

L'ORÉAL

Politique Droits Humains Collaborateurs



2020

PRÉAMBULE

En ligne avec notre Charte Éthique, nos quatre Principes Éthiques – **Intégrité**, **Respect**, **Courage** et **Transparence** – et notre Politique Droits Humains, nous nous sommes engagés à respecter les Droits Humains internationalement reconnus concernant nos collaborateurs.

Cette politique découle de la Politique Droits Humains du Groupe.

Nous sommes signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2003, et notre approche se réfère notamment à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, à la Déclaration de 1998 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au

travail, aux Conventions Fondamentales de l'OIT et aux Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme. Nous soutenons également les « Women's Empowerment Principles » des Nations Unies.

CONVICTION

Notre conviction est que les Droits Humains de chaque collaborateur doivent être respectés, quel que soit son poste ou sa localisation.

Dans la plupart des régions où nous opérons, l'application du droit local nous permet d'assurer le respect des Droits Humains de nos collaborateurs. Cependant ce n'est pas toujours suffisant. C'est pourquoi nous avons décidé d'adopter les meilleurs standards pour tous nos collaborateurs. Dans beaucoup de régions où nous opérons, ces standards sont déjà atteints, voire dépassés par nos pratiques de ressources humaines. Si ce n'est pas le cas, nous nous engageons à atteindre ces standards dès que possible.

Dans les situations où la législation locale impose des normes plus élevées que celles de cette politique, c'est la législation locale qui prévaut. Si, en revanche, cette politique prévoit des règles plus exigeantes, ce sont elles qui s'appliquent.

Lorsque nous faisons face à des injonctions contradictoires entre la législation locale et les Droits Humains internationalement reconnus, nous cherchons à respecter ces standards internationaux.

BÉNÉFICIAIRES

Cette politique s'applique à tous les collaborateurs à temps plein et à temps partiel, à tous les mandataires sociaux, aux membres des comités exécutifs et de direction du Groupe L'ORÉAL et de ses filiales, ainsi qu'à la Fondation L'ORÉAL.

Avec le soutien du management, les équipes des Ressources Humaines sont chargées de s'assurer du respect des Droits Humains internationalement reconnus concernant les collaborateurs, et de faire en sorte que la politique Droits Humains Collaborateurs soit portée à leur connaissance.

MISE EN ŒUVRE

Nous conduisons l'ensemble de nos activités en accord avec les lois applicables à nos collaborateurs et avec la présente politique, et nous mettons en place des systèmes appropriés pour nous permettre de nous en assurer.

Nous menons régulièrement des audits dans nos sites avec l'aide d'experts externes pour nous assurer du respect des standards de la présente politique.

LES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

ARTICLE 1 - TRAVAIL FORCÉ

Nous ne tolérerons aucune forme de travail forcé (telle que le travail de servitude pour dettes, le trafic d'êtres humains et l'esclavage moderne) dans nos opérations.

Nous nous assurons notamment que nos collaborateurs bénéficient d'un contrat de travail. Ce document doit être rédigé dans une langue qu'ils comprennent, préciser les conditions de travail telles que le salaire et les horaires, et être signé avant le début de leurs activités chez L'ORÉAL.

Les collaborateurs sont libres de démissionner, sous réserve d'une période de préavis raisonnable. Cela leur est clairement expliqué avant le début de leurs activités.

Nous ne retenons pas les documents personnels des collaborateurs (cartes d'identité, passeports, etc.), sauf obligation légale. Si des certificats de travail ou autres documents sont nécessaires au collaborateur pour prendre congé, ces documents lui sont remis sans délai.

Nous ne conditionnons pas l'embauche des collaborateurs au versement de paiements, ou autres contreparties monétaires.

Lorsque nous embauchons des travailleurs issus de régions étrangères, nous payons les frais liés à ces embauches.

Lorsque nous avons recours à du personnel de sûreté, leur seule responsabilité est d'assurer la sûreté des personnes et des biens concernés.

