre comment les activités de représentation d'intérêt sont alignées avec les objectifs de durabilité / comment vos pratiques de représentation d'intérêt s'intègrent-elles dans la stratégie RSE de votre groupe.

- a) Quelles sont les principales activités d'intérêts (par exemple top 3) que vous priorisez en lien avec vos enjeux matériels ESG ? Pouvez-vous préciser toutes les juridictions où vous exercez ces activités d'intérêts ?
- b) Comment vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles ? Comment gérez-vous les potentielles divergences ? (Exemples : tentative de réalignement du positionnement des associations avec vos propres objectifs ESG ou réflexions sur la possibilité de quitter une association professionnelle qui ne serait définitivement pas alignée avec votre stratégie ESG). Que publiez-vous à ce sujet sur l'alignement et/ou sur les divergences ?
- c) Quel est le rôle du Conseil d'Administration dans l'application de votre politique de représentation d'intérêts (par exemple : les activités, le budget, les réunions) ?
- d) Formez-vous les personnes en interne ou en externe (e.g., cabinets) au lobbying responsable ? Si oui, quels critères appliquez-vous dans la sélection des cabinets qui vous accompagnent ?

Question 10

- a) Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...)

Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?

- b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?
- c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?
- d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?

Environnement

Question 1

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action).**

Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation)? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.

En 2017, l'Oréal avait défini des objectifs de décarbonation alignés avec un scénario 1,5 degrés (scopes 1 et 2) et validés par SBTi (initiative Science Based Targets). Le Groupe s'était engagé d'ici 2030 à réduire ses émissions de CO₂ des **Scopes 1, 2 et 3 de – 25 % en valeur absolue**, par rapport à 2016.

Conformément aux nouvelles exigences du référentiel Science Based Targets initiative (SBTi) Net-Zero, le Groupe a soumis en octobre 2023 sa nouvelle trajectoire de décarbonation 2030 et 2050. Le renouvellement de l'objectif du Groupe a été l'occasion d'actualiser l'année de référence fixée à 2019, en cohérence avec les autres objectifs du programme L'Oréal pour le Futur. Les nouvelles cibles, validées par SBTi mi-avril, se déclinent de la façon suivante :

- À court terme, d'ici 2030, la réduction des Scopes 1 & 2 de 57 % et le Scope 3 (catégories du *GHG protocol 3.1 Purchased Goods and services, 3.4 Upstream transportation and distribution, et 3.6 Business travel*) de 28%, ces cibles étant en absolu par rapport à l'année de référence 2019 ;
- A long terme, d'ici 2050, la réduction des émissions Scopes 1, 2, et 3 de 90 % en absolu par rapport à l'année de référence 2019, les émissions résiduelles étant alors compensées de manière à atteindre zéro émission nette.

Afin d'atteindre ces objectifs, le Groupe met en œuvre de nombreux leviers de décarbonation, dont les principaux sont les suivants :

- **Scopes 1 et 2** : L'Oréal vise une amélioration de l'efficacité énergétique de ses bâtiments, et un approvisionnement en énergie renouvelable couvrant 100% de la consommation des sites opérés (usines, centres de distribution, sites administratifs et centres de recherche) dès 2025. D'ici à 2030, le Groupe maximisera la part d'énergie renouvelable dans la consommation de ses boutiques opérées et poursuivra l'électrification de sa flotte de véhicules.
- **Scope 3 (catégories 3.1, 3.4, 3.6) :**
 - **Conception et développement de produits (Packaging et Formules : ces leviers pourraient contribuer à hauteur d'environ 35% à la cible 2030) :**
 - **Packaging** : L'emballage représente une part importante de l'empreinte GES des produits cosmétiques. Réduire cette empreinte constitue donc un objectif clé de la démarche de décarbonation de L'Oréal. Ces dernières années, le Groupe s'est employé à diminuer l'intensité de ses emballages en les optimisant (par exemple, développement d'options de recharge et de réutilisation, allègement, augmentation de taille) ainsi qu'en accroissant la part de contenu recyclé.

Le plan de décarbonation 2030 du packaging du Groupe s'articulera autour de cinq grandes priorités :

- poursuivre la baisse d'intensité des emballages (par exemple, en les redimensionnant et en allégeant leur poids) ;

- accroître la part et la disponibilité des formats réutilisables et rechargeables ;
 - augmenter la part de contenu recyclé dans les produits (en particulier les plastiques et l'aluminium), lorsque l'empreinte carbone du contenu recyclé est inférieure à son équivalent vierge ;
 - travailler avec les fournisseurs sur l'approvisionnement des matériaux d'emballage ayant une faible empreinte carbone (par exemple l'aluminium bas-carbone) ;
 - rechercher des moyens de réduire l'impact des techniques de finition (par exemple la métallisation) et inciter les fournisseurs à adopter, à grande échelle, des techniques ayant les impacts environnementaux les plus faibles.
- **Formules** : L'Oréal travaille sur l'impact environnemental de ses produits cosmétiques depuis 1995, date à laquelle le Groupe s'est doté de son premier laboratoire de recherche environnementale pour évaluer et réduire l'empreinte environnementale de ses formules. Dès la phase de conception, les matières premières utilisées dans la formulation des produits sont évaluées dans le cadre d'un processus strict de sélection des ingrédients.

Au cours des dernières années, L'Oréal a concentré sa décarbonation sur la suppression et le changement d'ingrédients, dans le cadre de son objectif global de 95 % d'ingrédients biosourcés issus de minéraux abondants ou de processus circulaires dans ses formules.

Afin d'atteindre son objectif 2030, L'Oréal priorisera la décarbonation des matières premières dans 4 domaines principaux :

- reformulation des produits - abandonner les ingrédients issus de la pétrochimie au profit d'ingrédients d'origine naturelle et remplacer les ingrédients à forte intensité d'émissions carbone ;
 - étudier les moyens de réduire l'impact lié aux gaz présents dans les aérosols de son portefeuille, en particulier les gaz à fort potentiel de réchauffement climatique (soit en les remplaçant par d'autres propulseurs, soit en modifiant le format des produits) ;
 - réduire l'impact des dérivés de palme et de soja utilisés dans ses produits, en poursuivant ses actions contre la déforestation et en encourageant ses fournisseurs en amont à adopter des pratiques agricoles durables et régénératrices ;
 - travailler avec ses fournisseurs sur l'approvisionnement de matières premières à faible impact carbone, sur l'efficacité énergétique de leur propre production ainsi que sur l'utilisation des énergies renouvelables lorsque cela est possible (cf. § décarbonation des fournisseurs).
- **Marketing digital et matériel PLV (ces leviers pourraient contribuer à hauteur d'environ 15% à la cible 2030)**
- **Marketing digital** : L'empreinte carbone du marketing digital de L'Oréal provient principalement des émissions liées à la production et à la transmission de ses contenus publicitaires.
Le Groupe a réalisé un travail important de mesure d'impact concernant la production de contenus et l'activation des médias digitaux, et fait de l'intégration de l'empreinte de ses influenceurs rémunérés une priorité.
Pour atteindre son objectif 2030, le Groupe accentuera ses efforts de réduction d'impact, notamment :
 - produire des contenus publicitaires plus responsables, en réduisant les émissions liées aux déplacements et espaces de tournages ;
 - augmenter le taux d'utilisation des contenus produits ;
 - diminuer l'impact de la transmission de ses contenus publicitaires en mettant en œuvre des leviers d'optimisation dans les médias digitaux, tels que l'adaptation de la résolution des créations en fonction du type d'appareil de diffusion, de la longueur de l'actif par plateforme et de la planification média ;
 - plus largement, travailler avec ses fournisseurs (y compris ses influenceurs) à la réduction de leurs émissions (cf. § décarbonation des fournisseurs).

- **Matériel PLV, présentoirs et éléments publicitaires** : Dans le cadre de son programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe s'emploie à améliorer l'empreinte environnementale de ses supports publicitaires pour les points de vente, en augmentant progressivement la part de matériel respectueux des principes d'éco-conception.
Pour atteindre son objectif 2030, les principaux axes de décarbonation consisteront à :
 - poursuivre la refonte de ses PLV, en généralisant ses directives d'éco-conception pour alléger ses créations, passer à des contenus mono-matériau et réduire les déchets ;
 - utiliser davantage de matériaux recyclés pour les affichages ;
 - continuer à réduire la consommation électrique liée aux présentoirs permanents en points de vente, en les optimisant et en profitant de l'impact positif de la transition de ses partenaires détaillants vers des sources d'électricité renouvelables.

- **Flux logistiques avec les fournisseurs et les retailers (ces leviers pourraient contribuer à hauteur d'environ 10% à la cible 2030)**
 - **Logistique** : L'Oréal s'engage depuis longtemps à réduire les émissions générées par le transport et le stockage de ses produits. Notre programme 2030 reposera sur les grands piliers suivants :
 - poursuivre la réduction du transport aérien en privilégiant la production locale autant que possible, en adoptant des approches multi-sourcing dans les Divisions et en optimisant la planification avec le basculement du fret aérien vers le ferroviaire/maritime ;
 - déployer de nouvelles solutions pour favoriser au maximum le transport multimodal (passage de la route à la mer, de la route au rail, par exemple) ;
 - optimiser les taux de remplissage (notamment sur le fret routier en Europe et en Amérique du Nord) ;
 - utiliser des carburants à plus faibles émissions (par exemple le biogaz, les véhicules à biocarburant, les SAF ou carburants à faible teneur en carbone pour le fret maritime, ainsi que les véhicules électriques et les vélos cargo pour le dernier kilomètre) ;
 - inciter nos fournisseurs amont et aval à réduire leurs émissions de transport de ses produits, notamment en développant des programmes pilotes sur l'adoption de véhicules électriques à batterie pour les longues distances.

- **Déplacements professionnels (ces leviers pourraient contribuer à hauteur d'environ 5% à la cible 2030)**
 - L'Oréal poursuivra la réduction de toutes les émissions associées à ses voyages d'affaires, à travers la mise en place d'une politique de mobilité renforcée.

- **Autres leviers de décarbonation (ces leviers pourraient contribuer à hauteur d'environ 5% à la cible 2030)**
 - D'autres leviers de décarbonation contribueront à l'atteinte de la cible 2030, notamment la décarbonation des mix énergétiques des pays dans lesquels L'Oréal et ses fournisseurs opèrent.

