

# L'ORÉAL

## LETTRE D'ENGAGEMENT ÉTHIQUE MUTUEL

Cher Fournisseur,

En accord avec notre [Charte Éthique](#) et en tant que soutien du [Pacte Mondial des Nations Unies](#), L'ORÉAL recherche activement et favorise les partenaires qui partagent nos standards éthiques en matière de droits humains, de conditions de travail, de respect de l'environnement et d'intégrité des affaires. Nous sommes engagés à aider nos partenaires à atteindre ces standards, tout en ayant le courage, si nécessaire, de mettre un terme à nos relations avec ceux qui ne souhaitent pas les atteindre.

Nous sommes conscients qu'assurer des standards éthiques élevés au sein de votre chaîne d'approvisionnement peut être un défi. Nous n'exigeons pas de vous ce que nous ne sommes pas en mesure de faire nous-mêmes et nous souhaitons vous soutenir pour atteindre ces standards si ce n'est pas déjà le cas. Les standards éthiques décrits ci-après sont les mêmes que ceux que nous appliquons dans nos propres entités à travers le monde.

### 1 . AFIN DE TRAVAILLER ENSEMBLE, MERCI DE CONFIRMER CE QUI SUIT :

---

#### Respect du droit local

- Votre entreprise met en œuvre les diligences nécessaires à la conduite de ses activités en conformité avec toutes les lois applicables en matière de droit de la concurrence, de protection des données personnelles et des sanctions économiques internationales (embargos etc.).
- Quand ces lois et réglementations requièrent un standard plus élevé que celui fixé dans la présente lettre, ces dernières doivent s'appliquer. Dans le cas où cette lettre requiert un standard plus élevé, c'est celui-ci qui doit supplanter les lois et réglementations, à moins que cela n'entraîne une activité illégale dans les pays dans lesquels vous opérez.

#### Prévention du Travail des Enfants

- Votre entreprise interdit l'embauche de travailleurs qui n'ont pas l'âge minimal légal prévu par la loi locale ou qui n'ont pas complété leur scolarité obligatoire et en tout état de cause qui auraient moins de 16 ans. Vous avez mis en œuvre les mesures nécessaires pour vous assurer du respect de ce règlement, telles que des vérifications obligatoires de l'âge au moment de l'embauche. Si votre entreprise permet l'embauche de personnes qui n'ont pas encore atteint cet âge, merci de nous en informer afin que nous puissions évaluer cela ensemble. Vous pourriez bénéficier d'une dérogation pour des cas d'apprentissage ou d'enfants effectuant des travaux légers sous réserve que ce travail n'affecte pas la santé et la sécurité ou l'assiduité scolaire des enfants.
- Votre entreprise n'exige pas d'une personne de moins de 18 ans d'effectuer du travail dangereux ou de nuit.
- Dans le cas peu probable d'identification de travail des enfants au sein de vos opérations malgré les mesures de prévention mises en place, votre entreprise mettrait en œuvre immédiatement des actions correctives (par exemple : permettre la rescolarisation du salarié et si possible en offrant le même emploi à un membre adulte de sa famille).

## Prévention du Travail Forcé (y compris l'Esclavage Moderne)

- Votre entreprise n'oblige ou ne contraint pas de salariés à travailler par la menace de recours à la force
- Votre entreprise ne retient pas les passeports des salariés. Sauf obligation légale en la matière, votre entreprise ne retient pas les documents personnels des salariés (livret de travail, etc.)
- Votre entreprise reconnaît le droit à ses salariés de quitter librement leurs emplois, sous réserve d'une période de préavis. Si des certificats de travail ou d'autres documents sont nécessaires afin qu'un salarié puisse quitter son emploi, ces documents sont remis au salarié sans délai.
- Votre entreprise ne requiert pas le paiement ou toute autre forme de dépôt d'argent de ses salariés comme condition d'embauche.
- Votre entreprise couvre l'ensemble des frais d'éligibilité à l'emploi, notamment les frais d'embauche et les visas de travail nécessaires, pour l'ensemble des salariés, dont les travailleurs migrants.
- Si votre entreprise devait avoir recours à du personnel de sûreté, leur responsabilité est d'assurer la sûreté des salariés et des biens et qu'ils ne sont notamment pas impliqués dans les mesures disciplinaires à l'encontre des salariés. Nous vous encourageons à effectuer des vérifications d'antécédents concernant votre personnel de sûreté afin de vous assurer qu'il n'ait pas été impliqué dans des violations de droits humains et qu'ils sont formés sur l'usage proportionné de la force
- Les salariés sont libres de se déplacer sur leur lieu de travail (à l'exception des zones restreintes pour des raisons de sécurité ou de confidentialité), peuvent utiliser les toilettes à tout moment, peuvent faire des pauses et ont accès à de l'eau potable saine et, le cas échéant, à des aires de rafraîchissement
- Si votre entreprise a directement ou indirectement recours à du travail pénitentiaire, merci de nous en informer afin que nous puissions évaluer cela ensemble. En principe, nous ne sommes pas opposés au travail pénitentiaire tant que les personnes détenues exercent ce travail de leur plein gré, qu'elles sont rémunérées et que ce travail s'inscrit dans un programme officiel de réinsertion.

