L'ORÉAL

Plan de Vigilance

2025

Le Plan de vigilance a été publié dans le Document d'Enregistrement 2025 de L'Oréal en application de la réglementation. Le présent document est publié sous ce format pour en améliorer l'accessibilité, compte tenu des attentes de certaines parties prenantes en la matière.

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

1 Introduction

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

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

Le Plan de Vigilance de L'Oréal (le « Plan ») répond aux obligations contenues dans la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Il contient des mesures de vigilance raisonnable destinées à prévenir les risques d'atteintes graves aux Droits Humains et Libertés Fondamentales ainsi qu'à la Santé, la Sécurité et l'Environnement, dans le cadre d'une obligation de moyens. Il s'adresse à la maison mère du Groupe, la société L'Oréal, ainsi qu'aux filiales contrôlées au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce, directement ou indirectement par L'Oréal (les « Filiales »), et aux fournisseurs et sous-traitants avec lesquels les différentes sociétés du Groupe entretiennent une « relation commerciale établie » : c'est-à-dire une relation commerciale directe, suivie et stable, conformément à la définition développée par la jurisprudence française (les « Fournisseurs »), selon le niveau de risques tel qu'identifié dans le Plan. Il est entendu que dans ses propres activités, L'Oréal respecte les règles et diligences contenues dans le Plan, même lorsque L'Oréal n'y est pas expressément mentionné. Le Plan comporte les règles applicables en matière de prévention d'atteintes graves aux Droits Humains et Libertés Fondamentales, à la santé et la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement, résultant des activités de L'Oréal, ses Filiales et ses Fournisseurs (voir 4). Il comprend également les mesures raisonnables d'application effective de ces règles par L'Oréal et auprès de ses Filiales et ses Fournisseurs ainsi que les procédures d'évaluation régulière de leur respect (voir 5). Il prévoit un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements (voir 6) et présente un compte rendu de sa mise en œuvre (voir 7). Les actions de soutien, d'encouragement et de prévention des risques d'atteintes graves aux Droits Humains, aux Libertés Fondamentales, à la Santé, à la Sécurité et à l'Environnement, contenues dans le Plan, sont des diligences raisonnables dont la mise en œuvre appartient aux Fournisseurs et aux Filiales. Compte tenu de la diversité de l'activité des Filiales et des Fournisseurs, le Plan prévoit les mesures communes qui leur sont destinées.

Au-delà de ces mesures communes, L'Oréal et ses Filiales mènent de manière volontaire des actions additionnelles sur ces mêmes sujets. Ces actions sont décrites dans d'autres chapitres du Document d'Enregistrement Universel 2025, notamment le chapitre 4. Des Fournisseurs mènent de manière volontaire des actions additionnelles sur ces sujets et sont encouragés par L'Oréal à le faire.

2 Une démarche d'amélioration continue

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

L'Oréal consulte régulièrement des parties prenantes internes (tels que les représentants du personnel dans le cadre de l'Instance Européenne de Dialogue Social) et externes qualifiées (ONG et membres de la société civile). Le Comité d'Audit et le Conseil d'Administration sont informés chaque année de l'actualisation du contenu du Plan.

3 Cadre général de l'analyse des risques

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

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

3.1 Fabrication de produits finis

L'Oréal fabrique la vaste majorité des produits finis qu'il commercialise dans ses propres usines présentes notamment dans les grands marchés de croissance. Son réseau de 37 usines intègre les dernières avancées en termes de technologies et d'automatisation et s'adapte en permanence avec agilité pour intégrer les acquisitions et s'ouvrir aux innovations externes.

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

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

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

3.2 Distribution de produits

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

4 Règles Applicables issues de l'analyse des risques

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

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

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

Le Groupe a approfondi sa cartographie des risques en identifiant les potentiels risques saillants en matière de Droits Humains, au niveau global et dans l'ensemble des marchés [1]. L'Oréal s'est appuyé sur le cadre de reporting des Principes Directeurs relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme *(UNGP Reporting Framework)*. Ce processus d'identification prend en compte la sévérité, l'échelle et la remédiabilité ainsi que la probabilité d'occurrence de ses impacts sur les personnes tout au long de sa chaîne de valeur. Cette étude a été réalisée avec une ONG spécialisée dans le domaine apportant une analyse indépendante, et fait l'objet de revues régulières. Il résulte de ces analyses les risques saillants suivants identifiés dans le cadre de l'application de la loi sur le Devoir de vigilance :

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

D'autres risques potentiels identifiés concernent le respect de l'Environnement (cf. notamment les « Actions additionnelles destinées aux fournisseurs » - voir 4.2), le droit d'accès à l'eau, la prise en compte des Droits Humains dans le choix des matières premières et notamment le respect du consentement préalable, libre et éclairé des populations autochtones.

(1) *Ce paragraphe intègre par référence les informations requises par la norme CSRD (S2-4) pour le rapport de durabilité (section 4.9.1 et 4.9.2.1) - voir Document d'Enregistrement Universel 2025.*

(2) *La définition du salaire décent selon l'Organisation Internationale du Travail est : « Le niveau de salaire nécessaire pour assurer aux travailleurs et à leur famille un niveau de vie décent compte tenu de la situation du pays et qui est calculé sur la base du travail effectué pendant les heures normales de travail. »*

Règles Applicables en matière de Droits Humains

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

Travail des enfants : La présence de L'Oréal dans certaines régions du monde particulièrement à risque du point de vue du travail des enfants, dont l'Asie et l'Amérique Latine, a conduit le Groupe à identifier ce sujet comme prioritaire. Pour tenir compte de la vulnérabilité des jeunes travailleurs, L'Oréal fixe l'âge minimum d'embauche sur la base du standard le plus élevé entre (i) l'âge minimum légal de recrutement, (ii) l'âge de la scolarité obligatoire ou (iii) l'âge de 15 ou, s'agissant de ses propres salariés, de 16 ans. L'Oréal interdit le travail de nuit et le travail dangereux pour la santé et la sécurité aux collaborateurs de moins de 18 ans dans ses Filiales.

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

Par conséquent :

- sauf obligation légale, les salariés ne peuvent faire l'objet de rétentions de papiers d'identité, passeports ou de tout autre document personnel. En cas d'obligation légale, ces documents doivent être rendus aux salariés à première demande ;
- il ne peut être demandé aux salariés de payer des frais de recrutement ou d'effectuer un dépôt d'argent afin d'accéder à l'emploi ;
- en cas d'embauche de travailleurs issus de régions étrangères, l'employeur prend en charge les frais liés à ces embauches ;
- le personnel de sécurité doit uniquement assurer la sécurité des personnes et des biens ; et
- toute éventuelle retenue sur salaire ou autre sanction financière doit être strictement autorisée par la loi. Elle ne doit en aucun cas être utilisée avec un objectif ou un effet confiscatoire, directement ou indirectement au profit de l'employeur. L'Oréal n'autorise pas de telle sanction impactant les travailleurs non-cadres.

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

Non-discrimination : les discriminations sont des atteintes graves aux Droits Humains qui restent ancrées dans toutes les régions du monde où L'Oréal est présent. Les discriminations liées notamment au sexe, à l'orientation sexuelle et l'identité de genre, au handicap, à la situation de famille, à l'âge, aux opinions politiques et philosophiques, aux convictions religieuses, aux activités syndicales ou liées aux origines ethniques, sociales, culturelles ou nationales et à l'état de grossesse, sont interdites. L'Oréal interdit les tests de grossesse au sein du Groupe et demande aux Fournisseurs de se conformer à ce standard. Par ailleurs, l'offre de formations sur la diversité, l'équité et l'inclusion mise à la disposition des collaborateurs L'Oréal comporte plusieurs modules couvrant les thèmes de la diversité socio-économique et multiculturelle, par exemple : « Identifier et lutter contre le racisme au travail », « Religions et convictions chez L'Oréal », et « Lutter contre les discriminations basées sur l'apparence physique ».