- **Décarbonation des fournisseurs (ces leviers pourraient contribuer à hauteur d'environ 30% à la cible 2030)**
 - L'empreinte globale du Groupe est majoritairement liée à l'impact des activités de ses fournisseurs pour l'ensemble des catégories d'achats du Groupe.

Depuis 2007, le Groupe a impliqué ses fournisseurs stratégiques dans le processus de mesure et de réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre et les a encouragés à participer au programme CDP Supply Chain.

Poursuivre ces travaux est indispensable à la décarbonation globale de la chaîne de valeur du Groupe. À l'avenir, l'objectif principal du Groupe sera de poursuivre le travail avec ses fournisseurs stratégiques, non seulement pour réduire les émissions liées à leurs Scopes 1 et 2 mais également à leur Scope 3. Ses principaux axes de travail seront les suivants :

- continuer à former et accompagner ses fournisseurs stratégiques afin de les sensibiliser aux enjeux du changement climatique ;
- continuer à soutenir ses fournisseurs stratégiques dans l'identification des principaux leviers de décarbonation dans leur secteur d'activité, en étudiant des moyens d'accélérer leurs progrès et en prenant des mesures favorisant la réduction de leurs émissions ;
- fixer de nouvelles attentes envers ses fournisseurs, afin qu'ils développent leurs propres plans de transition climatique, y compris des Science Based Targets (ou stratégies de réduction des émissions équivalentes) ;
- renforcer la transparence et le suivi des émissions propres à chaque fournisseur/produit afin de suivre les progrès et de stimuler le changement.

b) **Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements.**

Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX/OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.

La nouvelle trajectoire Net-Zéro a été soumise à la validation de SBTi en octobre 2023, comme cela est précisé dans le Document d'Enregistrement Universel 2023 déposé à l'Autorité des Marchés Financiers le 19 mars 2024.

L'Oréal a reçu confirmation mi-avril par SBTi de la validation des objectifs de décarbonation court terme et long terme telles qu'expliquées ci-dessous.

Les estimations financières seront publiées de manière détaillée l'an prochain dans le Document d'Enregistrement Universel 2024, avec le nouveau cadre de la CSRD.

c) **Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ?**

Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).

En 2017, L'Oréal avait défini des objectifs de décarbonation alignés avec un scénario 1,5 degré (scopes 1 et 2) et validés par le SBTi. Le Groupe s'était engagé d'ici à 2030 à réduire ses émissions de CO₂ des **Scopes 1, 2 et 3** de – 25 % **en valeur absolue**, par rapport à 2016.

Conformément aux **nouvelles exigences du référentiel Science Based Targets initiative (SBTi) Net-Zero**, qui est basé sur le rapport spécial du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) sur le réchauffement planétaire de 1,5°C (SR15, 2018), le Groupe a soumis en octobre 2023 sa nouvelle trajectoire de décarbonation 2030 et 2050. À la date de l'arrêté par le Conseil d'Administration du Rapport de Gestion, L'Oréal était en attente de la validation par SBTi de cette nouvelle trajectoire. Celle-ci sera publiée de manière détaillée dans le Document d'Enregistrement Universel 2024.

L'Oréal a reçu confirmation mi-avril par SBTi de la validation des objectifs de décarbonation court terme et long terme telles qu'expliquées ci-dessous.

Le renouvellement de l'objectif du Groupe a été l'occasion d'actualiser l'année de référence fixée à 2019, en cohérence avec les autres objectifs du programme « L'Oréal pour le Futur ». Les nouvelles cibles, validées par SBTi mi-avril, se déclinent de la façon suivante :

- À court terme, d'ici à 2030, la réduction des Scopes 1 & 2 de 57 % et le Scope 3 (catégories du GHG protocole 3.1 *Purchased Goods and services*, 3.4 *Upstream transportation and distribution*, et 3.6 *Business travel*) de 28%, ces cibles étant en absolu par rapport à l'année de référence 2019 ;
- A long terme, d'ici à 2050, la réduction des émissions Scopes 1, 2, et 3 de 90 % en absolu par rapport à l'année de référence 2019, les émissions résiduelles étant alors compensées de manière à atteindre zéro émission nette.

Question 2

La prise en compte des risques, impacts, dépendances et opportunités liés à la biodiversité dans les activités des entreprises (internes, chaîne d'approvisionnement, produits, services aux clients...) est encore insuffisante. Mais le contexte et les outils (TNFD, SBTN, GRI...) progressent et les pratiques aussi.

Si ce sujet peut apparaître comme peu matériel pour certains secteurs, nous pensons néanmoins qu'il mérite analyse de la part de tous.

a) Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ?

Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?

Concernant la réduction de son empreinte, le Groupe montre un engagement de longue date pour préserver et utiliser durablement la biodiversité.

Le programme L'Oréal pour le Futur est venu renforcer cet engagement à travers des objectifs dédiés, alliant la réduction de l'impact des bâtiments opérés et de tous les sites industriels sur la biodiversité, à l'approvisionnement traçable et durable des ingrédients des formules du Groupe et des matériaux d'emballage biosourcés (incluant l'absence de déforestation), ou encore au contrôle de l'empreinte sur les écosystèmes nécessaires à la production des ingrédients biosourcés des formules.

A titre d'exemple, dans une démarche innovante et avec le soutien d'experts externes dès 2020, L'Oréal a scientifiquement défini l'occupation du sol et sa traduction en MSA.ha comme mesure clé pour exprimer l'impact biodiversité lié au sourcing de ses ingrédients biosourcés sur les territoires – en s'engageant à maintenir stable cet impact à 2030 comparativement à 2019 à travers l'adoption de pratiques d'agriculture régénératrice par les fournisseurs, la mise en œuvre d'un plan ambitieux de développement d'alternatives aux matières premières les plus impactantes, notamment grâce aux biotechnologies et aux procédés circulaires, dans le cadre du programme Sciences Vertes, et le soutien à des projets de réhabilitation adjacents aux chaînes d'approvisionnement stratégiques.

Grâce à la qualité de ses données de traçabilité, L'Oréal a également pu analyser l'importance de la biodiversité relative à ses zones d'approvisionnement en utilisant la métrique STAR qui s'appuie sur les données de l'UICN.

Ces évaluations actualisées chaque année permettent d'affiner la stratégie d'approvisionnement par plante et par pays mais aussi de travailler sur des alternatives innovantes.

En parallèle, L'Oréal continue de travailler sur les différentes méthodologies d'évaluation des impacts de ses activités sur la biodiversité en cours de développement en France et dans le monde. À ce titre, le Groupe participe aux travaux du Corporate Engagement Program du réseau Science-Based Targets on Nature, du club B4B+ de la CDC biodiversité ou du collectif d'entreprises One Planet Business for Biodiversity (OP2B).

Pour aller plus loin, conscient que la perte de biodiversité fragilise de nombreux services fournis aux sociétés et à nos économies (pollinisation, épuration de l'air, de l'eau, fertilité des sols, capacité de résilience au changement climatique) et pour compléter son évaluation des risques et opportunités liés aux changements climatiques, le Groupe a engagé en 2023 une étude pour cartographier les dépendances, les risques et les opportunités liés aux ressources naturelles et aux services écosystémiques, et afin également d'affiner la mesure de ses impacts sur la Nature tout au long de sa chaîne de valeur (opérations directes, amont aval). Ce travail est en cours. Il s'appuie sur les référentiels et les outils disponibles (incluant SBTn, TNFD) et permettra d'identifier les dépendances, impacts, risques et opportunités les plus matériels en lien avec les activités du Groupe. Cette étude pourra conduire au développement, à la priorisation et la mise en œuvre de plans de gestion des dépendances, des risques et de valorisation des opportunités spécifiques, au-delà des mesures déjà en place. Ces éléments seront publiés de manière qualitative détaillée l'année prochaine dans le Document d'Enregistrement Universel 2024, dans le cadre de la CSRD.

Il est rappelé que la démarche de L'Oréal est particulièrement reconnue, notamment par le CDP. L'Oréal est la seule entreprise au monde à avoir obtenu pour la huitième année consécutive un triple « A » du CDP, organisation internationale à but non lucratif qui œuvre pour l'environnement. L'Oréal est reconnu en tant qu'entreprise leader en matière de transparence environnementale, grâce à une performance remarquable dans la lutte contre le changement climatique, la protection des forêts et la préservation des ressources en eau.

b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse.

Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTn, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?

Le travail de cartographie des Dépendances, Impacts, Risques et Opportunités est en cours. Il s'appuie sur les cadres volontaires, référentiels et les outils disponibles (incluant SBTn, TNFD). Les résultats des analyses qualitatives seront publiés de manière détaillée l'année prochaine dans le Document d'Enregistrement Universel 2024, dans le cadre de la CSRD.

c) Publiez-vous ou envisagez-vous de publier des indicateurs quantitatifs pour rendre compte des risques et des opportunités que la biodiversité fait courir ou offre à votre société (valeur des actifs, passifs, revenus et dépenses considérés comme vulnérables aux risques liés à la nature, CAPEX, financements ou investissements consacrés aux opportunités liées à la nature...) ? Si oui, lesquels et vous fixez-vous des objectifs ? Justifiez le choix de ces indicateurs. Si non, pourquoi ?

Le Groupe reporte annuellement les indicateurs quantitatifs relatifs à l'avancement des programmes de conservation et d'utilisation durable de la Biodiversité dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur : impact des sites opérés sur la biodiversité, approvisionnement traçable et durable des matériaux biosourcés, incluant les indicateurs de lutte contre la déforestation, empreinte sur les écosystèmes liés à la production des ingrédients biosourcés, montants des investissements du Fonds pour la Régénération de la Nature en faveur de la régénération des forêts, du milieu océanique, et de l'usage durable des sols.

