

Septembre
2015

L'ORÉAL

**United Nations Global Compact
Communication On Progress (“COP”) 2014**

Advanced Level

A propos de ce document

L'ORÉAL est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2003 et membre du Global Compact France.

L'ORÉAL soutient et met en œuvre les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme, normes du travail, environnement et prévention de la corruption et communique annuellement ses progrès dans la mise en œuvre de ces principes à ses parties prenantes.

Ce rapport est en ligne avec le Advanced Level du Pacte Mondial et L'ORÉAL y décrit comment il remplit les 21 critères de ce niveau dans les domaines suivants:

- L'intégration des 10 principes dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles
- Les engagements, stratégies, politiques et systèmes de management précis dans le domaine des droits de l'homme
- Les engagements, stratégies, politiques et systèmes de management précis dans le domaine des normes de travail
- Les engagements, stratégies, politiques et systèmes de management précis dans le domaine du respect de l'environnement
- Les engagements, stratégies, politiques et systèmes de management précis dans le domaine de l'anti-corruption
- Les contributions aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU
- Gouvernance et leadership de la RSE

Ce rapport reflète notre auto-évaluation pour chaque critère du Pacte Mondial Advanced Level. Nous considérons qu'un critère est rempli lorsque nous communiquons sur sa mise en œuvre actuelle ou à venir d'une ou plusieurs des bonnes pratiques proposées pour chaque critère.

En tant que signataire des Principes d'Autonomisation des Femmes, (« Women's Empowerment Principles », WEPs), L'ORÉAL communique en plus selon le WEPs Reporting on Progress Guidance.

L'information contenue dans la COP L'ORÉAL 2014 provient de notre Rapport Annuel 2014 (Document de Référence), Rapport d'Avancement 2014 « Sharing Beauty With All » et de notre Rapport GRI 2014.

Pour plus d'information sur le rapport d'assurance des Commissaires aux Comptes, veuillez consulter la fiche GRI 2014 G4 33.

La COP de L'ORÉAL est disponible sur le site institutionnel du Groupe (www.loreal.com).

DECLARATION D'ENGAGEMENT CONTINU

Extrait de la déclaration de Jean-Paul AGON dans le Rapport d'Avancement 2014 « Sharing Beauty With All » :

« ...depuis plus de dix ans, nous soutenons et mettons en œuvre les principes du Pacte Mondial des Nations Unies, un engagement renouvelé en 2014. Notre démarche de développement durable découle de la Charte Éthique de L'ORÉAL et de nos Principes Éthiques forts qui sont l'Intégrité, le Respect, le Courage et la Transparence. Avec Sharing Beauty With All, nous avons souhaité aller encore plus loin. Ces nouveaux engagements, à la fois concrets et ambitieux, couvrent l'ensemble de notre chaîne de valeur. Ils doivent à terme transformer notre Groupe, notre manière d'innover, de fabriquer nos produits, de communiquer avec nos consommateurs ou de partager notre croissance avec les communautés qui nous entourent. C'est un changement profond de paradigme... »

Jean-Paul Agon,

Président-Directeur Général de L'Oréal



SOMMAIRE

IMPLANTER LES 10 PRINCIPES DANS LA STRATEGIE ET LES OPERATIONS P5

CRITERE 1: La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

CRITERE 2: La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

POLITIQUES ET PROCEDURES FIABLES CONCERNANT LES DROITS DE L'HOMME P9

CRITERE 3: La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'homme

CRITERE 4: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'homme

CRITERE 5: La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'homme

POLITIQUES ET PROCEDURES FIABLES CONCERNANT LES NORMES DU TRAVAIL P16

CRITERE 6: La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

CRITERE 7: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

CRITERE 8: La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

POLITIQUES ET PROCEDURES FIABLES CONCERNANT LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT P21

CRITERE 9: La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

CRITERE 10: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

CRITERE 11: La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

POLITIQUES ET PROCEDURES FIABLES CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION P27

CRITERE 12: La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corrupcion

CRITERE 13: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

CRITERE 14: La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corrupcion

AGIR POUR SOUTENIR LES OBJECTIFS PLUS LARGES DES NATIONS UNIES P32

CRITERE 15: La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

CRITERE 16: La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

CRITERE 17: La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

CRITERE 18: La COP décrit des partenariats et une action collective

GOVERNANCE ET LEADERSHIP DE LA RSE P36

CRITERE 19: La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

CRITERE 20: La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

CRITERE 21: La COP décrit l'implication des parties prenantes

ANNEXE : PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES (WEPS) P40

CRITERE A: La COP décrit des politiques et pratiques qui soutiennent les principes d'autonomisation des femmes et promeuvent l'égalité Homme /Femme sur le lieu de travail

CRITERE B: La COP décrit des politiques et pratiques qui soutiennent les principes d'autonomisation des femmes et promeuvent l'égalité Homme /Femme dans le secteur économique

CRITERE C: La COP décrit des politiques et pratiques qui soutiennent les principes d'autonomisation des femmes et promeuvent l'égalité Homme /Femme dans la Communauté