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

Durée du travail : L'Oréal vise à garantir que la durée du travail, incluant les heures supplémentaires, n'excède pas 60 heures par semaine pour les salariés dont le temps de travail fait l'objet d'un suivi. Tous les salariés doivent bénéficier d'au moins un jour de repos par période de 7 jours, ou 2 jours de repos consécutifs par période de 14 jours. Ils doivent bénéficier de pauses raisonnables lorsqu'ils travaillent.

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

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

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

Le Groupe encourage ses Fournisseurs à respecter la liberté d'association de leurs employés et leur droit à la négociation collective dès lors que les règlementations applicables le permettent.

Mécanismes d'alertes professionnelles : le dispositif d'alerte interne de L'Oréal (voir 6) est également accessible à ses Fournisseurs. En complément, depuis 2025, le Groupe demande aux Fournisseurs éligibles de s'engager à disposer de leurs propres canaux d'alerte.

Actions additionnelles en matière de Droits Humains

En plus des actions issues de l'analyse des risques sur l'activité du Groupe et des Fournisseurs, dans une démarche volontaire, L'Oréal mène des actions additionnelles à celles implémentées dans le cadre de la loi sur le Devoir de vigilance. Il en est fait état dans le Chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2025.

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

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

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

L'Oréal demande à ses Fournisseurs d'avoir leur propre processus de *due diligence* sur leur périmètre d'approvisionnement de mica indien. En 2025, 99 % du mica indien utilisé dans les formules du Groupe provient de Fournisseurs engagés à s'approvisionner auprès de sites de transformation vérifiés.

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

Le programme Living Wage

L'Oréal, pour la troisième année consécutive, est certifié Living Wage Employer au niveau mondial par l'ONG Fair Wage Network [(1)], ce qui confirme que ses salaires dépassent les niveaux décents locaux définis par cette ONG.

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, de la société civile et des gouvernements.

Dans la continuité de ses engagements auprès de ses collaborateurs, L'Oréal a déployé en 2022 le programme *Living Wage*, visant à engager ses Fournisseurs stratégiques sur le principe du salaire décent.

Ce programme s'aligne sur les recommandations d'experts reconnus tels que l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et l'IDH Sustainable Trade Initiative, et bénéficie du support de partenaires spécialisés comme Fair Wage Network et Wage Indicator Foundation. Le programme Living Wage consiste en une série d'actions structurées. L'Oréal partage activement du contenu (définitions, méthodologie, témoignages) sur le salaire décent avec ses Fournisseurs stratégiques via une plateforme dédiée, complétée par une série de webinaires. Lors de ces sessions, la méthodologie et les attentes sont présentées, et des Fournisseurs ayant déjà mis en place la démarche partagent leurs expériences, favorisant ainsi l'échange de bonnes pratiques et l'anticipation des difficultés potentielles entre entreprises.

Les Fournisseurs stratégiques sont encouragés à prendre un engagement formel et à travailler activement sur la mise en œuvre du salaire décent pour leurs employés. A fin 2025, tous les Fournisseurs stratégiques de L'Oréal ont été conviés à participer aux sessions de formation sur ce sujet. Parmi ceux-là, 25 % (en dépense) ont déclaré verser à leurs employés un salaire décent ou avoir défini un plan d'action avec un délai de mise en œuvre pour atteindre cet objectif [(2)].

Le programme d'Achats Inclusifs

Créé en 2010, le programme mondial d'Achats Inclusifs de L'Oréal place les Achats du Groupe au service de l'inclusion sociale. Ce programme s'inscrit pleinement dans la politique Achats Durables du Groupe en promouvant la diversité et l'inclusion au sein de son réseau de fournisseurs. L'Oréal alloue une partie de son volume global d'achats à des fournisseurs qui proposent un emploi à des personnes issues de communautés socio-économiquement vulnérables ou à des fournisseurs reconnus comme divers - par exemple, des entreprises qui ont traditionnellement des difficultés à accéder aux grandes sociétés (voir Chapitre 4.9.2.2 du Document d'Enregistrement Universel 2025).

Les Achats Inclusifs contribuent à l'ambition de L'Oréal de permettre à 100 000 personnes en situation de vulnérabilité sociale et économique d'accéder à un emploi d'ici à 2030 [(3)].

Depuis 2020, 109 674 personnes ont eu un accès facilité à l'emploi notamment via le programme d'Achats Inclusifs.

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

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

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

D'autres projets similaires d'outils de remontée d'informations sont à l'étude, l'objectif à terme étant une montée en échelle de la couverture de cette population à risque. Par ailleurs, un e-learning dédié à la formation des conseillères de beauté a été développé en 2025 pour déploiement en 2026.

Actions sur la culture des roses en Turquie

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

En 2025, avec le soutien de *Harvesting the Future*, les producteurs locaux, réunis en association, ont déployé des activités de prévention et de remédiation des risques, contribuant à une transition vers un portage autonome local.

Plus d'informations sur les résultats obtenus à date sont disponibles sur le site de FLA [(4)].

---

(1) ONG internationale fournissant au Groupe une base de données sur les salaires décents dans 200 pays et l'aidant à mettre en œuvre sa stratégie de déploiement dans les Opérations et auprès des Fournisseurs stratégiques.

(2) Le périmètre concerné vise a minima les sites ou entités impliqués dans la relation commerciale avec L'Oréal.

(3) Par rapport à l'année de référence 2020.

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

Actions sur la culture de jasmin en Égypte

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

En réponse, FLA, le bureau égyptien de l'OIT et plus de 15 producteurs et acheteurs nationaux et internationaux de dérivés et de produits à base de jasmin collaborent pour promouvoir une meilleure protection de l'enfance et des conditions de travail décentes dans le secteur en Égypte. Le gouvernement égyptien et plusieurs organisations locales de la société civile sont également des partenaires actifs du projet *Harvesting the Future*.

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

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

En 2025, le code du travail égyptien a évolué et intégré des améliorations soutenues par la coalition.

Approvisionnement en matières premières

Par ailleurs, dans le cadre d'une démarche volontaire, L'Oréal a entamé une analyse globale des risques inhérents à son approvisionnement en matières premières, au-delà des Fournisseurs avec lesquels L'Oréal entretient une « relation commerciale établie ».

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

Analyse des risques en matière de Sécurité, Santé au travail et Environnement [1]

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

Démarche d'analyse des risques génériques

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

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

Démarche d'analyse des risques spécifiques des Filiales

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

En complément des risques génériques, les Filiales identifient les risques spécifiques liés notamment à l'activité de production cosmétique. Par exemple, les risques physiques font l'objet d'études SHAP (*Safety Hazards Assessment Procedure*) qui permettent d'identifier, globalement et pour chacun des postes de travail, les dangers, afin d'en évaluer les risques et la mise en place des moyens de contrôle nécessaires. Les risques environnementaux font également l'objet d'une analyse qui permet de caractériser les aspects et impacts des activités du site sur son environnement et de mettre sous contrôle ceux qui conduisent à des impacts potentiellement graves sur l'air, les sols, l'eau, la biodiversité et les ressources.