Le travail de cartographie des Dépendances, Impacts, Risques et Opportunités est en cours. Les résultats des analyses qualitatives de matérialité seront publiés de manière détaillée l'année prochaine dans le Document d'Enregistrement Universel 2024, dans le cadre de la CSRD. Les indicateurs quantitatifs d'évaluation des risques et des opportunités liés à la Nature feront également l'objet d'estimations. Les indicateurs pertinents associés seront publiés au plus tard pour l'exercice 2027, étant noté que le Groupe publie chaque année des informations quantitatives d'impacts financiers des risques et opportunités liés à l'usage de certaines commodités dans le cadre du reporting volontaire du CDP Forêt.

Question 3

a) Quelle est la place de l'économie circulaire dans la stratégie de l'entreprise ?

Critères à évaluer :

- Objectifs (quantitatifs, ambitieux, périmètre)
- Ambition et qualité de la stratégie
- Liens faits avec les autres sujets développement durable (notamment décarbonation et biodiversité)

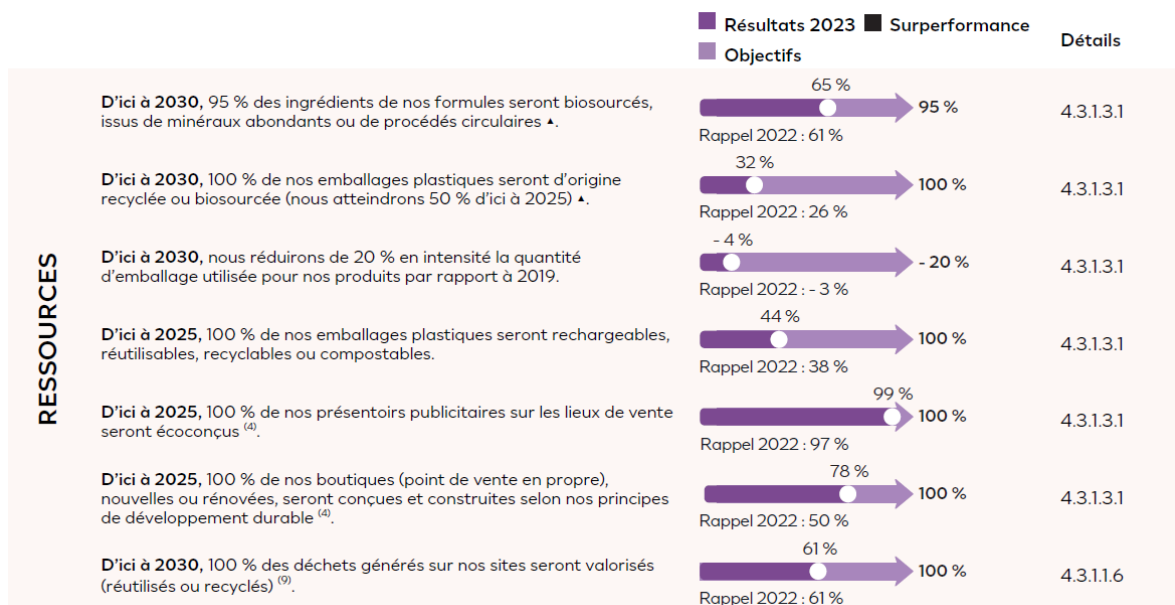
L'Oréal est résolument engagé dans l'adoption d'un modèle d'économie circulaire. De la recherche et développement des ingrédients à l'emballage des produits, le Groupe repense ses actions et ses interactions pour faire de la circularité le cœur de son écosystème. La contribution de L'Oréal à l'économie circulaire repose sur quatre piliers :

- réduire (par exemple réduire l'utilisation de matériaux vierges et favoriser la sobriété de bout en bout de notre chaîne de valeur) ;
- réutiliser (par exemple éco-conception et achats de matières circulaires) ;
- remplacer (par exemple une seconde vie pour les matériaux, les produits, les emballages et les appareils informatiques/numériques) ; et
- recycler (par exemple (re)conception active pour favoriser la compatibilité avec les filières de recyclage existantes).

Le plan d'action de L'Oréal est collectif et collaboratif, de bout en bout de sa chaîne de valeur.

Par ailleurs, L'Oréal contribue de manière plus large à l'innovation en matière d'économie circulaire à travers son investissement de 50 millions d'euros dans le Fonds d'impact investing "Circular Innovation Fund", qui investit dans des startups pionnières en matière d'économie circulaire.

Dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, il existe plusieurs objectifs quantitatifs et ambitieux sur différents périmètres (ingrédients, emballages, boutiques, présentoirs, et déchets industriels), comme indiqué dans le tableau ci-dessous publié au sein du Document d'Enregistrement Universel 2023.



Les actions pour atteindre ces objectifs sont directement liées aux autres sujets développements durable et complémentaires. Par exemple, comme expliqué dans le Plan de Transition de L'Oréal publié en décembre 2023, un des piliers de décarbonation se concentre sur les packagings. En réduisant l'intensité des emballages, L'Oréal réussit à préserver des ressources et réduire les émissions carbone. En 2023, le pourcentage d'emballages plastiques rechargeables, réutilisables, recyclables ou compostables était de 44 %. Cette amélioration correspond à une accélération des formats rechargeables sur les catégories parfums, soins de la peau et capillaires et à la suppression de perturbateurs de tri pour optimiser le recyclage.

b) **Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?**

Critères à évaluer :

- **Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)**
- **Coûts financiers associés**
- **CAPEX et OPEX (en %)**

Un des risques industriels et environnementaux est lié à la disponibilité des produits. 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 (comme par exemple l'augmentation des coûts **d'emballages en plastique recyclé**).

En tant que leader mondial de la cosmétique, L'Oréal est dépendant de la disponibilité des matériaux utilisés pour le packaging de ses produits. La transition vers une économie bas-carbone s'accompagne d'une évolution dans la conception des packagings et des matériaux, plus durables et plus innovants. Une compétition accrue sur le marché des matériaux d'emballage durables, avec pour conséquence une pénurie des ressources associées, pourrait impacter L'Oréal. Ces facteurs pourraient provoquer une augmentation du prix moyen des matériaux pour le packaging et une augmentation des coûts de production. Pour prévenir et anticiper ces risques, des plans d'action long terme sont d'ores et déjà enclenchés.

Afin d'atteindre les objectifs sur l'économie circulaire, comme le passage aux emballages à partir des matériaux recyclés (PCR), de diminuer l'intensité des emballages et proposer plus de *refill & reuse*, L'Oréal investit principalement dans les moules de production pour ces nouveaux emballages.

Ces actions font partie du plan de transition Net-Zero du Groupe, dont la nouvelle trajectoire de décarbonation a été validée mi-avril par SBTi.

Le Groupe publiera dans son Document d'Enregistrement Universel 2024, dans le cadre de la CSRD, les éléments financiers de ce plan. Ces éléments comprendront des investissements liés à l'économie circulaire comme par exemple la réduction de l'intensité des packagings.

c) **Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?**

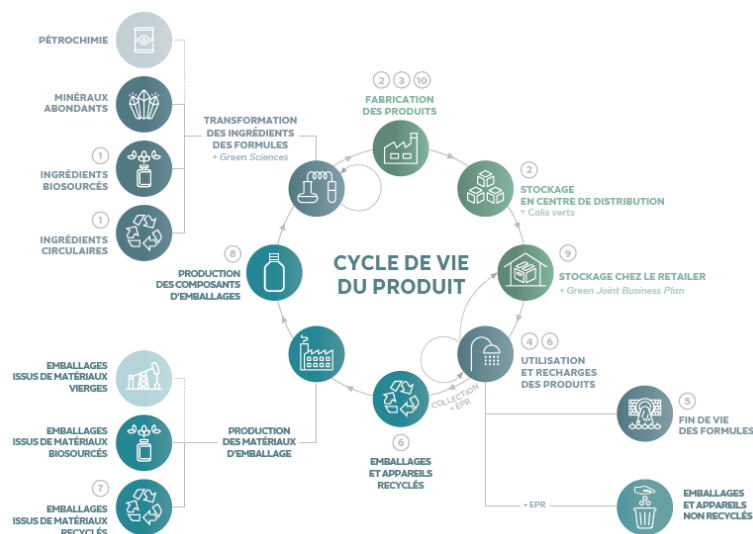
Critères à évaluer :

Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)

Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

L'Oréal a intégré l'économie circulaire au cœur de chaque étape de sa chaîne de valeur, comme cela est représenté dans le schéma ci-dessous :

03 LA CIRCULARITÉ CHEZ L'ORÉAL JUSQU'À 2030 DANS TOUTES LES ÉTAPES DU CYCLE DE VIE DE NOS PRODUITS



Dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, il existe plusieurs objectifs liés à l'économie circulaire. Les indicateurs ci-dessous montrent l'avancement du Groupe vers ces objectifs :

10 CHIFFRES-CLÉS POUR LA CIRCULARITÉ CHEZ L'ORÉAL

- | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1 D'ici à 2030, 95 % des ingrédients de nos formules seront biosourcés, issus de minéraux abondants ou de procédés circulaires.
RÉSULTATS 2023 : 65 %</p> | <p>4 D'ici à 2030, nous innovons pour permettre à nos consommateurs de réduire de 25 % en moyenne par produit fini la consommation d'eau liée à l'usage de nos produits, par rapport à 2016.
RÉSULTATS 2023 : 3 %</p> | <p>7 D'ici à 2030, 100 % de nos emballages plastique seront d'origine recyclée ou biosourcée (nous atteindrons 50 % d'ici à 2025).
RÉSULTATS 2023 : 32 %</p> |
| <p>2 D'ici à 2030, 100 % des déchets générés sur nos sites seront valorisés (réutilisés ou recyclés).
RÉSULTATS 2023 : 61 %</p> | <p>5 D'ici à 2030, nous évaluerons toutes nos formules grâce à notre plateforme de tests environnementaux, pour garantir leur innocuité sur la diversité des écosystèmes aquatiques, qu'ils soient continentaux ou côtiers.
MÉTHODOLOGIE À VENIR</p> | <p>8 D'ici à 2030 nous réduirons de 20 % en intensité la quantité d'emballages utilisés pour nos produits, par rapport à 2019.
RÉSULTATS 2023 : - 4 %</p> |
| <p>3 D'ici à 2030, 100 % de l'eau utilisée dans nos procédés industriels sera recyclée et réutilisée en boucle.
RÉSULTATS 2023 : 14 %</p> | <p>6 D'ici à 2025, 100 % de nos emballages plastiques seront rechargeables, réutilisables, recyclables ou compostables.
RÉSULTATS 2023 : 44 %</p> | <p>9 D'ici à 2025, 100 % de nos présentoirs publicitaires sur les lieux de vente seront éco-conçus.
RÉSULTATS 2023 : 99 %</p> |
| | | <p>10 D'ici à 2030, tous les produits du Groupe seront éco-conçus.
RÉSULTATS 2023 : 96 %</p> |

Social

Question 4

- a) En France, la loi « Climat et résilience » du 22 août 2021 et l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la transition écologique et le dialogue social du 11 avril 2023 ont étendu les prérogatives environnementales du CSE et renforcé le rôle des représentants de proximité. Au cours des douze derniers mois, quelles initiatives sont susceptibles d'illustrer significativement une évolution dans le fonctionnement de ces instances au sein de votre groupe suite à ces dispositions ?