Les collaborateurs sont libres de se déplacer sur leur lieu de travail (à l'exception des zones restreintes pour des raisons de sécurité ou de confidentialité), et peuvent quitter le site de travail pendant les pauses et à la fin de leur service.

Nous ne travaillons pas avec des agences impliquées dans des pratiques illicites, telles que le trafic d'êtres humains, le travail de servitude pour dettes, ou l'esclavage moderne. Les agences ou entreprises avec lesquelles nous travaillons s'engagent à respecter nos standards, notamment en ce qui concerne le traitement des travailleurs migrants.

Ces agences ne sont, par exemple, pas autorisées à retenir les documents d'identification personnelle ou de voyage des candidats ou des travailleurs, et doivent s'assurer qu'ils ne versent pas de frais de recrutement, dépenses ou caution en rapport avec leur recrutement. Ces travailleurs reçoivent un document précisant leurs conditions de travail, dont le montant du salaire et les horaires de travail, dans une langue qu'ils comprennent.

ARTICLE 2 - TRAVAIL DES ENFANTS

Dans nos opérations, nous prohibons l'emploi de collaborateurs qui n'ont pas l'âge minimal d'embauche prévu par la loi, ou qui n'ont pas réalisé leurs années de scolarité obligatoire, et en tout état de cause qui auraient moins de 16 ans.

Nous vérifions l'âge des collaborateurs au moment de l'embauche. Les copies de leur document officiel indiquant leur nom, leur âge, ainsi qu'une photo du collaborateur sont conservées dans leur dossier de Ressources Humaines (RH). Dans les régions où ce n'est pas possible, des méthodes alternatives de vérification de l'âge sont mises en place. Si nécessaire, les équipes RH sont formées à l'identification de fraudes courantes concernant les falsifications des documents d'identification personnelle.

Les jeunes collaborateurs âgés entre 16 et 18 ans bénéficient de conditions de travail particulières, qui prennent en compte leur âge et leurs besoins éducatifs. Ainsi, il est interdit aux jeunes collaborateurs d'exercer des travaux dangereux (tels que la manipulation de poids lourds, substances ou machines dangereuses) ou le travail de nuit. Chaque région établit une liste de métiers qui ne peuvent pas être exercés par ces collaborateurs.

Dans les situations où il est légitime ou socialement responsable d'employer une personne en-dessous de cet âge (par exemple dans le cadre de programmes d'apprentissage), l'autorisation préalable du Directeur Général de l'Éthique est requise. Dans tous les cas, ce travail ne doit pas affecter leur santé, sécurité, ou leur assiduité scolaire.

En cas d'identification de situations de travail des enfants non autorisé dans nos opérations, nous assurons de la mise en place d'un soutien adapté permettant aux enfants concernés de retourner à l'école, et le cas échéant à leurs proches de bénéficier d'une compensation liée à cette perte de revenu jusqu'à la fin de la scolarité de l'enfant. Une offre d'emploi pourra par exemple être proposée à cette personne une fois qu'elle aura atteint l'âge autorisé.

ARTICLE 3 – NON-DISCRIMINATION

Nous sommes un Groupe inclusif et nous nous assurons que nos décisions d'employeur se fondent sur des critères pertinents et objectifs.

Nous ne pratiquons ni ne soutenons pas de discriminations liées à l'embauche, la rémunération, l'accès à la formation, aux avantages sociaux et services aux collaborateurs, aux promotions, aux licenciements et à la retraite, pour des raisons concernant le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, les opinions politiques ou philosophiques, la religion, l'appartenance à un syndicat, l'origine ethnique, sociale, culturelle ou nationale, ou tout autre critère prohibé par le droit applicable.

Cet engagement peut nous mener à identifier différents types de discriminations, notamment celles qui sont structurelles ou ancrées dans des traditions culturelles.

Nous sommes particulièrement attentifs aux individus ou groupes (tels que les femmes, les LGBTQIA+, les travailleurs migrants ou les populations autochtones) dont les Droits Humains sont souvent plus exposés à des violations.