## Santé & Sécurité

- Votre entreprise offre à ses salariés, dont les travailleurs occasionnels travaillant dans vos locaux, un environnement de travail propre, sûr et sain. En vous appuyant sur votre analyse des risques, vous mettez en œuvre toutes les mesures nécessaires afin de prévenir les accidents et les blessures. Cela comprend le fait d'avoir un système permettant pour toute personne présente ou se trouvant à proximité de vos sites, de détecter, d'éviter et de répondre, le cas échéant selon votre activité et localisation géographique, aux risques de sécurité et de santé liés aux événements et risques suivants :
  - + Risques liés aux bâtiments et à l'utilisation des équipements, tels que la solidité du bâti, l'utilisation de système de manutention motorisé (Motorized Forked Machines) et de système de manutention automatisé sans conducteur (Automatic Guided Vehicles) et aux blessures pouvant résulter des rapports entre les hommes et les machines
  - + Risques liés à des sources d'énergie, des matériaux et des matières premières, notamment l'exposition à des sources d'énergie, des fluides et des émissions dangereux, tels que l'électricité, la pression, les liquides, la vapeur, l'eau chaude, les températures élevées, les incendies résultants de produits et matériaux inflammables ou d'installations électriques, l'exposition de personnes à des poussières et des composants chimiques par inhalation, ingestion ou le contact de la peau et l'exposition des personnes à un niveau sonore élevé
  - + Risques liés à l'activité des personnes, telles que l'entrée dans un espace confiné et/ou risques d'anoxie, l'isolement pendant de longues périodes, les glissades et les chutes, l'ergonomie des postes de travail liés à la manutention de charges, les travaux de construction et de travail en hauteur.
- Votre entreprise s'assure que ses salariés et travailleurs occasionnels sont informés et comprennent les procédures d'évacuation d'urgence, que les sorties de secours sont accessibles, que les trousseaux de secours sont disponibles dans tous les espaces de travail et qu'il y a un nombre suffisant de secouristes formés aux procédures d'urgence.

- Le cas échéant, votre entreprise met en place des précautions de santé et sécurité particulières pour les femmes enceintes et les femmes allaitantes, les employés en situation de handicap, les employés travaillant de nuit, les jeunes employés notamment âgés de 16 à 18 ans et les autres groupes vulnérables
- Si vous fournissez des logements et des espaces de restauration à vos salariés, ces espaces sont propres, bien éclairés, sains et sécurisés avec un accès à l'eau potable saine, des vestiaires, des espaces pour entreposer de la nourriture ainsi que des toilettes propres.

### Non-Discrimination

- Votre entreprise interdit et met en œuvre les diligences nécessaires pour prévenir toute discrimination dans le recrutement, la rémunération, l'accès à la formation, la promotion, le licenciement ou la retraite pour des raisons liées à la couleur de peau, au sexe, au handicap, à la situation de famille, à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle, à l'âge, aux opinions politiques ou philosophiques, à la religion, à l'appartenance à un syndicat, à la fonction de représentant du personnel, ou à l'origine ethnique, sociale, culturelle ou nationale (par exemple : les peuples autochtones).
- Votre entreprise ne procède pas à des tests de grossesse ou VIH qui ne sont pas obligatoires dans les procédures de recrutement.

### Liberté d'Association et Négociation Collective

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

### Conditions de Travail

- Votre entreprise respecte des pratiques disciplinaires justes, raisonnables et conformes à la loi qui sont connues par ses salariés.
- Votre entreprise interdit et met en œuvre les diligences nécessaires à prévenir le harcèlement sexuel, verbal, physique et psychologique.
- Votre entreprise paye ses salariés au moins le salaire minimum légalement requis par le droit local, rémunère les heures supplémentaires à un taux horaire supérieur aux taux horaire normal lorsque cela est requis par la loi, et accorde à ses salariés les avantages sociaux requis par la loi, notamment en matière de vacances, de congés et d'indemnités de fin d'emploi
- Etant donné que des horaires de travail excessifs peuvent engendrer des accidents ainsi que d'autres problèmes de santé et de sécurité, la durée de travail normale pour vos salariés dont le temps de travail est contrôlé, est limitée à 48 heures hebdomadaires (ou moins si le droit local, les accords collectifs ou les accords de branches le prévoient). Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser les limites posées par le droit local et dans tous les cas 12 heures par semaine ou 36 heures par mois. Vos salariés bénéficient d'au moins 24 heures consécutives de repos pour chaque cycle de 7 jours ou au moins 48 heures consécutives de repos pour chaque cycle de 14 jours.
- Les salariés sont informés de leurs conditions d'emploi, qui leur sont communiquées de préférence au moyen d'un contrat écrit dans une langue qu'ils comprennent.
- Votre entreprise n'autorise pas les retenues sur salaires ou autres sanctions pécuniaires qui ne sont pas autorisées par la loi et évite les retenues sur salaires pour raisons disciplinaires.