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 matière 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.

b) Dans le cadre de ces nouvelles prérogatives, la formation et l'expertise des partenaires sociaux sont fondamentales. Avez-vous développé récemment ou avez-vous prévu dans un proche avenir des programmes spécifiquement dédiés aux partenaires sociaux pour renforcer leur expertise en matière environnementale qui aillent au-delà des obligations légales ?

En 2022, un nouvel accord relatif au dialogue social et à la valorisation des parcours professionnels des salarié/es détenteurs/trice de mandats représentatifs et/ou syndicaux a été signé. Cet accord prévoit un large éventail de formations et des dispositifs d'accompagnement au quotidien des salariés mandatés pour leur permettre d'exercer leurs mandats dans les meilleures conditions.

En 2023, le Groupe a mis en place une certification à destination de nos représentants du personnel en collaboration avec Science Po Paris. Cette certification s'intitule "Culture Sociale, Economique et Environnementale". Elle compte au total 72 heures de formation et environ 20 heures d'accompagnement individuel. Le volet environnemental de la certification a été axé sur la transition environnementale et notamment l'économie de la transition climatique, le dialogue social et la transition écologique, la loi climat et résilience et le nouveau rôle des IRP. Lors de cette première certification, 12 élus ont été formés. En 2024, cette action de formation sera poursuivie.

A noter que plus généralement, les partenaires sociaux sont également informés et formés sur des sujets d'intérêt, comme par exemple le Plan de vigilance qui a été présenté aux représentants du personnel dans le cadre de l'Instance Européenne de Dialogue social. L'Oréal a également impliqué des représentants du personnel dans le cadre de la détermination des impacts, des risques et opportunités matériels en matière sociale, dans le cadre de la Directive Corporate Sustainability Reporting Directive.

c) Les accords-cadres internationaux sont des dispositifs qui renforcent la qualité des relations sociales au sein d'un groupe. Votre groupe dispose-t-il d'un accord-cadre qui dépasse le périmètre de l'Union européenne ? Si oui, comment y avez-vous intégré la question de la transition écologique et, plus largement, les questions environnementales ? Si non, un tel projet est-il envisagé ? Dans tous les cas, sur vos cinq principaux marchés géographiques en dehors de la France, pouvez-vous lister des initiatives majeures faisant ressortir un renforcement récent de l'implication des partenaires sociaux dans la politique environnementale de l'entreprise ?

L'Oréal a signé en 1996 un accord avec les organisations syndicales européennes et françaises qui a abouti à la création de l'Instance Européenne de Dialogue Social/ *European Works Council*. Cette instance représente plus de 31 000 collaborateurs de 25 pays membres de l'Espace Économique Européen et du Royaume-Uni. Cette instance, composée de 30 membres, permet des échanges réguliers avec la Direction sur la situation du Groupe et ses perspectives, sur la base d'un agenda établi avec le Secrétariat de liaison.

Au niveau européen, le Groupe présente régulièrement à l'instance européenne de dialogue social (CE européen), à l'occasion de réunions collégiales, sa stratégie d'adaptation à la transition écologique, dans toutes les fonctions de l'entreprise et sur toute sa chaîne de valeur, et, plus généralement, sa politique de responsabilité sociale et environnementale. Ainsi, lors de sa dernière réunion plénière, en juillet 2023, l'état d'avancement de nos réalisations et de nos plans d'action portés par le programme L'Oréal pour le Futur ont été présentés à l'instance.

Il n'existe pas d'accord-cadre international au-delà du périmètre de l'Union Européenne et du Royaume-Uni.

Néanmoins, la politique sociale de L'Oréal permet la conclusion d'accords collectifs chaque année. En 2023, 167 accords ont été signés en France et 78 dans le reste du monde. Au total, le nombre d'accords en vigueur au 31 décembre 2023 était de 824, dont 466 en France et 114 concernant, en tout ou partie, l'hygiène et la sécurité. Ces accords concernent principalement l'organisation du travail, la rémunération et les conditions de travail (horaires de travail, qualité de vie au travail, égalité professionnelle, travail à distance, mobilités douces, hygiène et sécurité, etc.). Ils contribuent au bon fonctionnement et à la performance du Groupe, en renforçant la participation des collaborateurs et le dialogue avec leurs représentants.

Par ailleurs, les représentants du personnel sont associés à la définition et à la mise en œuvre de la stratégie environnementale du Groupe 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.

Les représentants du personnel bénéficient, comme tous les collaborateurs et à travers l'ensemble des filiales dans le monde, de formations portant sur les questions environnementales. A titre d'illustration, dès 2020, le Groupe a lancé de nouveaux programmes de formation à distance sur les sujets environnementaux. Green Steps for all, en particulier, a sensibilisé plus de 45 000 collaborateurs à date aux enjeux liés au climat, à l'eau, à la biodiversité et aux ressources. Après cette première campagne globale de sensibilisation aux enjeux planétaires, une seconde vague de formation globale a été lancée en mai 2023 avec Going Sustainable Together. Celle-ci redescend les enjeux planétaires à la réalité des différents métiers du Groupe et met en avant de manière concrète les leviers de la transformation sur chacun des métiers. Depuis mai 2023, plus de 32 000 collaborateurs ont déjà été formés à ce module.

Question 5

- a) **Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.**

Les informations concernant les rachats et annulations d'actions, ainsi que l'émission d'actions et leur utilisation notamment afin de mettre en œuvre des plans d'actions de performance ou des plans d'actionnariat mondial des salariés, sont publiées chaque année dans le Document d'Enregistrement Universel de L'Oréal.

L'Oréal a racheté et annulé des actions en 2019, 2021, 2022 et 2023. L'Oréal a mis en place des plans d'actions de performance chaque année sur la période sur laquelle porte la question. L'Oréal a mis en œuvre des plans d'actionnariat salarié dans le monde en 2018, 2020 et 2022. Ces plans visent à rassembler, fédérer et fidéliser les collaborateurs en renforçant, partout dans le monde, le sentiment d'appartenance, l'engagement ainsi que la cohésion sociale. Les salariés éligibles ont la possibilité d'acheter des actions à des conditions privilégiées avec, lorsque la loi locale le permettait, une décote de 20 % sur le prix de référence de l'action, et jusqu'à 4 actions offertes au titre de l'abondement. Ces plans d'actionnariat salarié accompagnent un système de rémunération motivant et compétitif comprenant notamment l'intéressement, la participation et le profit sharing. Il est précisé, pour la bonne lecture du tableau ci-dessous, que la mise en œuvre de ces plans au Royaume-Uni est réalisée par le mécanisme du Share Incentive Plan et les règles spécifiques qui s'y appliquent dont une période d'accumulation pendant laquelle les salariés sont en mesure de souscrire. L'émission des actions au Royaume-Uni se fait donc de manière décalée conformément à la réglementation locale. A titre d'exemple, l'émission en 2021 correspond à des actions émises dans le cadre du SIP au titre du Plan 2020.

Toutes les informations demandées sont complétées dans le tableau ci-dessous, selon le format suggéré.

	2023	2022	2021	2020	2019
Nombre d'actions rachetées	1 271 632	1 542 871	25 260 000 ¹	0	3 000 000
Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité	0	0	0	0	0
Nombre d'actions créées	810 545	1 317 073	5 327	452 979	8
Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année	0	22 260 000	0	0	0
Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année	0	0	22 260 000	0	0
Nombre d'actions annulées	1 271 632	23 802 871	3 000 000	0	3 000 000
Actions allouées au titre d'actions de performance					
Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance	650 580	700 000	588 750	713 660	843 075
Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe	2 763	2 647	2 408	2 208	2 107
Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié					
Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié	29 424 ²	448 267	5 237	452 967	462 137 ³
Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe	N/A	73%	N/A	74%	N/A
Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe	N/A	26%	N/A	25%	N/A
Autres utilisations					

¹ Dont 22 260 000 actions rachetées par L'Oréal auprès de Nestlé en décembre 2021.

² Actions émises au titre de l'abondement relatif au plan d'actionnariat salarié 2018 acquises en 2023.

³ Inclut le Share Incentive Plan 2019 pour les salariés du Royaume-Uni et le plan d'actionnariat salarié de 2018 pour les salariés hors Royaume-Uni.

- b) Dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, et lorsque cela s'avère pertinent, comment « neutralisez-vous » les effets des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte des objectifs ?

Les objectifs financiers définis pour les plans d'actions de performance sont :

- pour moitié, l'évolution du Chiffre d'Affaires cosmétique comparable de L'Oréal par rapport à un panel de ses plus grands concurrents directs ; et
- pour moitié, l'évolution du Résultat d'Exploitation consolidé de L'Oréal.

Le nombre d'actions existantes est sans impact sur ces critères. Il n'y a donc pas de neutralisation des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte de ces objectifs.

- c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

Toutes les informations demandées sont complétées dans le tableau ci-dessous, selon le format suggéré.

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.

	2023	2022	2021	2020	2019
Montant d'investissement R&D	1 288 900 801 €	1 138 590 625€	1 028 697 784 €	964 387 326 €	985 341 710 €
Montant d'investissement Capex	1 505 747 964 €	1 342 386 475 €	1 084 467 763 €	937 973 116 €	1 323 036 237 €
Montant de capital racheté	254 326 €	308 574 €	5 052 000 € ¹	0	600 000 €
Montant de capital annulé	254 326 €	4 760 574 € ¹	600 000	0	600 000 €

¹ Ces montants comprennent le rachat (fin 2021) et l'annulation (début 2022) de 22 260 000 actions (représentant 4 452 000€ de capital en valeur nominale, la valeur nominale d'une action L'Oréal étant de 0,20€) rachetées par L'Oréal auprès de Nestlé en décembre 2021.