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

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

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

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

Démarche d'analyse des risques spécifiques des Fournisseurs

Les Fournisseurs dans le périmètre des audits, outre leur propre analyse de risques, s'appuient *a minima* sur les enjeux listés par L'Oréal dans la Lettre d'Engagement Éthique Mutuel (MECL) (voir 4.4.2.2 du Document d'Enregistrement Universel 2025) pour mettre en place les moyens de prévention adaptés sur chaque site concerné.

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

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

(1) *Ce paragraphe intègre par référence les informations requises par la norme CSRD (E2-1) pour le rapport de durabilité (section 4.3.3.2) - voir Document d'Enregistrement Universel 2025.*

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

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

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

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

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

Les risques d'atteintes graves à la Sécurité et la Santé au travail sont les suivants :

(i) Risques liés aux bâtiments et à l'utilisation d'équipements (notamment, conformité des équipements aux autorisations d'exploitation) ;

(ii) Risques liés aux sources d'énergie, aux matières et aux matériaux (notamment, incendies résultant de produits et matériaux inflammables ou d'installations électriques) ;

(iii) Risques liés à l'activité des personnes (notamment, glissades et chutes).

Risques en matière d'Environnement

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

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

Référentiel EHS

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

Actions additionnelles en matière de Santé, Sécurité et Environnement

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

(i) Actions additionnelles destinées aux Sites des Filiales

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

Parallèlement, dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, les Filiales visent des objectifs environnementaux pour :

- Climat : atteindre 100 % d'énergie renouvelable pour l'ensemble des sites opérés et les boutiques d'ici à 2030 [(1)] ;
- Eau : utiliser 100 % d'eau d'origine recyclée ou réutilisée dans les procédés industriels des usines d'ici à 2030.

Ces objectifs définis annuellement, suivis par un reporting mensuel, permettent d'évaluer la performance de chaque site, pays et Zone. Une synthèse des résultats du programme L'Oréal pour le Futur figure au paragraphe 1.4.2 du Document d'Enregistrement Universel 2025.

Afin de valider et renforcer l'efficacité de sa politique EHS, le Groupe est engagé dans un processus d'amélioration continue de sa performance via un programme de certification ISO des sites. Cela inclut la certification ISO 45001 pour le management de la sécurité des employés et l'amélioration de leurs conditions de travail, ISO 14001 pour la gestion des impacts environnementaux et ISO 50001 pour le management de la performance énergétique.

Pour évaluer le niveau de déploiement de la culture EHS auprès de l'ensemble des collaborateurs des Filiales, des audits spécifiques sont menés par des spécialistes EHS internes. Les résultats de ces audits renseignent sur la connaissance des outils de management de l'EHS et la maturité des sites audités quant à la culture de la Sécurité et de l'Environnement à tous les niveaux hiérarchiques.

Enfin, une attention particulière est portée à la gestion des fuites de fluides frigorigènes, utilisés pour la production de froid (ex : groupes froids) et de chaleur (ex : pompes à chaleur) sur les sites opérés par le Groupe. Après un inventaire global des installations, une stratégie de réduction des risques a été mise en place. Elle s'appuie sur deux piliers : la détection et la gestion des fuites, ainsi que la substitution des fluides traditionnels par des fluides à faible pouvoir de réchauffement global.

(ii) Actions additionnelles destinées aux fournisseurs

L'Oréal s'engage à sélectionner ses Fournisseurs avec rigueur, en s'appuyant sur des appels d'offres ouverts et transparents. Ceux-ci sont fondés sur des critères objectifs tels que la qualité, le prix, l'innovation, ainsi que la performance en matière de responsabilité sociale et environnementale.

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

- Climat : réduire ses émissions de gaz à effet de serre du Scope 3 sur les biens et services achetés par le Groupe, les déplacements professionnels des salariés, le transport en amont et la distribution de - 28 % par rapport à 2019, d'ici à 2030 ;
- Biodiversité : (i) s'assurer qu'au moins 90 % des ingrédients et matériaux biosourcés utilisés dans les formules et les emballages soient issus de sources durables et (ii) régénérer une surface de terres supérieure à l'empreinte du Groupe, au sein d'écosystèmes prioritaires pour améliorer leur santé et leur résilience.

(1) Boutiques détenant directement un contrat d'électricité.

Achats durables des matières premières

La Politique Forêt de L'Oréal, mise à jour en avril 2025, réaffirme la vision du Groupe envers la conservation et la réhabilitation des forêts, ainsi que la prévention de la déforestation et de la conversion d'écosystèmes naturels et de violation des droits humains le long des chaînes d'approvisionnement de matières à risque de déforestation. Dans ce cadre, L'Oréal s'engage pour des filières palme durables et développe une feuille de route qui repose sur six piliers :

- L'approvisionnement en matières certifiées :

  En 2025, 100 % de l'huile de palme et 99,9 % des dérivés achetés par le Groupe sont certifiés Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO). Cette certification couvre la responsabilité environnementale et sociale dont la protection des forêts, les droits des travailleurs, des communautés locales et des peuples autochtones.

- La transparence de la filière palme :

  À travers la coalition Action For Sustainable Derivatives (ASD) que le Groupe a co-fondée en 2019, L'Oréal identifie les fournisseurs de sa filière palme. L'Oréal reporte 97 % de ses volumes 2024 tracés jusqu'aux raffineries et 97 % jusqu'aux moulins.

- L'analyse et la gestion des risques associés :

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

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

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

- L'engagement actif des Fournisseurs :

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

- Le soutien aux petits producteurs indépendants :

  L'Oréal s'engage auprès des petits producteurs indépendants connectés à sa chaîne de valeur. Ainsi, le Groupe est impliqué dans cinq projets menés sur le terrain par des ONG, en Indonésie et en Malaisie, représentant 31 % des approvisionnements du Groupe en dérivés de palme. Ces projets visent à apporter un soutien aux petits producteurs dans l'adoption de meilleures pratiques agricoles, notamment les principes de l'agriculture régénératrice, afin d'améliorer leur résilience économique, tout en réduisant leur impact environnemental négatif.

- La contribution à la transformation du secteur :

  Convaincu de l'efficacité des actions collectives, L'Oréal participe à plusieurs coalitions sectorielles. En 2019, L'Oréal a co-fondé l'ASD afin d'adresser collectivement la complexité spécifique au marché des dérivés de palme. Forte de ses 41 membres, l'ASD s'engage dans la transparence de la chaîne de valeur, l'analyse des risques, l'engagement des fournisseurs et la transformation du secteur.

L'Oréal déploie une feuille de route similaire à celle du palme pour les ingrédients à base de soja, avec (i) une campagne de transparence menée à travers la même coalition ASD, et (ii) un projet terrain en soutien à des exploitants indépendants au Brésil et au Paraguay, triplement certifié Fair for Life, Roundtable on Responsible Soy (RTRS), biologique, et vérifié par l'ONG Imaflora, spécialisée dans les domaines de la déforestation et des droits humains.

Pour les filières de matières premières renouvelables autres que celles issues des filières palme et soja, représentant 21 % du portefeuille des matières premières renouvelables en volumes et 74 % en nombre, L'Oréal a défini des critères d'approvisionnement durable qui intègrent des indicateurs environnementaux, sociaux et économiques, alignés avec les Politiques Droits Humains, Forêt et Usage Durable des Sols de L'Oréal. Cette définition a été réalisée à partir d'indicateurs environnementaux, sociaux et économiques issus de bases de données externes. [1]

L'Oréal a développé le SCAN Index (Sustainable Characterization Index) permettant la priorisation dans la mise en œuvre des plans d'actions des achats durables. Le Groupe assure une mise à jour régulière des informations collectées.

Pour l'ensemble des matières premières renouvelables, L'Oréal vise un approvisionnement issu de sources durables.