### Responsabilité vis-à-vis de l'Environnement

- Votre entreprise a mis en œuvre un système pour prévenir la pollution accidentelle ou graduelle de l'air, du sol, des nappes phréatiques ou de l'eau en surface liée aux processus de production et de stockage, notamment les eaux usées ainsi que la pollution au cours du transport d'une matière dangereuse
- Votre entreprise s'assure que ses salariés savent comment se comporter en cas d'incident environnemental.

### Bien-être animal

- Votre entreprise n'utilise pas de matières premières en provenance d'espèces animale ou végétale protégées
- Si votre entreprise utilise des produits ou matières premières en provenance de l'animal, vous vous efforcez d'assurer le respect du bien-être animal dans votre chaîne d'approvisionnement
- Votre entreprise n'utilise pas de produits ou matières premières ayant fait l'objet de tests sur les animaux lorsqu'une autre méthode scientifiquement acceptable est disponible pour obtenir le résultat recherché.

### Intégrité des Affaires

- Votre entreprise se conforme à toutes les lois applicables en matière de droit de la concurrence, de protection des données personnelles et des sanctions économiques internationales (embargos...).
- Votre entreprise interdit et met en œuvre les diligences nécessaires à la prévention de corruption dans ses rapports avec les représentants des autorités publiques ou les individus dans le secteur privé.
- Votre entreprise ne permet pas à ses salariés d'exercer une quelconque activité qui pourrait contribuer au blanchiment ou détournement de fonds.
- Votre entreprise interdit d'accorder tout avantage indu tel qu'une proposition de poste au sein de votre entreprise faite aux représentants des autorités publiques ou membres de leurs familles, ou à un collaborateur, mandataire social, directeur ou agent de L'ORÉAL ou membres de leurs familles comme « pots-de-vin ».
- Les cadeaux en espèces (ou cartes cadeaux), quel que soit leur montant, sont rigoureusement interdits. L'ORÉAL ne peut pas accepter de cadeaux/invitations au cours de périodes d'appels d'offres. Avant d'offrir des cadeaux/invitations à un collaborateur, mandataire social, directeur ou agent de L'ORÉAL, votre entreprise consultera son contact L'ORÉAL pour discuter des modalités de cette démarche conformément à la politique Cadeaux et Invitations de L'ORÉAL.
- Votre entreprise informera L'ORÉAL immédiatement de toute situation dont elle aurait connaissance, qui pourrait être considérée comme un conflit d'intérêt réel ou potentiel dans la prestation de ses services à L'ORÉAL, ce qui inclut toute relation entre les mandataires sociaux, directeurs, collaborateurs, agents et/ou sous-traitants de votre entreprise et les mandataires sociaux, directeurs et/ou collaborateurs de L'ORÉAL qui pourrait influencer la relation entre votre entreprise et L'ORÉAL.

### Chaîne d'Approvisionnement

- Votre entreprise met en œuvre les diligences nécessaires afin de sélectionner et travailler avec des fournisseurs et sous-traitants qui respectent également les standards éthiques que nous avons en commun.

## 2. NOUS PROCÉDONS A DES DILIGENCES RAISONNABLES AFIN DE NOUS ASSURER QUE LES PARTENAIRES COMMERCIAUX AVEC LESQUELS NOUS TRAVAILLONS PARTAGENT ET RESPECTENT NOS STANDARDS ETHIQUES

---

### Audits

Si votre entreprise fournit les produits et/ou services listés, nous devons procéder à un Audit de vos locaux avant de commencer à travailler ensemble.

Nous paierons pour cet Audit initial et vous en recevrez les conclusions. Des informations supplémentaires sur ce processus d'Audit obligatoire sont disponibles.

Dans un esprit de transparence, le questionnaire d'Audit complet est disponible.

### Système d'Équivalence

Si vous êtes soumis à l'obligation d'un Audit initial ou si votre précédent Audit L'ORÉAL a été noté « Satisfaisant » ou « Besoin d'une Amélioration Continue », vous pourriez être éligible à notre Système d'Équivalence.