Question 6

Le salaire décent peut-être défini comme : « La rémunération reçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus », définition de la coalition Global Living Wage. Le salaire décent est par ailleurs bien distinct du salaire minimum légal local.

- a) Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ?

Dans sa politique **Droits Humains Collaborateurs**, publiée en 2020, L'Oréal a défini le salaire décent comme suit : « *Nous nous assurons que tous les collaborateurs reçoivent au moins le salaire minimum fixé par le droit local ou les conventions collectives applicables, et qu'ils **perçoivent un salaire décent permettant de couvrir leurs besoins fondamentaux, calculé en ligne avec les meilleures pratiques.*** »

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

Dans la continuité de ses engagements pour une rémunération juste de tous ses collaborateurs, L'Oréal pour le Futur vise à ce que, d'ici à 2030, l'ensemble des salariés des fournisseurs stratégiques de L'Oréal soient rémunérés au moins au niveau du salaire décent, en ligne avec les meilleures pratiques. Pour étendre cette approche à ses fournisseurs stratégiques, L'Oréal instaure un dialogue, collabore et établit des cadres stratégiques communs, en lien avec les partenaires au sein des chaînes d'approvisionnement, d'autres entreprises, la société civile, les gouvernements, etc.

Veillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.

- b) Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?**
- c) Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).**
- d) Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.**

Le Groupe a commencé par établir un partenariat avec Fair Wage Network et à mettre en place le paiement d'un salaire décent pour nos propres collaborateurs. L'outil de suivi annuel des rémunérations des Relations Humaines vérifie le salaire de tous les collaborateurs de L'Oréal par rapport aux indices de référence de Fair Wage Network. En ce qui concerne ses propres collaborateurs, L'Oréal a reçu l'accréditation **Global Living Wage Employer du Fair Wage Network** en 2023.

Le Groupe a l'objectif que, d'ici à 2030, l'ensemble des employés directs de nos fournisseurs stratégiques soient rémunérés au moins au niveau du salaire décent, calculé en ligne avec les meilleures pratiques. Il s'agit de l'un de nos principaux engagements sociaux énoncés dans le programme L'Oréal pour le Futur à l'horizon 2030. L'engagement à moyen terme est de s'assurer que 100 % des fournisseurs stratégiques auront eu connaissance de la stratégie de salaire décent du Groupe, et de s'assurer que 40 % d'entre eux auront réalisé une évaluation de leurs écarts relatifs au salaire décent d'ici à fin 2025.

Pour étendre cette approche à tous les fournisseurs stratégiques, sont instaurés un dialogue, des collaborations et des cadres stratégiques communs, en lien avec les partenaires du Groupe.

Après un pilote initié en 2022 avec quelques leaders, le reste de nos fournisseurs stratégiques seront intégrés entre 2023 et fin 2025 dans ce programme. **La première de nos attentes à leur égard, dans le cadre de cette démarche, est qu'ils signent une lettre d'engagement, dans laquelle ils s'engagent à prendre certaines mesures de mise en œuvre. En octobre 2023, plus de 115 fournisseurs ont bénéficié d'un accompagnement individuel. Plus de 50 de nos fournisseurs stratégiques ont soumis leur engagement en faveur d'un salaire décent.** Le dialogue et la sensibilisation sur une longue période sont nécessaires pour intégrer certains fournisseurs. L'engagement sectoriel est également essentiel à la réalisation de notre ambition en matière de salaire décent.

Ces informations, et notamment la publication du résultat de l'obtention de l'accréditation, sont publiées dans le Document d'Enregistrement Universel ainsi que dans le Rapport Droits Humains du Groupe.

Notre lettre d'engagement éthique mutuel signée par nos fournisseurs, contient notamment un engagement sur le respect de la liberté d'association et le droit à la négociation collective de ses salariés :

« Votre entreprise respecte la liberté d'association et le droit à la négociation collective de ses salariés. Dans les situations ou pays où la présence de syndicats indépendants est limitée ou découragée, votre entreprise autorise ses salariés, s'ils le souhaitent, de se rassembler de manière indépendante afin de discuter de problèmes liés au travail et/ou d'exprimer leurs éventuelles préoccupations. Si des salariés souhaitent être représentés par des représentants du personnel autorisés, ces représentants sont élus sans interférence de votre entreprise. Sous réserve des intérêts légitimes de confidentialité de votre entreprise et de ses règles de sécurité, votre entreprise autorise les représentants du personnel à avoir accès à l'ensemble du lieu de travail, des salariés, des accords collectifs ainsi qu'à la documentation nécessaire pour pouvoir remplir leurs fonctions. »

La vérification du respect de cet engagement est notamment l'objet du programme d'audits sociaux des fournisseurs. Ces éléments sont détaillés dans les résultats de l'application du Plan de vigilance publié dans le Document d'Enregistrement Universel.

e) Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?

Le contexte de la mise en œuvre de nos engagements en matière de salaire décent avec nos fournisseurs stratégiques présente des défis.

En effet, il peut être difficile pour les fournisseurs de prendre un engagement aussi ambitieux par rapport aux standards du marché.

Le sujet du salaire décent est un sujet relativement récent pour certains fournisseurs et, tant qu'ils n'auront pas réalisé une évaluation des écarts, il peut être difficile pour eux de prendre l'engagement de payer à tous leurs employés un salaire décent.

Les salaires minimums imposés par les gouvernements sont souvent insuffisants pour être considérés comme un salaire décent. L'écart croissant entre les salaires minimums nationaux et le coût de la vie peut rendre les fournisseurs moins enclins à adapter leurs politiques de rémunération.

En ce qui concerne les seuils de salaire décent, définir et fixer un salaire décent uniforme dans un pays (par exemple, différentes provinces) ou une région (par exemple, zones urbaines par rapport aux zones rurales) est un défi en raison des variations des coûts et des normes de vie.

De plus, une approche « top-down » consistant à payer un prix plus élevé à un fournisseur ne signifie pas toujours que le salaire plus élevé sera répercuté sur les travailleurs, notamment dans des contextes où leur pouvoir de négociation est limité.

C'est pourquoi en 2023, L'Oréal a déployé un programme visant à expliquer aux fournisseurs stratégiques le principe du salaire décent et échanger quant à la mise en œuvre d'une démarche de salaire décent. Le programme consiste en une série de rencontres régulières sur plusieurs mois avec un groupe de fournisseurs, Fair Wage Network et L'Oréal, un partage de la stratégie et de la méthodologie, ainsi que des interventions de fournisseurs conformes. Cela permet d'encourager le partage de bonnes pratiques et difficultés entre les entreprises. Les fournisseurs sont ensuite invités à s'engager via un *living wage pledge*.

En 2023, plus de 115 fournisseurs ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé, et plus de 50 fournisseurs se sont engagés à être conformes d'ici 2030.

À partir de 2024, l'engagement de payer un salaire décent est pris en compte dans l'évaluation de la performance des fournisseurs stratégiques qui ont bénéficié de l'accompagnement personnalisé, par exemple via les *score cards*, questionnaires, etc.

En parallèle, L'Oréal propose une plateforme numérique nommée « Spread The Best Practices » pour les fournisseurs stratégiques du Groupe. Ce support est utilisé pour diffuser un contenu pédagogique sur la mise en œuvre d'une politique relative à un salaire décent.

Le Groupe promeut activement cet engagement et l'importance d'un salaire décent dans divers forums.

À titre d'exemple, L'Oréal a parrainé le Living Wage Think Lab de l'ONU, et a encouragé d'autres entreprises à s'engager en faveur d'un salaire décent, au travers de la coalition Business for Inclusive Growth.

Question bonus : Communiquez-vous les résultats de vos potentielles études et avez-vous mis en place un outil de lanceur d'alerte pour vos employés et fournisseurs ?

L'Oréal met en œuvre depuis 2008 un dispositif d'alerte interne dénommé « L'Oréal Speak Up ». Ce dispositif permet aux collaborateurs et aux parties prenantes de faire remonter leurs éventuelles préoccupations, y compris les atteintes graves en matière de Droits Humains et Libertés Fondamentales, de santé au travail et sécurité des personnes, et de respect de l'environnement, via un site Internet sécurisé, au Directeur Éthique, Risques et Conformité. Cela se fait de manière sécurisée, efficace et procurant l'ensemble des garanties de confidentialité nécessaires à la remontée de violations potentielles. Toute allégation exprimée de bonne foi fait l'objet d'un examen détaillé et les mesures de remédiation adéquates sont prises, le cas échéant. Les collaborateurs disposent de plusieurs autres canaux afin de remonter leurs signalements (ligne hiérarchique, lignes locales dédiées, etc.).

Le résultat des signalements est publié dans le Document d'Enregistrement Universel, au sein notamment du plan de vigilance.

Question 7

- a) **Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ?**

Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ?

Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en Annexe 4.

En moyenne, les montants de l'abondement proposés à vos salarié.e.s sur vos fonds labellisés sont-ils plus importants que ceux proposés pour vos autres fonds non labellisés hors actionnariat.

Les informations demandées sont intégrées dans le tableau ci-dessous, selon le format suggéré.

Nombre de fonds proposés à vos salariés <u>hors actionnariat salariés</u> dans vos plans d'épargne salariale et retraite	8
Nombre de fonds proposés à vos salarié.e.s labellisés responsables	2

	Nom du fonds labellisé	Nom du (ou des) label(s) associé(s)	Montant des encours labellisés	Montant de l'abondement dédié
1	CERES FONDS D' ACTIONS MONDE	ISR	266 982 813 €	0
2	OPCIMMO	ISR	133 029,86 €	0

Montant des encours globaux (y compris l'actionnariat salarié)	3 638 540 131,10 €
Montant des encours hors actionnariat non labellisés	967 035 926,33 €

- b) **Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ?**

Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?