Pour ce faire, L'Oréal a lancé un programme d'accompagnement et de formation de plus de 200 Fournisseurs aux sujets des achats durables des matières premières afin de garantir la traçabilité des matières premières livrées à L'Oréal et la sécurisation des filières associées. En fonction du niveau de risque environnemental et/ou social identifié sur ces filières, les Fournisseurs sont invités à déployer la procédure d'audit terrain des producteurs (basée sur les critères cités ci-dessus). Cette procédure a été développée par L'Oréal avec le soutien de l'ONG Rainforest Alliance et a été revue en 2019 par EcoCert, The Biodiversity Consultancy et The Danish Institute for Human Rights. Ils sont également invités à s'appuyer notamment sur des certifications d'achat durable (Fair for life, San Rainforest Alliance Segregated model). Au regard de la biodiversité, sur les 380 espèces végétales qui sont à l'origine des matières premières renouvelables utilisées par le Groupe, environ 4 % présentent de forts enjeux (espèce menacée, impact de la production sur les milieux naturels) en fonction de leur provenance géographique, de leur mode d'extraction ou de production. Elles font l'objet de plans d'actions spécifiques engagés avec les Fournisseurs et bénéficient, si nécessaire, de l'appui systématique de tiers externes indépendants, afin de gérer les impacts réels sur les territoires d'origine des ingrédients.

Pour les filières papier, carton et bois utilisés dans les emballages, L'Oréal a mis en place une approche d'approvisionnement s'inscrivant dans une démarche de transformation de sa chaîne de valeur. Cette feuille de route vise à garantir une transparence à l'origine du bois et un approvisionnement responsable.

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

Les exigences du Groupe pour le bois, le papier et le carton approvisionnés pour ses emballages incluent :

- 100 % de traçabilité jusqu'aux moulins, avec 100 % de traçabilité jusqu'au pays d'origine de la forêt pour les fibres vierges, et jusqu'au pays de collecte pour les fibres recyclées ; et
- 100 % des matériaux livrés doivent être certifiés et couverts par une certification *Chain of Custody* (chaîne de contrôle) pour le site facturant L'Oréal, avec une préférence pour la certification *Forest Stewardship Council* (FSC).

Afin de garantir la robustesse de cette démarche, L'Oréal a lancé en 2023 un processus de collecte et de vérification des données de certification et de transparence auprès de ses Fournisseurs, avec le soutien d'une tierce partie externe en charge de vérifier les données reportées par les Fournisseurs ainsi que la validité des certificats de chaîne de contrôle.

L'Oréal engage activement ses Fournisseurs d'emballages. Leur performance en matière d'approvisionnement est mesurée via un *Sustainable Timber Score* (STS), dont les résultats sont intégrés aux revues annuelles afin d'encourager l'amélioration continue.

Lorsqu'un risque est identifié dans la chaîne de valeur, L'Oréal met en œuvre des plans d'actions spécifiques, suivis rigoureusement avec les Fournisseurs concernés. Enfin, un mécanisme de gestion des alertes est en place pour identifier toute préoccupation relative à la chaîne de valeur et permettre l'application rapide de plans d'actions correctifs.

Le Groupe s'implique également dans la transformation du secteur. L'Oréal est membre du FSC depuis 2022 et participe activement à l'évolution des standards. L'Oréal est également membre du consortium TRASCE, contribuant ainsi à renforcer la traçabilité et à accélérer la transition durable des filières du secteur de la Beauté.

Pour les filières de matières plastiques, L'Oréal est mobilisée pour la réduction de l'ensemble de son empreinte plastique : les emballages, les microplastiques présents dans les formules des produits, la publicité sur le lieu de vente (PLV), et les déchets plastiques générés par ses usines et ses entrepôts. Le Groupe vise, dans le cadre du programme L'Oréal pour le Futur, à (i) utiliser 50 % de matériaux issus de sources recyclées ou biosourcées dans les emballages des produits et (ii) à réduire de 50 % en absolu l'utilisation de plastique vierge dans les emballages des produits par rapport à 2019.

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

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

- Réduire l'intensité des emballages principalement via l'allégement et le re-emploi ;
- Remplacer : recours à des matériaux alternatifs, comme ceux recyclés ou à moindre impact carbone ; et
- Recycler : concevoir des emballages recyclables qui intègrent les circuits de recyclage.

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

Le Groupe travaille sur la chaîne de valeur du plastique recyclé, notamment avec les Fournisseurs d'emballages plastiques et les fournisseurs de plastiques recyclés en les engageant dans l'analyse et la mitigation des risques sociaux en amont. L'ensemble des producteurs de plastiques recyclés, utilisés par les Fournisseurs d'emballages du Groupe, s'engagent à respecter les standards du Groupe notamment par la signature de la MECL. Un audit social est réalisé pour chacune des usines des fournisseurs de plastiques recyclés localisées dans un pays à risques. Un audit social conforme est une condition préalable à toute relation commerciale entre les fournisseurs de plastiques recyclés et les Fournisseurs d'emballages plastiques du Groupe.

Depuis 2022, le Groupe a engagé une campagne de transparence qui vise à obtenir la traçabilité des plastiques recyclés employés dans les emballages du Groupe. En 2025, 99,9 % des plastiques recyclés dans les emballages Groupe étaient tracés aux pays d'origine (collecte du déchet).

Dans la même approche que pour les filières de matières premières renouvelables vues ci-dessus, L'Oréal a défini des critères d'approvisionnement durable permettant d'évaluer les filières de plastiques recyclés. Le Groupe utilise le SCAN Index permettant la priorisation dans la mise en œuvre des plans d'actions.

Conscient que la transformation de la filière implique une coopération de l'ensemble des acteurs du secteur dont les Fournisseurs d'emballages plastiques, les fournisseurs de plastiques recyclés et les autres donneurs d'ordre finaux, le Groupe dialogue activement avec de nombreuses parties prenantes pour faire évoluer l'industrie. C'est dans ce cadre que le Groupe a rejoint en 2025 la coalition The Circulate Initiative.

Engagement des Fournisseurs à s'évaluer et à progresser avec des plans d'action à travers le CDP

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

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

Engagement des Fournisseurs à s'évaluer et à s'améliorer avec des actions correctives proposées par EcoVadis

En participant à l'évaluation EcoVadis, L'Oréal confronte sa politique environnementale et sociale à l'expertise et aux recommandations d'experts externes qualifiés dans l'analyse de risques multisectoriels. Cette notation est utile pour l'amélioration continue des Fournisseurs et contribue également à la transparence des pratiques des industries. Cette évaluation sert à sélectionner les Fournisseurs en tenant compte de leur performance environnementale et sociale. 95 % des Fournisseurs stratégiques ont été évalués par EcoVadis.

(iii) Actions additionnelles liées au changement climatique

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

En 2025, le bilan GES (fondé sur le marché) du Groupe L'Oréal est estimé à 6 421 686 tonnes équivalent CO_2 réparties selon les catégories suivantes :

- Émissions des Scopes 1 et 2 : 66 634 tonnes équivalent CO_2 ;
- Émissions du Scope 3 : 6 355 052 tonnes équivalent CO_2.

Face à l'urgence climatique, L'Oréal a développé un plan de transition climatique en 2023, dont la trajectoire a été validée par la Science Based Targets initiative (SBTi) en 2024. Ce plan vise des ambitions de réduction des émissions des Scopes 1, 2 et 3 à 2030 et à 2050, conformément aux exigences du référentiel Corporate Net Zero alignés sur les recommandations du Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat pour limiter le réchauffement planétaire à 1,5 °C. Ces objectifs de décarbonation n'ont pas été changés lors de la revue stratégique du programme L'Oréal pour le Futur en 2025. Les objectifs visent à :

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

Ces réductions s'entendent en valeur absolue sur la base de l'année de référence 2019.