Le Système d'Équivalence est disponible pour les entreprises ayant été auditées par un tiers accrédité par SAAS, selon le standard BSCI, SMETA ou SA8000 au cours des 12 derniers mois.

Votre éligibilité est sujette au partage des résultats complets de cet audit avec L'ORÉAL.

Vous pouvez postuler pour une Équivalence.

### Rectification

Nous sommes conscients que nos standards éthiques sont élevés et que nos fournisseurs pourraient les percevoir comme exigeants. Nous serons par conséquent précis et raisonnables dans nos éventuelles demandes d'amélioration.

Tant qu'un de nos fournisseurs démontre son engagement et ses capacités pour se conformer à nos exigences, nous continuerons à travailler ensemble et à soutenir ce fournisseur.

En revanche, si un fournisseur ne souhaite pas ou n'est pas en mesure de s'améliorer, nous pourrions être contraints de mettre un terme à notre relation avec ce fournisseur.

### Répondre à des allégations

Vous nous informeriez au plus vite si vous deviez découvrir un cas de non-respect de nos standards éthiques communs dans vos opérations ou votre chaîne d'approvisionnement qui pourrait négativement impacter votre ou notre réputation d'entreprise éthique.

Nous vous informerions aussi immédiatement si nous devons découvrir ou être informés de non-respect de nos standards éthiques partagés dans vos opérations ou votre chaîne d'approvisionnement qui pourrait négativement impacter votre ou notre réputation d'entreprise éthique.

Dans ce cas vous vous chargez de répondre immédiatement et de façon transparente à toute demande d'information que nous pourrions avoir et ayant un rapport avec ces allégations.

Nous pourrions aussi vous demander de nous permettre de diligenter un audit dans vos locaux. Nous vous informerons dans un délai raisonnable et vous serez pleinement associé au processus d'audit.

Nous prendrons en charge le coût de cet audit Ad Hoc et vous en recevrez les conclusions.

### 3. VOUS ÊTES AUSSI EN DROIT D'AVOIR DES EXIGENCES ÉLEVÉES ENVERS L'ORÉAL

---

Nous sommes fiers de notre réputation d'entreprise qui négocie avec ses fournisseurs ouvertement et en toute coopération. Nos relations sont basées sur nos 4 Principes Éthiques – **Intégrité**, **Respect**, **Courage** et **Transparence**.

Tous les collaborateurs L'ORÉAL reçoivent un exemplaire de notre [Charte Éthique](#) et tous les collaborateurs en contact avec les fournisseurs reçoivent par ailleurs un guide détaillant comment respecter ces engagements.

En particulier, les fournisseurs L'ORÉAL sont sélectionnés sur la base de notre grille d'évaluation mondiale qui intègre la qualité, la RSE, l'innovation, la chaîne d'approvisionnement et la compétitivité. Toutes les offres des fournisseurs sont comparées de façon équitable et sans favoritisme. Nous faisons preuve de transparence quant aux procédures d'appels d'offres et nous donnons un feedback honnête et respectueux aux fournisseurs non-sélectionnés, basé sur des éléments objectifs.

Les fournisseurs doivent être payés aux échéances et conditions prévues. Nous demandons à nos fournisseurs de nous envoyer promptement leurs factures, si possible sous format électronique.

Nous protégeons les informations confidentielles de nos fournisseurs comme s'il s'agissait des nôtres.

Si vous considérez que nous ne respectons pas nos propres standards éthiques élevés, nous vous encourageons à signaler votre préoccupation. Nous vous offrons un choix de canaux que vous pouvez utiliser afin de signaler votre préoccupation. Votre contact L'ORÉAL est, bien évidemment, une option mais si cela vous semble plus approprié, vous pouvez signaler votre préoccupation à la Directrice Achats directs Groupe, Mme Séverine THERY-CAVE [Severine.Thery-Cave@loreal.com] ou à la Directrice Achats indirects Groupe, Mme Audrey IZARD [Audrey.Izard@loreal]. Ultimement, vous pouvez faire un signalement auprès du Directeur Général de l'Éthique, Risque et Conformité via [www.lorealSpeakup.com](http://www.lorealSpeakup.com), conformément à notre Procédure de Recueil et Traitement des Signalements. Nous nous engageons à répondre dans un délai raisonnable et de manière professionnelle. Aucun fournisseur ne souffrira de représailles de la part d'un collaborateur L'ORÉAL pour avoir fait un signalement Speak Up ou avoir participé à son traitement.

Nous nous réjouissons par avance d'une relation fructueuse et mutuellement bénéfique.

Bien à vous.