Les fonds non labellisés sont tous catégorisés Article 8 sous SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*), promouvant des objectifs environnementaux et sociaux allant au-delà de la simple prise en compte des risques liés à la durabilité. Ils appliquent des exclusions normatives et visent l'amélioration du score ESG du portefeuille par rapport à celui de l'univers d'investissement. De manière générale, 20% des valeurs les moins bien notées sont éliminées. Par ailleurs, dans le cas de notre fonds monétaire, l'intégralité des sous-jacents dispose du Label ISR.

L'amélioration continue de nos fonds, à la fois sous un angle financier et extra-financier, est au cœur des discussions avec les partenaires sociaux. Cela pourrait se traduire par une augmentation du nombre de fonds labellisés à l'avenir.

- c) **Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ?**
Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...)?

Des groupes de travail avec les membres des conseils de surveillance ont été organisés, avec la coordination d'un conseil externe afin d'arbitrer sur d'éventuelles modifications du processus de gestion de certains fonds (Cérés et Diversifié & Solidaire).

Une présentation / formation a été réalisée en séance pour couvrir la gestion ISR, d'une part, et la gestion Solidaire, d'autre part, en distinguant bien les deux. Le Conseil de Surveillance souhaite maintenant évaluer le sort de la part du fonds non investis en Solidaire, pour envisager de lui donner une orientation permettant davantage d'impact mesurable.

Cette formation était structurée comme suit :

- Introduction à la finance responsable ;
- Distinguer les différentes approches de l'ISR (Investissement Socialement Responsable) ;
- Qu'est-ce qu'un fonds solidaire ?
- Marché de l'ISR : Quelques chiffres-clés ;
- Label ISR : Comment s'y retrouver ?
- Agences de notation extra-financières ;
- Evolutions réglementaires ; et
- Cas pratique : Quelle performance financière pour les fonds ISR ?

Gouvernance

Question 8

Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec la responsabilité sociale de l'entreprise, le Conseil d'administration 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.

- a) Publiez-vous une charte détaillée décrivant vos engagements en matière de responsabilité fiscale (pratiques fiscales jugées inacceptables, paradis fiscaux) ? A quelle fréquence celle-ci est-elle revue et approuvée par le Conseil ? Comment le Conseil veille-t-il à l'application de cette charte ?
- b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays pour l'ensemble des pays d'activités c'est-à-dire allant au-delà des exigences de la directive UE qui se limite à un reporting pour les pays membres de l'UE et les pays figurant sur la liste des juridictions non-coopératives ? Si non, merci de justifier votre choix ? La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le Conseil ?
- c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ?

Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?

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 2023).

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

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.

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 (impôt sur les sociétés et taxes opérationnelles).

Au global, en 2023 la contribution de L'Oréal aux États et collectivités s'est élevée à 2,6 milliards d'euros, contribution cohérente avec sa contribution opérationnelle : avec une charge d'impôt sur les sociétés de 1957,8 M€ et un résultat de 8450,8 M€, le taux d'imposition effectif de 23,2% en est le reflet.

Question 9

L'inscription au registre de transparence de l'Union Européenne et des représentants d'intérêts auprès de la Haute Autorité en France étant obligatoire, le FIR a accès à vos déclarations (moyens humains et financiers, centre d'intérêt).

À travers cette question, nous souhaiterions orienter vos réponses davantage sur les activités d'influence que vous avez menées (siège, filiales, associations professionnelles, ou cabinet de conseil) sur les domaines E S G. Nous souhaitons comprendre comment les activités de représentation d'intérêt sont alignées avec les objectifs de durabilité / comment vos pratiques de représentation d'intérêt s'intègrent-elles dans la stratégie RSE de votre groupe.

- a) Quelles sont les principales activités d'intérêts (par exemple top 3) que vous priorisez en lien avec vos enjeux matériels ESG ? Pouvez-vous préciser toutes les juridictions où vous exercez ces activités d'intérêts ?**

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 d'intérêts 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 d'intérêts responsable et leur mise en œuvre. Ils ont été publiés dans sa politique d'intérêts 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 responsable en matière d'intérêts (« Lobbying Responsable ») est disponible sur le site.

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 d'intérêts Responsable.

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

Les Activités de représentation d'intérêts

Au cours des dernières années, les activités d'intérêts 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 comment accélérer la transition écologique du secteur de la cosmétique. L'Oréal juge que sa responsabilité environnementale et sociétale couvre 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. Le Groupe a été particulièrement impliqué dans les dialogues entre entreprises et pouvoirs publics sur l'économie circulaire, en France, 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 et la mise en place d'une économie circulaire dans l'ensemble des marchés où opère L'Oréal.

En ce qui concernant **nos activités d'intérêts directement liées aux enjeux ESG** :

1. Droits Humains – Salaires Décents

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, L'Oréal travaille avec des agriculteurs, pour leur assurer des prix équitables et des conditions de travail décentes ainsi qu'un accès à la santé ;
- en 2017, le Groupe a adopté une politique de Droits Humains conformes aux principes directeurs de l'ONU ;
- en 2020, la Politique Droits Humains Collaborateurs a été publiée car L'Oréal doit être exemplaire, en rendant universels des standards sociaux pour tous ses collaborateurs ;
- 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 trois 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 ;
- le Pacte Mondial des Nations Unies (UNGC) : L'Oréal est « patron » des groupes de travail (« Think Lab ») au sein de UNGC sur le sujet des salaires décents ;
- Haut-Commissaire ONU : le Directeur Général de L'Oréal, Nicolas Hieronimus, a rencontré en janvier 2023 M. Volker Türk, 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, L'Oréal essaie d'exercer toute son 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.

A titre d'exemple : 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.

En 2023, L'Oréal a suivi de près les négociations entre institutions européennes autour du projet de directive CS3D. La directive proposée par la Commission européenne conduit à étendre le devoir de vigilance au-delà du périmètre actuel de la loi française sur le Devoir de Vigilance. L'Oréal soutient fortement le principe de cette directive qui incitera les entreprises à identifier et à prendre des mesures pour atténuer les impacts négatifs réels ou potentiels de leurs activités sur l'environnement et les droits de l'homme. L'Oréal a aussi adopté une approche fondée sur les risques permettant aux entreprises de hiérarchiser les impacts négatifs réels et potentiels en fonction de leur gravité et de leur probabilité.

3. Economie Circulaire

L'Oréal s'engage en faveur de la promotion d'une économie circulaire, même s'il existe des défis pour remplacer le plastique vierge, tels que la mise à l'échelle et la disponibilité de matériaux alternatifs.

- Pour soutenir cet engagement, L'Oréal s'engage à :
 - Réduire l'utilisation de plastique vierge ;
 - Réduire l'intensité de nos emballages et à soutenir les lois qui poussent les entreprises à faire de même ;
 - Investir dans des technologies de recyclage innovantes pour garantir une capacité de recyclage du plastique post-consommation à long terme ;
 - Soutenir les programmes de REP. Ce sont comme un moyen important pour aider à atteindre les objectifs de durabilité du et d'économie circulaire et comme un moyen efficace de contrôler/collecter la pollution ;
 - Soutenir des mandats raisonnables sur le PCR dans les emballages plastiques pour augmenter le flux circulaire de matériaux recyclables ;
 - Soutenir les engagements raisonnables des gouvernements à réduire tous les déchets plastiques évitables, y compris des mesures telles que la taxation des plastiques vierges ;

En termes d'activités de représentation, L'Oréal soutient cinq politiques clés pour réduire la pollution plastique :

1. La responsabilité élargie des producteurs (REP)
2. L'interdiction des plastiques à usage unique
3. Les lois sur la réduction du volume des emballages
4. L'obligation d'utiliser du contenu recyclé post-consommation
5. Les taxes sur le plastique.

- b) Comment vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles ? Comment gérez-vous les potentielles divergences ? (Exemples : tentative de réaligement du positionnement des associations avec vos propres objectifs ESG ou**

réflexions sur la possibilité de quitter une association professionnelle qui ne serait définitivement pas alignée avec votre stratégie ESG). Que publiez-vous à ce sujet sur l'alignement et/ou sur les divergences ?

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 d'intérêts 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 ses 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. Dans le cadre de notre politique d'intérêts responsable, L'Oréal prévoit que *"les collaborateurs autorisés à exercer des activités d'intérêts 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"*.

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 Patrons de Pays ont à la fois des responsabilités en matière de développement durable et d'affaires publiques et doivent donc rencontrer la Directrice Générale 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 reporting de durabilité - L'Oréal se réserve le droit d'exprimer une position divergente.

Dans le cadre de l'évaluation annuelle du CDP, L'Oréal 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 en 2023 par l'organisation mondiale de protection de l'environnement CDP pour la 8e 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.

c) Quel est le rôle du Conseil d'Administration dans l'application de votre politique de représentation d'intérêts (par exemple : les activités, le budget, les réunions) ?

Le Conseil définit les orientations stratégiques de l'entreprise dont la politique de lobbying fait partie. Il veille à ce que les activités de lobbying soient effectuées de manière intègre et transparente, conformément aux lois en vigueur, aux valeurs et aux principes éthiques de L'Oréal.

La Politique de lobbying responsable a été analysée par le Comité d'Audit lors de sa réunion du 4 décembre 2019. Elle a été présentée par le Directeur du Contrôle Interne, Risques et Conformité qui intervient annuellement au Comité d'Audit pour faire le point sur le renforcement des règles de contrôle interne et leur application, dont la politique de lobbying fait partie. Il en est rendu compte au Conseil d'Administration.

Par ailleurs, la Charte Ethique mise à jour en 2023, comprenant un chapitre « Promouvoir un lobbying responsable » a été présentée au Conseil d'administration de juin 2023. Elle fait partie de la documentation permanente du Conseil.

Le Conseil dans son ensemble n'a pas un rôle dans l'application de notre politique de représentation d'intérêts. Il peut aborder certaines activités de représentation d'intérêts lorsque celles-ci font partie intégrante des sujets stratégiques portés à son attention.

Le Directeur Général de L'Oréal est impliqué dans la validation et le suivi de la stratégie affaires publiques du Groupe, ce qui comprend les activités de représentation d'intérêt direct ou indirect via associations professionnelles. Le Directeur Général préside l'instance de pilotage de la stratégie affaires publiques et il est en étroite collaboration avec la Directrice Internationale Affaires Publiques pour le suivi des sujets prioritaires.

d) Formez-vous les personnes en interne ou en externe (e.g., cabinets) au lobbying responsable ? Si oui, quels critères appliquez-vous dans la sélection des cabinets qui vous accompagnent ?