En ligne avec notre programme Share & Care, nous nous assurons que le congé maternité ou paternité ne génère pas d'impacts négatifs sur la rémunération et la carrière des collaborateurs. Les augmentations de rémunérations attribuées au cours du congé maternité et paternité sont assurées en faisant comme si les collaborateurs concernés étaient au travail. De plus, le licenciement de femmes dont la grossesse a été médicalement confirmée est inacceptable, sauf pour des raisons sans aucun lien avec la grossesse.

Nous nous assurons régulièrement que la rémunération des collaborateurs est basée sur des facteurs objectifs, et qu'elle est mise en œuvre de manière non-discriminatoire, par exemple en précisant le niveau de salaire attribué et les qualifications requises par métier.

Nous faisons le nécessaire pour que les annonces d'emploi ne soient pas discriminatoires, et nous ne demandons pas aux candidats d'informations sur leur situation de famille, grossesse, intention d'avoir des enfants, nombre de proches, ou autres, pour éviter tout abus. Par ailleurs, nous n'avons pas recours aux tests de grossesse, VIH, ou tout autre test médical avant embauche, sauf en cas de prescription légale contraire. Les éventuels tests pratiqués doivent être nécessaires pour le métier concerné (tel qu'un test de vision). Les managers en charge du recrutement sont formés sur notre politique de non-discrimination.

Nous mettons en place les aménagements raisonnables pour permettre aux personnes qualifiées en situation de handicap, ou en raison de leur état de santé, d'accéder à des opportunités d'emploi, par exemple en permettant l'accès pour fauteuil roulant, des pauses plus longues, des horaires de travail flexibles, etc.

Le respect de différentes fêtes culturelles/religieuses, et le port de vêtements traditionnels ou culturels sont autorisés, dans le respect des règles liées au bon fonctionnement de l'entreprise, à la sécurité, et à un environnement de travail inclusif.

Nos programmes de formation et autres documents sont respectueux de la diversité, du genre, et sont culturellement appropriés.

ARTICLE 4 – LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Nous respectons la liberté d'association et le droit à la négociation collective de nos collaborateurs.

Lorsque nos collaborateurs souhaitent être représentés par des représentants du personnel qualifiés, ces derniers sont élus par les collaborateurs sans interférence de l'entreprise, de préférence à bulletin secret. Les représentants du personnel ont accès au lieu de travail, aux collaborateurs qui le souhaitent, aux accords de négociation collective, ainsi qu'à la documentation locale utile à l'accomplissement de leur mission, sous réserve du respect des règles légitimes liées à la confidentialité et à la sécurité du Groupe.

Nous garantissons la mise en place régulière de procédures de négociations collectives avec les représentants du personnel qualifiés, pour traiter de sujets relatifs aux conditions de travail.

Nous les informons préalablement, dans un délai raisonnable, de tous les changements éventuels à venir concernant nos opérations, susceptibles d'affecter l'emploi, tels que des fusions ou des plans sociaux.

Les collaborateurs qui le souhaitent peuvent se faire accompagner par les représentants du personnel qualifiés de leur choix, pour toute réunion d'ordre disciplinaire ou autres questions associées.

Nous interdisons toutes discriminations ou représailles envers des représentants du personnel ayant participé à des activités syndicales légales. Nous interdisons également toutes discriminations ou représailles envers les collaborateurs qui participent ou refusent de participer à ce type d'activités.

Dans les régions où la présence de syndicats indépendants est limitée ou découragée, nous autorisons nos collaborateurs à se rassembler de manière indépendante afin de discuter de leurs préoccupations professionnelles.

Ainsi, les collaborateurs peuvent notamment participer pendant leurs horaires de travail réguliers à des réunions avec le management, pour échanger sur tout sujet légitime lié à leurs conditions de travail ou autres questions associées.

CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 5 - SANTÉ, SÛRETÉ & SÉCURITÉ

Nous allons au-delà des standards réglementaires à travers la mise en œuvre du Global Health & Safety Management system, basé sur les meilleures pratiques et standards internationaux.

Nous assurons à tous nos collaborateurs un environnement de travail sûr, adapté, propre, sans violence, attentif et sain sur les sites que nous contrôlons, et nous mettons en œuvre les mesures de précaution appropriées afin d'anticiper les dangers liés au lieu de travail, et de protéger les collaborateurs contre ces risques.