Pour atteindre son objectif de réduction des émissions de Scopes 1 et 2 d'ici 2030, L'Oréal engage sa transition vers les énergies renouvelables. En 2025, L'Oréal a franchi une étape historique en atteignant désormais 100 % d'énergies renouvelables pour ses sites opérés et ses boutiques [(1)]. Dans le cadre de son programme L'Oréal pour le Futur, le Groupe continue ses efforts pour maintenir ce niveau. Cette ambition est importante car les Scopes 1 et 2 concernent respectivement les émissions directes liées aux activités du Groupe, comme la combustion sur site, et les émissions indirectes liées à l'achat d'énergie, comme l'électricité. En utilisant des sources d'énergie renouvelable telles que l'énergie solaire et éolienne pour alimenter ses installations, L'Oréal réduit sa dépendance aux combustibles fossiles, limitant ainsi son empreinte carbone.

Pour atteindre son objectif de réduction des émissions de Scope 3, qui constituent la majorité de son empreinte carbone, L'Oréal a élaboré des trajectoires adaptées à la transformation de chacun de ses métiers et planifié leur déploiement en collaboration avec l'ensemble des Divisions et des Zones. Les émissions de Scope 3 englobent les émissions indirectes liées à l'ensemble de la chaîne de valeur de l'entreprise, en amont et en aval de ses opérations directes. Cela inclut, entre autres, les émissions liées aux achats de matières premières, au transport des marchandises, à l'utilisation des produits par les consommateurs, à la fin de vie de ces produits, ainsi qu'aux déplacements professionnels des salariés.

Financement du plan de transition

L'Oréal estime que sa trajectoire ambitieuse de décarbonation et les actions requises pour l'atteindre sont solidement étayées par la disponibilité et l'allocation de ressources financières internes jusqu'en 2030. Parallèlement, les objectifs climatiques dépendent également de facteurs externes majeurs, notamment le développement des technologies de décarbonation, la réussite des fournisseurs dans la réduction de leurs propres émissions, ainsi que la continuité d'un contexte réglementaire et politique favorable à la transition énergétique.

La stratégie du Groupe s'appuie sur la prise en compte des coûts et des bénéfices liés au climat au sein de ses processus opérationnels et budgétaires standards. Une norme de gestion Groupe garantit que chaque entité intègre les facteurs de durabilité (y compris les efforts de décarbonation) directement dans son processus de planification financière.

Par conséquent, le Groupe ne gère pas de « budget de transition » isolé, car ces investissements sont indissociables des activités opérationnelles courantes (« *business as usual* »). Bien que certaines dépenses spécifiques puissent être identifiées comme relevant exclusivement de la transition, elles représentent un montant non significatif à l'échelle du Groupe. Ce haut niveau d'intégration permet au Groupe de piloter sa transformation efficacement au sein de son cadre financier existant, tout en rendant difficile l'isolement des seuls coûts liés à la durabilité.

L'efficacité de ce modèle est démontrée par les résultats du Groupe : à titre d'exemple, L'Oréal a réussi à réduire de moitié son utilisation de plastique vierge au cours des cinq dernières années, sans compromettre ses résultats financiers. De telles transformations impliquent des mutations complexes dans l'approvisionnement et les processus industriels, où l'investissement « climatique » est intrinsèquement lié à l'innovation et à la qualité des produits.

Compte tenu de la nature hautement intégrée de ces processus, l'isolement de chiffres financiers spécifiques n'offrirait qu'une vision parcellaire qui ne refléterait pas l'ampleur réelle des ressources et des moyens déployés à travers l'organisation pour atteindre ses ambitions climatiques. Ces investissements étant fondamentalement ancrés dans l'ensemble des lignes opérationnelles pour garantir une efficacité maximale et un alignement stratégique, L'Oréal ne publie pas les ressources financières dédiées au plan de transition climatique sous la forme d'une information isolée et distincte.

(1) Boutiques détenant directement un contrat d'électricité.

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

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

5.1 Mesures d'application effective du Plan

Adoption des Règles Applicables

(iv) Adoption des Règles Applicables par les Filiales

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

(v) Adoption des Règles Applicables par les Fournisseurs

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

Gouvernance

L'engagement de L'Oréal en matière de Droits Humains et de Libertés Fondamentales, de Sécurité des personnes, de Santé au travail et d'Environnement, est soutenu au plus haut niveau de l'entreprise par son Directeur Général qui, chaque année, renouvelle l'engagement de L'Oréal à l'égard du Pacte Mondial des Nations Unies. Ces engagements sont également explicités dans la Charte Éthique, la Politique Droits Humains et la Politique Droits Humains Collaborateurs du Groupe. En 2025, le Groupe a mis à jour la Politique Droits Humains afin qu'elle réponde mieux aux risques saillants et renforce la lisibilité des programmes et politiques du Groupe sur ce sujet.

(i) Gouvernance Droits Humains et Libertés Fondamentales

La Directrice Générale Responsabilité Sociétale et Environnementale, membre du Comité Exécutif, a pour mission de superviser le respect des Droits Humains et des Libertés Fondamentales dans le Groupe. Cette mission lui a été confiée par le Directeur Général de L'Oréal, à qui elle rend compte.

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

Un réseau de plus de 50 correspondants spécialisés en Droits Humains joue un rôle clé pour intégrer cette culture dans chaque entité du Groupe.

De plus, différentes instances, dont un comité des Droits Humains relatif aux chaînes d'approvisionnement coprésidé par la Directrice Générale Responsabilité Sociétale et Environnementale et le Directeur Général des Opérations, se sont réunies à plusieurs reprises pour discuter de la mise en œuvre de la politique en matière de droits humains et faciliter la prise de décisions. Au sein de la Direction des Opérations, et plus particulièrement au sein des Achats Durables, l'animation sur le sujet droits humains relatif aux chaines d'approvisionnement a été renforcée en 2025 avec la création d'un pôle dédié à ce sujet.

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

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

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

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

(ii) Gouvernance Environnement Santé au travail et Sécurité

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

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

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

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

intégrant les représentants de toutes les Zones et domaines Achats, les résultats des audits, leurs conséquences sur les relations commerciales et les plans d'action y afférents en vue de l'amélioration continue des résultats chez les Fournisseurs.

Communication et Formation

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

(i) Communication Droits Humains et Libertés Fondamentales

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

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

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

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

En 2025, plus de 30 000 connexions aux sessions de l'*Ethics Day* ont été dénombrées, et plus de 4 700 questions ont été posées au niveau mondial.

En ce qui concerne les Fournisseurs, au-delà de la communication des Règles Applicables au moyen de sa lettre d'engagement éthique (MECL), L'Oréal met également à leur disposition sa Charte Éthique, disponible en ligne.

(ii) Formation Droits Humains et Libertés Fondamentales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par formation EHS générale, il faut entendre notamment :

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

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

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

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

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

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

5.2 Contrôle du respect du Plan de Vigilance CSRD

Hiérarchisation des risques de non-respect des Règles Applicables

La hiérarchisation des risques sert à renforcer les contrôles du respect des Règles Applicables [1], en définissant des moyens de contrôle du respect des Règles Applicables adaptés aux risques, notamment via une politique d'audits réalisés par des tiers, le suivi ou l'évaluation des Fournisseurs réalisés par des sociétés tierces, comme EcoVadis. Le Groupe exerce une vigilance renforcée dans des contextes marqués par des conflits, en lien avec les standards internationaux applicables.