Tout collaborateur qui effectue des activités de représentation d'intérêt s'engage à respecter les lois en matière de lobbying ainsi que les codes de conduite et règlements lorsque ceux-ci imposent des normes plus élevées que cette politique.

En ce qui concerne plus spécifiquement les activités d'affaires publiques, le Groupe dispose de documents de référence pour encadrer les pratiques :

- *Guide spécifique de prévention de la corruption* : déployé dans l'ensemble du Groupe depuis 2013 et complété en 2018, il traite des relations avec chacune des parties prenantes de L'Oréal, notamment avec les autorités publiques et les intermédiaires. Ce Guide pratique est destiné à préciser les standards du Groupe et à aider les collaborateurs à gérer des situations qu'ils pourraient rencontrer dans l'exercice de leurs fonctions.

Cette politique, mise en ligne sur le site Internet de L'Oréal, rappelle les principes suivants :

- la politique de tolérance zéro en matière de corruption ;
 - l'interdiction des paiements de facilitation ;
 - l'interdiction de toutes contributions à des partis ou acteurs de la vie politique ayant pour but d'obtenir un avantage commercial ;
 - l'interdiction d'offrir et d'accepter des cadeaux et/ou invitations qui pourraient influencer ou être perçus comme influençant une relation commerciale ;
- *Guide « Politique de lobbying responsable »* : diffusée en 2021, cette politique précise les engagements en matière de lobbying responsable et leur mise en œuvre.

En cas de conduite ou situations contraires à cette politique, les Collaborateurs peuvent contacter directement le Directeur Général de l'Éthique, notamment via le site sécurisé L'Oréal Speak Up : www.loreal speakup.com. Les signalements sont traités dans des délais raisonnables et les mesures appropriées sont prises, quelles que soient les personnes visées. Aucun collaborateur ne peut faire l'objet de représailles pour avoir fait part d'un signalement ou participé à son traitement.

Formations : Les collaborateurs L'Oréal en affaires publiques bénéficient aussi de formations (en format e-learning) qui rappellent et illustrent bien les comportements responsables en matière de représentation d'intérêt. Nos patrons de filiales suivent également une formation compte tenu de leurs activités de relations extérieures dans les marchés du Groupe.

En ce qui concerne **les partenaires cabinets du Groupe**, en accord avec notre Charte Éthique, L'Oréal favorise les partenaires (e.g cabinets) qui partagent nos standards éthiques en matière de droits humains, de conditions de travail, de respect de l'environnement et d'intégrité des affaires. L'Oréal est engagé à aider ses partenaires à atteindre ces standards, et si nécessaire à mettre un terme à ses relations avec ceux qui ne souhaitent pas les atteindre. Tout fournisseur de L'Oréal, dont les cabinets, doivent signer la Lettre d'Engagement Ethique Mutuel (PDF) disponible sur le site loreal.com¹.

Question 10

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...) ? Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?**

Parmi les 16 administrateurs composant le Conseil d'Administration de L'Oréal au 31 décembre 2023, 13 disposent de compétences ESG.

En matière ESG, trois domaines de compétence prioritaires des administrateurs ont été identifiés : l'expérience du développement de la stratégie ESG d'un groupe international, la gouvernance et l'éthique des affaires, ainsi que l'engagement sociétal dont la philanthropie. La variété et la richesse des expériences des administrateurs doivent permettre au Conseil d'aborder de manière collégiale les questions ESG avec hauteur de vue, et de les analyser en profondeur en s'appuyant sur les experts internes et externes (Organisme Tiers Indépendant, experts externes dans le cadre de session de formation dédiée par exemple). À titre d'illustration, la supervision de la stratégie climatique suppose de pouvoir s'appuyer sur les experts du domaine pour appréhender la science du climat afin d'être en mesure d'examiner les implications stratégiques des principaux leviers de décarbonation identifiés, comme la stratégie packaging, formules, supply chain à l'égard de l'engagement des fournisseurs, les éléments publicitaires comme le marketing digital, etc. Les thèmes de travail du Conseil d'administration s'élargissent et se complexifient, avec des sujets ESG qui font pleinement partie de la stratégie et embrassent tous les secteurs de l'activité de L'Oréal. Il est donc primordial de continuer de s'appuyer sur des administrateurs compétents et engagés sur les enjeux de durabilité disposant, sur la base de l'apport technique des experts de L'Oréal, de la capacité pour contribuer activement à la définition de la vision stratégique du Groupe.

Une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du Conseil est publiée dans le Document d'Enregistrement Universel. Les compétences ESG sont en effet précisées individuellement pour chaque administrateur dans la fiche récapitulant leurs mandats et reprenant leurs biographies (p. 66 à 78 du Document d'Enregistrement Universel 2023). Ainsi, à titre d'exemple, la « Gouvernance et le développement d'une stratégie ESG d'un groupe international » qualifient la compétence ESG de 9 administrateurs.

Une matrice de compétences générale des administrateurs est également publiée. Elle est suivie et revue par le Comité des Nominations et de la Gouvernance et par le Conseil d'administration notamment pour la détermination des profils à identifier dans le cadre de l'évolution de la composition du Conseil. Le Comité s'assure dans ce cadre d'intégrer une vision prospective de court à moyen et long termes (12 ans maximum, en conformité avec les exigences du Code AFEP-MEDEF en matière d'indépendance) de l'évolution des compétences en adéquation avec les orientations stratégiques de la Société, complétant ou renforçant celles déjà présentes au sein du Conseil. Il s'agit de pouvoir de manière continue aux compétences clés identifiées dans la matrice. Elle est également appréciée individuellement par les administrateurs dans le cadre de l'évaluation annuelle du Conseil.

¹ <https://www.loreal.com/-/media/project/loreal/brand-sites/corp/master/lcorp/documents-media/publications/commitments/mecl-fr--lettre-dengagement-ethique-mutuel-com-final.pdf>

Dans ce cadre, le Conseil d'administration soumet à l'approbation de l'Assemblée Générale du 23 avril 2024 la nomination d'un nouvel administrateur, Monsieur Jacques Ripoll, afin qu'il puisse apporter au Conseil d'administration ses compétences financières et sa vision stratégique centrée sur l'innovation, son expertise dans les nouvelles technologies en lien avec la lutte contre le changement climatique et son engagement sur les questions de développement durable.

b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?

Les compétences intrinsèques de chaque administrateur sont identifiées pour assurer leur complémentarité dans une approche collégiale du fonctionnement du Conseil reposant sur l'intelligence collective.

Ces compétences permettent ainsi de couvrir les enjeux de L'Oréal et de son secteur d'activité, notamment concernant les piliers du programme L'Oréal pour le Futur : le climat, l'eau, la biodiversité, l'économie circulaire et la contribution sociale et sociétale à l'écosystème du Groupe.

Elles sont complétées pour appréhender les spécificités de L'Oréal par un plan de formation dédié. Ainsi, par exemple en 2022 une formation spécifique aux sujets RSE a été dispensée par des intervenants externes et internes suivies de débats. Elle portait sur les thèmes suivants :

- accélération des enjeux climatiques ;
- reporting de durabilité : la standardisation européenne ;
- impact écologique du numérique ;
- roadmap L'Oréal Développement Durable, Beauty Tech et IT.

Les compétences des administrateurs sont nourries de manière systématique lors des réunions du Conseil et des Comités par des présentations de haut niveau.

Les présentations des membres du Comité Exécutif au Conseil d'administration intègrent systématiquement les enjeux RSE liés à leur activité, soit en 2023 une présentation des Relations Humaines, du Digital et Marketing, des Opérations, de la Zone Asie du Nord et la Chine, la Zone Amérique Latine, et Amérique du Nord.

Le Conseil a également l'occasion d'aborder des thématiques stratégiques qui intègrent ainsi les enjeux de durabilité. A titre d'exemples, en 2023, ont été examinés de manière spécifique la RSE avec l'état d'avancement du programme L'Oréal pour le Futur et le défi du digital durable et responsable, la politique Ethique, la politique Opérations y compris les risques supply chain, ou encore la politique Ressources Humaines.

Les évolutions réglementaires font également l'objet de présentation régulière au Conseil et à ses Comités. A titre d'exemples en 2023 : un point sur la réglementation en matière de reporting de durabilité (CSRD) et une information mise à jour sur le projet de Directive européenne CS3D de devoir de vigilance européen ont été réalisés au Comité d'Audit, et un bilan des résolutions Say on Climate a été présenté au Comité des Nominations et de la Gouvernance.

Plus généralement, les enjeux de durabilité sont traités, selon leurs domaines respectifs, dans les différents Comités du Conseil. Il est systématiquement rendu compte de leurs travaux au Conseil d'Administration.

Le Comité Stratégie et Développement Durable a, en 2023, examiné les perspectives stratégiques de développement du Groupe en examinant à chacune de ses réunions les dernières initiatives du programme L'Oréal pour le Futur présentées par la Directrice Générale Responsabilité Sociétale et Environnementale, soit : les boutiques écoconçues, l'approvisionnement énergétique durable, la première édition du « Worldwide no waste Cup », la 14ème édition du Citizen Day, l'évènement « Imagine the future of dermatology » avec pour but d'accompagner les professionnels de la santé dans la transition sociale et environnementale, le partenariat de la 15ème édition de La Climate Week de New York, le Fonds L'Oréal pour l'Urgence Climatique nouvellement créé, le lancement du score environnemental en e-commerce pour Garnier en France, la 2ème édition du « One D/Wayfor the future » pour diffuser les bonnes pratiques et mobiliser les salariés. Il a également revu la stratégie Climat Net Zero incluant le plan de décarbonation suivant la trajectoire SBTi.

Le Comité d'Audit a examiné la réglementation en matière de reporting de durabilité : Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Il a fait des recommandations s'agissant de la nomination des auditeurs de durabilité (CSRD). Il a revu le processus de pilotage financier des engagements du programme L'Oréal pour le Futur et l'organisation de la « Sustainable Finance ». Il a revu la cartographie des risques et examiné la mise à jour du plan de vigilance 2023 et projet de Directive européenne sur le sujet (CS3D).