Cela inclut la mise en place de systèmes, d'outils et de procédures efficaces, comprenant l'attribution de responsabilités en matière de santé et de sécurité clairement définies à tous les niveaux.

Nous révisons systématiquement les procédures, les machines et les équipements afin de nous assurer qu'ils sont sûrs et en bon état de fonctionnement. Les lieux de travail doivent être propres et confortables, y compris concernant les conditions de température, ventilation et luminosité appropriées, des toilettes et des vestiaires séparés respectueux du genre. Nous fournissons à nos collaborateurs de l'eau potable, un espace de restauration approprié sur place ou facilement accessible, et nous contribuons au paiement du coût du repas afin de leur faciliter l'accès, à un prix raisonnable, à une alimentation quotidienne saine, tout en étant sensibles à leurs éventuelles restrictions alimentaires (par exemple liées à des allergies, pour des raisons éthiques ou religieuses).

Le cas échéant, nous mettons en place des précautions particulières pour les jeunes mères, celles qui allaitent leur enfant, les femmes enceintes, les collaborateurs en situation de handicap, ceux qui travaillent de nuit, les jeunes collaborateurs, et d'autres catégories de personnes vulnérables.

Nous gérons les risques dans nos locaux via des systèmes d'évaluation et de contrôle appropriés. Tous les collaborateurs sont formés pour les tâches dont ils sont responsables avant toute nouvelle affectation. Nous nous assurons que les collaborateurs ne sont pas exposés à des processus, des substances chimiques ou des techniques dangereuses. Lorsqu'une telle exposition ne peut pas être évitée, les collaborateurs habilités susceptibles d'être exposés reçoivent les équipements protecteurs et les formations nécessaires, dont les coûts sont pris en charge par L'Oréal.

La formation Santé et Sécurité est accessible à tous les collaborateurs, notamment les nouveaux collaborateurs, avec un focus spécifique sur les risques associés à leur activité. Nous tenons des registres à jour des collaborateurs ainsi formés.

La formation est dispensée dans une langue et un format que les collaborateurs comprennent, et inclut un volet sur les réactions aux urgences sur

le lieu de travail. Des trousse de secours et des extincteurs de feu sont facilement accessibles sur le lieu de travail, et les issues de secours sont clairement marquées et non-encombrées.

La formation peut être répétée pour les collaborateurs qui sont assignés, lorsque des incidents, des changements technologiques sont survenus, et/ou en cas d'introduction de machines présentant de nouveaux risques pour la santé et la sécurité des collaborateurs.

Les professionnels de la santé et sécurité se maintiennent informés sur les nouveaux risques en matière de santé et de sécurité liés aux développements scientifiques et technologiques et aux impacts du changement climatique, notamment en matière d'équipements de protection.

Nous impliquons activement les collaborateurs dans la santé et la sécurité au travail. Cela peut se faire via des comités de santé et sécurité, et des représentants sûreté pour les collaborateurs concernés. Ces comités sont élus selon des processus en ligne avec les règles locales applicables. En l'absence de tels comités,

les collaborateurs concernés sont consultés directement par les équipes qualifiées.

Les incidents de santé et sécurité, et notamment les incidents évités de justesse, doivent être déclarés et faire l'objet d'une enquête, le cas échéant, via le système de suivi de santé & la sécurité, afin d'améliorer la santé et sécurité et de prévenir leur récurrence. Nous surveillons le taux de fréquence des incidents.

En cas d'accident lié au travail, nous fournissons les premiers secours adaptés, et accompagnons les collaborateurs dans leur suivi médical. Les incidents de santé et sécurité sont suivis, notamment le nombre d'heures perdues du fait d'incidents ou de maladies comparé au nombre total d'heures travaillées (taux de fréquence des accidents avec arrêts).

Tous les collaborateurs ont le droit de se retirer de toute situation de danger d'accident imminent et sérieux sans demander la permission du management. Le non-respect des standards de santé et de sécurité peut donner lieu à des mesures disciplinaires.