Concernant les Filiales, la hiérarchisation des risques de non-respect des Règles Applicables a été établie en tenant compte du type d'activité et, dès lors, du type de Site [2].

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

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

(1) Ce paragraphe intègre par référence les informations requises par la norme CSRD (S1-14 et S2-4) pour le rapport de durabilité (section 4.7.2.2.3 et 4.9.2.1) - voir Document d'Enregistrement Universel 2025.

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

MATRICE DE DÉCLENCHEMENT DES AUDITS FILIALES

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

MATRICE DE DÉCLENCHEMENT DES AUDITS FOURNISSEURS SELON LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES

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

Dispositif d'audit et d'autoévaluation

(v) Les audits

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

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

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

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

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

Trois types d'audits sociaux sont spécifiques aux Fournisseurs :

- les audits initiaux : premiers audits réalisés qui sont un préalable au démarrage de la relation avec un nouveau Fournisseur ;
- les audits de suivi : réalisés 12 à 24 mois au maximum après la demande d'action immédiate (NIA) suivant le caractère sérieux des non-conformités relevées. Cette règle évolue avec le référentiel SMETA [1] progressivement mis en œuvre depuis 2025 : en application de ce référentiel, les audits de suivi se déroulent 12 mois après l'audit initial pour toute catégorie de non-conformité ; et
- les audits de confirmation, trois ans après l'audit initial.

Les résultats possibles d'audits sont :

- **Satisfaisant** : tous les critères sont conformes aux Règles Applicables et les bonnes pratiques sont soulignées ;
- ***Need Continuous Improvement*** (NCI - besoin d'amélioration continue) : des non-conformités mineures sont relevées mais n'ont pas d'impact sur la sécurité et la santé des salariés ;
- ***Need Immediate Action*** (NIA - besoin d'action immédiate) : des non-conformités sont relevées en raison de leur caractère sérieux car elles sont récurrentes ou ont un impact potentiel sur la sécurité et la santé des salariés ;
- **Zéro Tolérance** (ZT) : relevée, par exemple, en cas de non-conformité critique en matière de travail d'enfant, de travail forcé, de maltraitance physique, de liberté d'aller et venir, de risque immédiat d'accident pour les salariés ou de tentative de corruption des auditeurs [2] ; et
- ***Access Denied*** (accès refusé) : relevé en cas de refus d'audit (par exemple en cas de refus d'accès partiel ou complet des auditeurs au site). Cette règle évolue avec le référentiel SMETA [1] progressivement mis en œuvre depuis 2025 : en application de ce référentiel, les refus complets seront comptabilisés en qualité d'*access denied* (accès refusé).

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

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

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

Les audits EHS spécifiques aux sites des sous-traitants

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

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

(1) *Méthodologie d'audit développée par SEDEX, visant à vérifier la conformité des pratiques des fournisseurs en matière de conditions de travail, de santé et sécurité, d'éthique des affaires et de respect de l'environnement.*

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

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

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

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

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

(ii) Dispositif d'auto-évaluation

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

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

Pour piloter sa performance :

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

6 Mécanisme d'alerte et de recueil de signalements

L'Oréal met en œuvre depuis 2008 un dispositif d'alerte interne dénommé Speak Up. Ce dispositif permet aux collaborateurs et aux parties prenantes de faire remonter leurs éventuelles préoccupations, y compris les atteintes graves en matière de Droits Humains et Libertés Fondamentales, de santé au travail et sécurité des personnes, et de respect de l'environnement, via un site Internet sécurisé, à la Directrice Éthique, Risques et Contrôle Interne. Cela se fait de manière sécurisée, efficace et procurant l'ensemble des garanties de confidentialité nécessaires à la remontée de violations potentielles. Toute allégation exprimée de bonne foi fait l'objet d'un examen détaillé et les mesures de remédiation adéquates sont prises, le cas échéant. Les collaborateurs disposent de plusieurs autres canaux afin de remonter leurs signalements (ligne hiérarchique, lignes locales dédiées, etc.). La ligne d'alerte a été ouverte aux collaborateurs en 2008, puis aux parties prenantes en 2018. Des campagnes d'information sur le dispositif d'alerte interne sont régulièrement organisées.

7 Compte rendu de la mise en œuvre effective du Plan

Ce paragraphe rend compte des résultats de l'année 2025 s'agissant de l'application du Plan à l'égard des Filiales et Fournisseurs.

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

En 2025, 858 signalements ont été réalisés et notamment :

- 27 en matière de harcèlement sexuel, dont 12 étaient fondés en tout ou partie et qui ont notamment donné lieu à 5 départs du Groupe ;
- 68 en matière de harcèlement moral, dont 19 étaient fondés en tout ou partie et qui ont notamment donné lieu à 4 départs du Groupe ;
- 54 en matière de discrimination, dont 13 étaient fondés en tout ou partie et qui ont notamment donné lieu à 1 départ du Groupe ;
- 34 en matière de santé et sécurité, dont 1 était fondé en tout ou partie et qui n'a donné lieu à aucun départ du Groupe ; et
- 0 en matière d'environnement.

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

Adoption des Règles Applicables par les Filiales

Les Règles Applicables font partie des normes internes de la totalité des Filiales. Les collaborateurs sont formés grâce à un outil de formation en ligne sur l'Éthique. Fin 2025, 84 % des collaborateurs concernés avaient réalisé cette formation.

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

Dispositif de suivi et contrôles réalisés en matière de Droits Humains

27 usines et centrales de distribution appartenant au Groupe dans le monde ont fait l'objet d'audits couvrant l'ensemble des Règles sur les Droits Humains, à l'exception de celles relatives à l'hygiène et à la sécurité, qui font l'objet d'audits spécifiques et organisés séparément. 5 de ces sites l'ont été dans le cadre du contrôle de la remédiation des non-conformités révélées par les audits réalisés en 2024.

Au terme du processus d'audits réalisés en 2025 et, lorsque cela était nécessaire, d'actions de remédiation et d'audits de contrôle, les non-conformités relevées se répartissent comme suit :

- S'agissant des salariés employés par L'Oréal :

(i) travail des enfants : les audits n'ont révélé aucune non-conformité ;

(ii) travail forcé : les audits n'ont révélé aucune non-conformité ;

(iii) liberté d'association : l'audit d'un site a révélé le défaut d'approbation des procès-verbaux de réunions des représentants du personnel depuis 10 mois ;

(iv) non-discrimination : les audits n'ont révélé aucune non-conformité ;

(v) durée du travail : les audits ont révélé que (a) la réalisation d'heures supplémentaires était parfois imposée aux salariés d'un site ; (b) le temps de travail de certains salariés d'un site excédait la limite d'heures supplémentaires prévue par la Politique Droits Humains Collaborateurs ; (c) la prise des jours de repos de salariés d'un site était organisée par quinzaine, et non hebdomadairement ; (d) un site ne faisait pas la preuve de la réalisation des entretiens relatifs à la charge de travail ; et (e) la durée minimale de repos quotidien d'un salarié n'avait pas été respectée à l'occasion d'une intervention durant astreinte ;

(vi) salaires et frais : un audit a révélé que la rémunération de salariés d'un site n'était pas ajustée en cas de réalisation de missions plus qualifiées que les missions habituelles ;

(vii) harcèlement sexuel et moral : les audits n'ont révélé aucune non-conformité ;

(viii) pratiques disciplinaires : les audits n'ont révélé aucune non-conformité.