Sont présentés au Comité des Ressources Humaines et des Rémunérations les principaux piliers de la politique de Ressources Humaines par le Directeur Général des Relations Humaines. A titre d'exemple en 2023, la politique en faveur des seniors ainsi que la politique de diversité et de parité ont été examinées.

Dans le cadre de l'auto-évaluation annuelle du Conseil d'administration, les administrateurs ont estimé qu'ils disposaient du bon niveau d'information sur les principaux enjeux liés à la RSE dans la continuité de la formation dispensée en 2022.

c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?

La compétence RSE des administrateurs est évaluée sur la base des 3 domaines de compétence prioritaires identifiés : l'expérience du développement de la stratégie ESG d'un groupe international, la gouvernance et l'éthique des affaires, ainsi que l'engagement sociétal dont la philanthropie (voir réponse a) ci-dessus).

Cette évaluation des compétences est réalisée de manière individuelle, et permet de formaliser la matrice individuelle et collective des compétences. Elle est réalisée chaque année par le Comité des Nominations et de la Gouvernance et par le Conseil d'administration notamment pour la détermination des profils à identifier dans le cadre de l'évolution de la composition du conseil.

Ces compétences sont également revues dans le cadre de l'auto-évaluation annuelle du Conseil. Celle-ci vise notamment à s'assurer que les compétences attendues sont bien représentées au Conseil d'Administration et dans ses quatre comités d'étude. Lors de l'évaluation 2023, il a été constaté l'importance de maintenir ou de renforcer le niveau et la diversité des compétences, en particulier sur les sujets de durabilité ainsi que l'expérience internationale.

d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?

Dans le cadre du processus de nomination des nouveaux administrateurs, le Comité des Nominations et de la Gouvernance définit le profil recherché au regard notamment des compétences et expériences recherchées pour favoriser la complémentarité des administrateurs, avec une attention particulière sur la compétence ESG.

Il est précisé que le Conseil d'Administration soumet à l'approbation de l'Assemblée Générale du 23 avril 2024 la nomination d'un nouvel administrateur qui apporterait notamment son expertise dans les nouvelles technologies en lien avec la lutte contre le changement climatique et son engagement sur les questions de développement durable.

Dans le cadre de l'auto-évaluation annuelle du Conseil, le maintien ou renforcement du niveau et de la diversité des compétences, en particulier sur les sujets de durabilité ainsi que l'expérience internationale, a été souligné.

Questions de l'IPAC (Initiative Pour un Actionariat Citoyen)

Question 1

Les ventes sur Internet de notre Groupe sont en augmentation. Quelle est la répartition de nos ventes entre les ventes en ligne et celles qui sont réalisées en magasin ?

Question 2

Quel est le nombre de nos restaurants d'entreprise, dans le monde, ayant mené des actions environnementales initiées par L'Oréal (en distinguant les restaurants concédés et les restaurants gérés en direct) ? Pouvez-vous fournir ces données en valeur absolue et en pourcentage du nombre de restaurants concédés ou gérés par le Groupe ?

Réponses

Question 1

Le poids du e-commerce dans le chiffre d'affaires du Groupe a été multiplié par presque 6 entre 2015 et 2023 (de 5 % à 27 %), avec des croissances dans toutes les Zones et Divisions (+ 9,5 % au niveau du Groupe en 2023). Ces données portent sur le chiffre d'affaires sur les sites en propre du Groupe et avec les sociétés de commerce en ligne, et sur l'estimation du chiffre d'affaires réalisé par les marques du Groupe correspondant aux ventes sur les sites e-commerce des distributeurs (données non-auditées), à données comparables.

Le parcours d'achat du consommateur s'est enrichi pour englober de multiples points de contact avec les marques du Groupe, aussi bien *online* qu'*offline*. Le e-commerce est une source de business additionnel, un accélérateur de croissance car il permet de s'adresser à de nouveaux consommateurs partout, notamment là où il n'y a pas de distribution. Dans certains pays, comme la Chine, plus d'un produit sur deux est vendu en ligne, une tendance qui s'accélère grâce aux réseaux sociaux. C'est l'avenir de la beauté qui se dessine ici : celui du « social commerce ».

Question 2

Dans ses restaurants sous gestion directe, le Groupe sensibilise les collaborateurs, valorise 100 % des déchets alimentaires et adapte les quantités servies. Il favorise l'alimentation responsable, équitable et durable en privilégiant les produits locaux et issus de l'agriculture biologique, le café équitable et les fruits et légumes de saison. Les campus s'engagent pour réduire le plastique et valoriser des huiles de friture en biocarburant. A titre d'illustration, deux campus de la région parisienne ont obtenu la garantie « Mon restau responsable » pour une restauration collective de qualité et respectueuse de l'environnement. Des potagers ou des ruches sont installés sur certains sites, en fonction des possibilités.

L'Oréal est également attentif à la gestion responsable des restaurants qu'il concède en gestion à des tiers spécialistes de cette activité, et notamment en matière d'alimentation durable et responsable, et de gestion durable des ressources et des déchets. Dans le cadre de cette gestion, les échanges entre L'Oréal et les prestataires en charges des restaurants portent notamment sur les actions mises en place afin de réduire les déchets, réutiliser le matériel en supprimant dès que possible les objets à usage unique, et recycler.

L'Oréal est engagé de longue date contre le gaspillage alimentaire. Contribuant à l'objectif national de réduire le gaspillage alimentaire dans la restauration collective de 50 % d'ici à 2025, les restaurants d'entreprise du Groupe ont fait don de leurs excédents alimentaires à des associations telles que les Restos du cœur ou Le Chaînon Manquant. 4 999 repas ont été donnés au cours de l'année 2023.

D'autres exemples peuvent être cités. En Chine, en partenariat avec le prestataire de restauration, des réductions sont appliquées pour l'achat de boissons chaudes lorsque le salarié amène sa propre tasse réutilisable, des activités sont organisées périodiquement pour sensibiliser sur la protection de l'environnement et le gaspillage alimentaire est très précisément suivi. Aux Etats-Unis, les prestataires partenaires ont mis en œuvre des initiatives et programmes qui portent principalement sur l'élimination du plastique et des objets à usage unique, et la mise en place de solutions réutilisables, de compostes, de valorisation de déchets ou de réduction du gaspillage. Une attention est portée sur la quantité des portions servies, pour réduire le gaspillage, et les menus proposés sont sains et variés. Des informations sont données sur les apports nutritionnels des menus. D'autres pratiques peuvent être citées à titre d'illustrations, comme l'Australie où tous les excédents alimentaires font l'objet de dons, ou la Malaisie où un système de pré-commande permet de réduire le gaspillage alimentaire.

Questions de PHITRUST et MIROVA

Question 1

A ce jour, votre société ne s'est pas encore engagée à utiliser le cadre de reporting sur la nature porté par la TNFD - Taskforce on Nature-related Financial Disclosure¹. Face à l'érosion rapide de la biodiversité, nous souhaitons encourager l'adoption des meilleures pratiques de transparence pour que les entreprises rendent compte de leurs impacts, dépendances, risques et opportunités liés à la Nature. Pourriez-vous donner les raisons pour lesquelles votre société n'a pas adhéré à ce cadre de reporting, et pouvez-vous vous engager auprès des actionnaires à adhérer à cette initiative à un horizon proche ? A défaut, allez-vous rendre-compte de la biodiversité dans le cadre de la directive européenne CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive, en tant que sujet matériel pour votre entreprise ?

Question 2

En outre, dans la continuité de cette démarche, avez-vous envisagé d'adopter des objectifs basés sur la science (type SBTN - Science Based Targets for Nature²) afin de matérialiser cette ambition de préserver la biodiversité ?

Réponses

Question 1

Le Groupe montre un engagement de longue date pour préserver et utiliser durablement la biodiversité. Le programme L'Oréal pour le Futur y consacre des objectifs dédiés, alliant la réduction de l'impact des bâtiments opérés et de tous les sites industriels sur la biodiversité, à l'approvisionnement traçable et durable des ingrédients des formules du Groupe et des matériaux d'emballage biosourcés (incluant l'absence de déforestation), ou encore au contrôle de l'empreinte sur les écosystèmes nécessaires à la production des ingrédients biosourcés des formules.

Pour aller plus loin, conscient que la perte de biodiversité fragilise de nombreux services fournis aux sociétés et à nos économies (pollinisation, épuration de l'air, de l'eau, fertilité des sols, capacité de résilience au changement climatique) et pour compléter son évaluation des risques et opportunités liés aux changements climatiques, le Groupe a engagé en 2023 une étude pour cartographier les dépendances, les risques et les opportunités liées aux ressources naturelles et aux services écosystémiques, et afin également d'affiner la mesure de ses impacts sur la Nature tout au long de sa chaîne de valeur (opérations directes, amont aval).

Ce travail de cartographie des Dépendances, Impacts, Risques et Opportunités est en cours. Il s'appuie sur les cadres volontaires, référentiels et les outils disponibles (incluant SBTn et TNFD) et pourra conduire au développement, à la priorisation et la mise en œuvre de plans de gestion des dépendances, des risques et de valorisation des opportunités spécifiques, au-delà des mesures déjà en place. A noter que les recommandations de la TNFD en matière de reporting d'entreprise sur les questions liées à la nature ont été publiées en septembre 2023. Ces éléments seront publiés de manière qualitative détaillée l'année prochaine dans le Document d'Enregistrement Universel 2024, dans le cadre de la CSRD.

Question 2

Le Groupe montre un engagement de longue date pour préserver et utiliser durablement la biodiversité. Le programme L'Oréal pour le Futur y consacre des objectifs dédiés basés sur la mesure scientifique des impacts. L'Oréal continue en permanence de travailler sur les différentes méthodologies d'évaluation des impacts de ses activités sur la biodiversité en cours de développement en France et dans le monde. À ce titre, le Groupe a en effet participé par exemple aux travaux du Corporate Engagement Program du réseau Science-Based Targets on Nature, du club B4B+ de la CDC biodiversité ou du collectif d'entreprises One Planet Business for Biodiversity (OP2B).