ARTICLE 6 – HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

Nous protégeons nos collaborateurs contre toute forme de harcèlement moral, physique, verbal, sexuel ou psychologique, ou autres abus et menaces, notamment lorsque nous déterminons et mettons en œuvre les mesures disciplinaires appropriées.

Nos collaborateurs sont informés de leurs obligations de s'abstenir de tout comportement violent, menaçant ou abusif, et les managers sont formés aux techniques managériales afin de lutter contre de tels comportements, d'identifier et de faire face aux situations de harcèlement.

Tous les signalements de harcèlement sur le lieu du travail font l'objet d'une enquête, en ligne avec notre procédure de Recueil et Traitement des Signalements. Des mesures préventives et disciplinaires appropriées sont mises en place, qui peuvent inclure le signalement d'activités pénalement répréhensibles aux autorités publiques compétentes.

ARTICLE 7 – RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

Nous respectons la vie privée de nos collaborateurs lorsque nous sommes amenés à collecter des données personnelles ou surveiller le lieu de travail.

Nous avons une procédure explicitant les formes de collecte et de gestion des données qui sont autorisées, les données personnelles des collaborateurs conservées, le lieu de stockage, les modalités d'accès à ces données, et les raisons pour lesquelles la conservation de ces données est nécessaire.

Les collaborateurs sont informés de toute surveillance du lieu de travail, et des raisons justifiant une telle activité. Ils ont accès à toutes les données personnelles les concernant que L'Oréal a collectées (à l'exception d'informations confidentielles de management liées notamment

à la performance, l'évaluation, les négociations salariales, les promotions, rotations et autres décisions équivalentes liées à l'emploi).

Nous ne collectons pas d'informations sur les personnes avec lesquelles les collaborateurs ont des relations protégées par la confidentialité, telles que leur partenaire, conseiller religieux, médecin, avocat, sans l'accord préalable et écrit du collaborateur concerné. La collecte et la gestion des données (en particulier des données médicales) sont exercées de manière non-discriminatoire.

ARTICLE 8 - LIBERTÉ D'EXPRESSION

Nous respectons la liberté de nos collaborateurs d'exprimer leurs opinions personnelles (telles que les opinions philosophiques ou religieuses) tant sur le lieu de travail qu'en-dehors, sous réserve de leur devoir de loyauté envers L'Oréal et du besoin de protéger la réputation du Groupe ainsi que de maintenir un environnement de travail inclusif.

Nous respectons chaque personne, et faisons en sorte que des relations harmonieuses se développent sur le lieu de travail. La liberté d'expression peut être limitée par des critères clairement définis tels que la sécurité, la santé, la bonne marche de l'entreprise ainsi que le respect de la dignité de la personne et de la diversité

des opinions. Le prosélytisme (consistant en particulier à tenter de convertir d'autres personnes) et les expressions de haine (telles que le racisme, l'homophobie ou l'antisémitisme) sont contraires aux valeurs de L'Oréal, et sont interdites.

ARTICLE 9 - RÉMUNÉRATION, HORAIRES, CONGÉS ET AVANTAGES SOCIAUX

Nous nous assurons que tous les collaborateurs bénéficient d'un socle de protections sociales universelles et ambitionnons de leur permettre de trouver un équilibre vie personnelle-professionnelle.

La semaine de travail normale est limitée à 48 heures (ou moins, selon le droit local, les conventions collectives ou les accords de branches).

Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux supérieur et ne peuvent pas dépasser le niveau fixé par le droit local, et en aucun cas plus de 12 heures par semaine ou 36 heures par mois. Les heures supplémentaires ne peuvent pas être imposées sous la menace de déductions de salaires ou toutes autres sanctions. Nous évaluons également régulièrement le nombre de

collaborateurs requis pour atteindre les objectifs fixés, afin de limiter le recours aux heures supplémentaires.

Les collaborateurs bénéficient d'au moins 24 heures consécutives de repos pour chaque période de travail de sept jours, ou de 48 heures de repos pour chaque période de quatorze jours (ou davantage, si cela est prévu par le droit local ou les accords de la branche).