- S'agissant des salariés d'entreprises extérieures (de travail temporaire ou sous-traitantes), les audits ont révélé (a) qu'un site n'était pas en mesure de démontrer qu'il avait pris des mesures pour s'assurer que ces entreprises adhéraient aux standards éthiques de L'Oréal et que les managers du site n'avaient pas une connaissance suffisante des procédures internes applicables en matière de gestion de l'emploi indirect ; (b) des non-conformités dans la paye et les avantages sociaux de salariés d'entreprises extérieures de quatre sites ; et (c) l'absence de procédure de contrôle de l'âge des salariés des entreprises extérieures sur un site.

Toutes ces non-conformités ont fait l'objet de plans d'action dont la mise en œuvre sera vérifiée par audits de contrôle au premier quadrimestre 2026.

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

En 2025, 80 « top managers » (Directeurs d'usines, de centrales de distribution, membres de Comité de Direction, etc.) ont participé au séminaire « *Leadership & Safety culture* », qui s'est déroulé au Centre Européen d'Éducation Permanente (CEDEP), sur le campus de l'INSEAD en France. Le séminaire vise à sensibiliser les tops managers aux enjeux de la sécurité, à renforcer leur capacité à faire adopter des comportements sûrs et à les maintenir à long terme.

34 usines sont certifiées [1] ISO 45001, soit 94 % des usines du Groupe. 34 le sont pour l'ISO 14001, soit 94 %, et 28 le sont pour l'ISO 50001, soit 77 % [2].

En 2025, les audits EHS suivants ont été réalisés :

- 13 audits risques ;
- 21 audits mixtes risques et culture EHS ;
- 12 audits combinés Qualité, Environnement, Hygiène, Sécurité et Performance ; et
- 108 audits complémentaires EHS de sites de sous-traitance dans des usines et dans des centrales de distribution externes et Fournisseurs.

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

En 2025, 10 usines ont connu des non-conformités réglementaires vis-à-vis de la qualité de leurs effluents. Grâce au déploiement du concept *Waterloop*, l'ensemble des usines va être amené à améliorer ses capacités de traitement et de recyclage de l'eau.

(1) *ISO 45001 : Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail. ISO 14001 : Systèmes de management environnemental. ISO 50001 : Systèmes de management de l'énergie.*
(2) *Exclusion : Medik8.*

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

Adoption des Règles Applicables par les Fournisseurs

La lettre d'engagement éthique, initiée en 2002, expose les exigences et engagements de L'Oréal vis-à-vis de ses Fournisseurs, conformément à ses programmes et politiques relatifs à l'éthique, à la responsabilité d'entreprise, aux Droits Humains, aux conditions de travail et à la conformité. 95 % des Fournisseurs éligibles [(1)], incluant les Fournisseurs stratégiques, ont pris l'engagement contractuel de respecter ces obligations.

La lettre d'engagement éthique mutuel, dénommée désormais MECL, a été actualisée en 2025.

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

L'Oréal vise à renforcer les relations responsables et transparentes avec ses partenaires, ainsi qu'à limiter l'impact environnemental et social en alignement avec les politiques du Groupe. Cette démarche s'inscrit dans la continuité de ses efforts, comme détaillé au chapitre 4.4.2.2 « Politique d'achats durables » du Document d'Enregistrement Universel 2025.

En 2025, 77 acheteurs nouvellement entrés dans le Groupe ont reçu une formation approfondie aux Achats Responsables.

Dispositif de suivi et contrôles

L'Oréal se mobilise pour renforcer en continu sa politique et ses pratiques en matière de Droits Humains, d'Environnement et de Santé et Sécurité dans l'ensemble de ses opérations et de ses chaînes d'approvisionnement.

Depuis plusieurs années, L'Oréal évalue les Fournisseurs via EcoVadis. En 2025, 1039 Fournisseurs ont réalisé une évaluation validée par EcoVadis de leurs politiques sociales, environnementales, éthiques, ainsi que leur déploiement chez leurs propres fournisseurs.

En février 2025, L'Oréal a rejoint SEDEX, une organisation mondiale qui promeut l'approvisionnement responsable et le respect des droits humains dans les chaînes d'approvisionnement. Ce partenariat apporte des avantages significatifs aux Fournisseurs de L'Oréal, et notamment la simplification des processus d'audits sur site et l'accès à des formations sur l'implémentation des bonnes pratiques. SEDEX permet également à ses membres d'harmoniser leurs exigences envers les Fournisseurs grâce à sa norme d'audit social, SMETA. Le questionnaire SMETA est une norme reconnue, revue régulièrement par des experts et alignée avec les standards de L'Oréal.

En 2025, 1499 audits sociaux ont été réalisés sur les sites des Fournisseurs de L'Oréal.

Le Groupe met en place des audits initiaux et des ré-audits après trois ans. Des audits de suivi vérifient l'efficacité des plans d'actions correctives. Un outil de gestion des audits sociaux permet de planifier les audits avec le système du prestataire externe, et de piloter les résultats et plans d'action pour tous les Fournisseurs concernés.

L'Oréal soutient ses Fournisseurs dans leur démarche d'amélioration continue. En particulier, en 2025, 73 % des audits ont reçu le résultat *Satisfactory* ou *Needs Continuous Improvement*. Dans la continuité des actions mises en œuvre, L'Oréal suit l'amélioration de ce pourcentage.

En 2025, L'Oréal a renforcé son système de suivi des cas les plus sévères (ie. *Zero Tolerances*). Ce système suit des étapes précises, incluant l'engagement du Fournisseur, la soumission du plan d'action par le Fournisseur et sa validation par L'Oréal, ainsi que sa mise en place et la vérification de sa réalisation par un nouvel audit. Dans les cas où les efforts de L'Oréal échouent, en raison de la réticence ou de l'incapacité du partenaire commercial à s'améliorer, L'Oréal se réserve le droit de mettre fin à la relation.

Des cas concrets témoignant de la démarche de L'Oréal :

1. Le paiement des frais de recrutement

En mars 2025, un audit a révélé que des travailleurs bangladais ont dû payer des frais de recrutement excessifs pour obtenir leur emploi en Malaisie. L'Oréal a accompagné le Fournisseur, en partageant des ressources et des étapes concrètes à suivre. Des enquêtes complémentaires ont été menées par le Fournisseur avec l'aide d'une tierce partie, incluant des entretiens avec les travailleurs dans leur langue locale et l'examen de preuves documentaires. Le Fournisseur s'est engagé à rembourser les frais de recrutement payés par les travailleurs impactés. En parallèle, il a mis en place (i) une politique de « Zéro Frais de Recrutement », et (ii) une internalisation du recrutement. Il a par ailleurs établi un mécanisme d'alerte et de recueil de signalements accessible aux travailleurs. Un premier audit de suivi organisé par L'Oréal a confirmé la mise en place effective du plan d'action, y compris le début du remboursement des frais de recrutement, qui s'échelonnera sur 12 mois.

2. La gestion des heures supplémentaires forcées

Un audit réalisé en avril 2025 a mis en lumière des pratiques de travail forcé chez un Fournisseur basé au Brésil. Il a été constaté que des travailleurs intérimaires étaient contraints d'effectuer des heures supplémentaires non rémunérées, sous menace de licenciement. Des enquêtes supplémentaires ont été menées pour identifier d'autres travailleurs intérimaires potentiellement impactés. Le Fournisseur a accepté de recruter au sein de son entreprise certains de ces travailleurs et de verser des rappels de salaires basés sur les témoignages des victimes. Pour limiter la probabilité de futures violations, le Fournisseur a renforcé sa politique de lutte contre le travail forcé, a formé ses managers en collaboration avec FLA, a mis en place un mécanisme d'alerte et de recueil de signalements et a instauré des contrôles et audits réguliers des feuilles de temps. L'audit de suivi, organisé par L'Oréal, a confirmé la mise en place effective du plan d'action et de remédiation.