Les collaborateurs bénéficient de pauses raisonnables lorsqu'ils travaillent. Ils peuvent

utiliser les toilettes à chaque fois que cela est nécessaire, et pas seulement pendant les pauses désignées.

Pour les collaborateurs dont le temps de travail n'est pas surveillé, l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle est pris en compte.

Nous nous assurons que tous les collaborateurs reçoivent au moins le salaire minimum fixé par le droit local ou les conventions collectives applicables, et qu'ils perçoivent un salaire décent permettant de couvrir leurs besoins fondamentaux, calculé en ligne avec les meilleures pratiques.

Notre système de paye se base sur l'équité interne, et il est compétitif en externe, au sein d'un marché du travail déterminé.

Nous payons les salaires à intervalles réguliers, de préférence sur les comptes des collaborateurs. Nous ne permettons pas des déductions de salaires qui ne sont pas autorisées par la loi, et nous évitons les déductions pour des raisons disciplinaires.

Nous développons les talents de nos collaborateurs de différentes façons, y compris par la formation.

Les collaborateurs à temps partiel reçoivent un salaire qui est proportionné à celui des collaborateurs à temps plein. Nous n'avons pas recours à un nombre excessif de collaborateurs à temps partiel dans le but d'éviter de payer des salaires complets et les avantages sociaux associés à ces collaborateurs.

Nous accordons à nos collaborateurs au moins 3 semaines de congés payés annuels (ou davantage si cela est requis par le droit local ou des conventions collectives) à partir d'un an d'ancienneté. Les collaborateurs à temps partiel et ceux ayant des contrats à durée déterminée bénéficient de congés payés proportionnels au nombre d'heures travaillées, à un taux équivalent à celui attribué aux collaborateurs à durée indéterminée à temps plein.

L'arrêt maladie est payé pour une période imposée par le droit local, et ne peut pas être déduit des congés des collaborateurs. Si l'arrêt maladie n'est pas prévu par le droit local, nous mettons en œuvre des moyens alternatifs de protection en cas de maladie ou d'accident.

En ligne avec notre programme Share & Care, nous accordons un congé maternité payé à 100% du salaire de 14 semaines, et un congé paternité de 10 jours, également payé à 100% du salaire. Nous accordons aussi aux collaborateurs (ou leurs proches) au moins vingt-quatre mois de salaire en cas de décès ou d'invalidité permanente, et l'accès au remboursement des traitements médicaux importants à hauteur d'au moins 75% des coûts afférents.

Nous accordons un congé pour des raisons familiales aux collaborateurs qui ont récemment adopté un ou plusieurs enfants, ou ont pris la responsabilité d'accueillir des enfants placés ou d'autres personnes dépendantes.

RECUEIL ET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS ET EXTERNALISATION

ARTICLE 10 - EXTERNALISATION

Nous n'avons pas recours aux contrats de fourniture de main-d'œuvre, renouvellements de contrats à durée déterminée, faux apprentissages ou autres montages visant à nous soustraire à nos obligations en matière de Droits Humains.

ARTICLE 11 - RECUEIL ET TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Nous mettons à disposition de nos collaborateurs des mécanismes de recueil et de traitement des signalements accessibles, notamment via le site internet sécurisé L'Oréal Speak Up.

www.lorealpeakup.com

Nous encourageons l'utilisation effective de ces mécanismes pour que tous les collaborateurs L'Oréal puissent signaler des incidents de violations présumées des Droits Humains.

La confidentialité et la protection contre des représailles éventuelles sont garanties à toute personne faisant usage de ces mécanismes de bonne foi. La politique de Recueil et Traitement des Signalements, ainsi que la présente politique, sont disponibles en plusieurs langues.

Les incidents de violations présumées des Droits Humains sont immédiatement portés à la connaissance du Directeur Général de l'Éthique, et font l'objet d'une enquête. Des actions correctives sont mises en œuvre, le cas échéant.

Nous nous engageons à appliquer des mesures disciplinaires justes, raisonnables et légales.