(1) Valeur en pourcentage de dépense à fin novembre 2025. Sont éligibles les fournisseurs représentant 100 % du montant des achats destinés à la fabrication des produits finis et 90 % du montant des autres typologies d'achats.

Concernant les audits sociaux [1]

Non-conformités relevées lors des audits auprès des Fournisseurs par thème [2]

La mise en place de plans d'action pour chacune des non-conformités listées ci-dessous a été demandée aux Fournisseurs concernés. Les prochains audits vérifieront leur mise en œuvre.

Titre du chapitre	*Needs Continuous Improvement*	*Needs Immediate Action*	*Zero Tolerance*	Nombre total de non-conformités	Poids relatif par chapitre
Santé, sécurité et environnement	341	703	11	1055	41,44 %
Durée de travail	224	321	0	545	21,41 %
Salaires et frais	142	277	0	419	16,46 %
Travail forcé	31	99	9	139	5,46 %
Harcèlement sexuel et moral	51	43	0	94	3,69 %
Liberté d'association [1]	37	23	0	60	2,36 %
Emploi standard [2]	3	39	0	42	1,65 %
Travail des enfants et des jeunes travailleurs	16	23	1	40	1,57 %
Pratiques disciplinaires	39	0	0	39	1,53 %
Evaluation dans de bonnes conditions [2]	8	24	2	34	1,34 %
Sous-traitance	20	13	0	33	1,30 %
Non-discrimination	24	0	0	24	0,94 %
Éthique des affaires [2]	0	22	0	22	0,86 %
TOTAL	**936**	**1 587**	**23**	**2 546**	**100 %**

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

(i) **Santé, sécurité et environnement :** 41,44 % des non-conformités concernaient les Règles Applicables en matière de Santé, Sécurité et Environnement. L'essentiel des cas concernait le manque de rétention adaptée, l'absence de plan d'évacuation en langue locale, le manque d'équipement de protection individuelle, le manque de formation pour l'évacuation d'urgence, la manipulation des extincteurs ou l'utilisation des équipements de protection, ou des manquements concernant les chemins ou les sorties de secours, ainsi que l'absence de poste de lavage des yeux.

(ii) **Durée du travail :** 21,41 % des non-conformités. Les non-conformités concernaient le non-respect des Règles Applicables en matière de durée du temps de travail et de régularité des jours ou du temps de repos, et l'absence de documents permettant d'assurer un suivi de ces règles.

(iii) **Salaires et frais :** 16,46 % des non-conformités. Les non-conformités concernaient majoritairement les assurances et les cotisations sociales, l'absence de documents permettant d'assurer un suivi de ces règles ainsi que le non-paiement du salaire minimum, des heures supplémentaires ou de congés payés.

(iv) **Travail forcé :** Les non-conformités relevées pour ce chapitre représentent la part de 5,46 % de toutes les non-conformités identifiées lors d'audits sociaux en 2025. La principale mesure corrective demandée a été la mise en place et la mise à jour des contrats de travail. Les autres non-conformités concernaient le manque de système de diligence pour identifier ou empêcher l'apparition de travail forcé, le paiement de frais de recrutement, et la rétention des documents d'identité.

(v) **Harcèlement sexuel et moral :** 3,69 % des non-conformités. L'essentiel des non-conformités concernait l'absence d'une politique écrite interdisant le harcèlement moral et sexuel, l'absence de procédure et de formation concernant le harcèlement et les agressions sexuelles et morales, ou l'absence de système interne permettant la dénonciation sans conséquence négative pour l'employé concerné.

(vi) **Liberté d'association et droit à la négociation collective :** 2,36 % des non-conformités. L'essentiel des non-conformités portait sur l'absence de politique concernant la liberté d'association, l'absence d'élections libres des représentants des travailleurs ou la présence d'interférence de la direction dans ces élections. Des élections doivent être organisées ou, à défaut dans les pays où de telles élections ne sont pas légales, des réunions de travailleurs ou des moyens alternatifs permettant aux travailleurs de soulever des griefs ou des plaintes les concernant.

(vii) **Emploi standard :** 1,65 % des non-conformités. L'essentiel des non-conformités concernait l'utilisation répétée et excessive de travailleurs intérimaires ou d'autres types de travail précaire remplaçant l'emploi standard.

(1) Sans préjudice d'actions de contrôle additionnelles et complémentaires. En 2025, L'Oréal rapporte les données sur les audits L'Oréal et les SMETA. Les deux systèmes ne présentent pas les mêmes échelles de criticité. Ainsi, les non-conformités de SMETA « minor » sont rapportés sous « Needs Continuous Improvement », les « major » et « critical » sont rapportés sous « Needs Immediate Action », les « business critical » sous « Zero Tolerance ».
(2) Le tableau regroupe les chapitres présents dans le questionnaire L'Oréal et le questionnaire SMETA. Les équivalences sont exclues de ce calcul car, de par leur nature, elles représentent la validation par une tierce partie du niveau de conformité de l'audit du Fournisseur.

(viii) **Travail des enfants et des jeunes travailleurs :** Les non-conformités relevées pour ce chapitre représentent 1,57 % de toutes les non-conformités identifiées lors des audits sociaux en 2025. L'emploi d'enfants de moins de 16 ans a été constaté lors d'un audit initial. Le cas concernait une personne de 13 ans, exerçant des activités manuelles. L'Oréal a immédiatement contacté le fournisseur, rappelant l'importance de l'interdiction du travail des enfants, notamment dans des conditions de travail dangereuses. Le fournisseur étant un prospect, L'Oréal n'a pas commencé la relation commerciale.

Les autres non-conformités constatées portaient en particulier sur l'absence de procédures de vérification de l'âge au moment de l'embauche par le Fournisseur, ainsi que le non-respect des conditions proscrites par la loi concernant l'emploi de jeunes travailleurs (par exemple, l'absence d'examen de santé à l'embauche) et des apprentis (par exemple, le non-respect de quotas).

(ix) **Pratiques disciplinaires :** 1,53 % des non-conformités. L'essentiel de ces non-conformités concernait l'absence de règles écrites claires, ou leur illégalité, les retenues illégales sur salaire, ou l'absence de la communication des règles vis-à-vis des travailleurs de l'entreprise.

(x) **Évaluation dans de bonnes conditions :** 1,34 %. Ces non-conformités concernaient l'absence de documents ou leur inexactitude impactant le bon déroulement de l'audit.

(xi) **Sous-traitance :** 1,30 % des non-conformités. La majorité des non-conformités concernait l'absence d'actions de la part de Fournisseurs pour s'assurer que les standards d'éthique de L'Oréal sont respectés dans leur propre chaine d'approvisionnement.

(xii) **Non-discrimination :** 0,94 % des non-conformités. Ces non-conformités concernaient majoritairement l'absence d'une politique claire prohibant les discriminations à l'embauche ou les discriminations dans le paiement des salaires et autres frais. Il a également été relevé que certains Fournisseurs exigeaient des tests médicaux (pour identification de grossesse ou de certaines maladies) préalables à l'embauche. Les Fournisseurs ont été contactés pour s'assurer que les politiques et les process soient mis à jour pour éviter la répétition de ces pratiques.

(xiii) **Éthique des affaires :** 0,86 % des non-conformités. L'essentiel des non-conformités concernait l'absence d'une politique écrite concernant l'éthique des affaires ou la corruption, l'absence de procédure et de formation ainsi que l'absence de système interne permettant la dénonciation et la protection des lanceurs d'alerte.