CRITERE D: La COP contient ou se réfère à des données ventilées par Genre

IMPLANTER LES 10 PRINCIPES DANS LA STRATEGIE ET LES OPERATIONS

CRITÈRE 1 La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

INDICATEURS	RÉPONSES
Donner la responsabilité exécutive de la stratégie de développement durable aux fonctions pertinentes (achats, affaires publiques, ressources humaines, juridique etc.), en s'assurant qu'aucune fonction ne soit en conflit avec les engagements et des objectifs de développement durable	<p>Le Délégué du Président, Directeur Général de l'Ethique est le contact du Pacte Mondial des Nations Unies, il est rattaché directement au Directeur Président-Général et membre du Comité de Pilotage Développement Durable du Groupe.</p> <p>La Directrice Générale Communication, Développement Durable et Affaires Publiques est membre du Comité Exécutif du Groupe.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section Ethique sur loreal.com • Rapport GRI 2014, Éléments Généraux d'information G4 34-38, G4 57-58
Aligner les stratégies, objectifs, et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie de développement durable	<p>Charte Ethique « Sharing Beauty With All », les engagements de Développement Durable</p> <ul style="list-style-type: none"> • Charte éthique • Fiche GRI 2014, G4 1
Attribuer la responsabilité en matière de développement durable à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale	<p>Les Patrons de Pays sont responsables de la mise en œuvre de la démarche éthique du Groupe dans leur pays.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, Éléments Généraux d'information G4 56-58 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 2.5.2.1)
Concevoir une stratégie pour multiplier les synergies entre et parmi les domaines clés et pour gérer les compromis	<p>Le 23 octobre 2013, Jean-Paul Agon, Président- Directeur Général de L'ORÉAL, a annoncé les engagements que L'ORÉAL s'est fixés à horizon 2020 pour réduire son impact tout en concrétisant son ambition de croissance.</p> <p>Sharing Beauty With All : un engagement qui couvre quatre domaines :</p> <p>1 - Innover durablement D'ici 2020, 100% de nos produits démontreront un impact environnemental ou social positif.</p> <p>2 - Produire durablement - d'ici 2020, le Groupe s'engage à réduire son empreinte environnementale de 60%, tout en apportant la beauté à un milliard de nouveaux consommateurs.</p> <p>3 - Consommer durablement - d'ici 2020, le Groupe veut donner à tous les consommateurs de produits L'ORÉAL la possibilité de faire des choix de consommation.</p> <p>4 - Partager la croissance :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avec les salariés : d'ici 2020, les salariés de L'ORÉAL auront accès, où qu'ils se trouvent dans le monde, à la couverture santé, la protection sociale et à la formation ; • Avec les Fournisseurs : d'ici 2020, 100 % des fournisseurs stratégiques du Groupe participeront au programme de Développement Durable destiné aux fournisseurs ; • Avec les Communautés : d'ici 2020, par son action, le Groupe permettra à plus de 100 000 personnes issues de communautés en difficultés sociales ou financières, d'accéder à un emploi. <p>• Fiche GRI 2014, G4 2</p>

<p>S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent étroitement pour maximiser la performance et éviter les impacts négatifs non désirés</p>	<p>Le département Responsabilité Sociétale et Environnementale/ Développement Durable est l'interface entre toutes les différentes fonctions corporate et gère le reporting extra-financier.</p>
<p>Autres bonnes pratiques établies ou naissantes</p>	<p>En 2014, L'ORÉAL a été reconnu pour la 5ème année consécutive comme l'une des Sociétés les Plus Ethiques au Monde par Ethisphere Institute en matière de pratique éthique des affaires et est un membre du <i>UN Global Compact 100 Stock Index</i> depuis sa création.</p> <p>Par ailleurs, les efforts et les progrès accomplis ont été comme au cours des années précédentes reconnus et distingués par les organismes les plus exigeants en la matière : Vigeo, OEKOM, Carbon Disclosure Project qui a fait figurer en 2014 L'ORÉAL parmi les 10 % d'entreprises les mieux notées.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, EN Approche Managériale, page 3 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 2.3.2.2, 6.4.5) • Section Ethique sur loreal.com
<p>Politiques et pratiques liées aux opérations dans les zones à haut risque ou affectées par des conflits</p>	<p>Si nécessaire les politiques et pratiques sont adaptées pour prendre en considération la présence de L'ORÉAL dans des zones à risque élevé et/ou de conflit (voir les Critères 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 et 13)</p>
<p>Adhésion aux meilleures pratiques même où la loi nationale établit une norme inférieure, y compris dans la gestion des services de sécurité</p>	<p>Dans de nombreux domaines, L'ORÉAL met en œuvre des bonnes pratiques qui vont au-delà du respect des normes légales (voir critères 3, 6, 9). Ainsi la Charte Ethique prévoit que « lorsque la législation ou coutume locale impose des normes plus élevées que celles de la Charte, c'est la législation ou coutume locale qui devra toujours l'emporter. Si, en revanche, la Charte prévoit des règles plus exigeantes, ce sont elles qui doivent prévaloir, à moins qu'il n'en résulte une activité illicite »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Charte Ethique

CRITÈRE 2 La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Analyse attentive de chaque segment de la chaîne de valeur, en amont et aval, en dressant la carte de risques, opportunités et impacts</p>	<p>Pour un exemple en amont, voir <i>Solidarity Sourcing</i> Pour un exemple en aval, voir Responsabilité des produits</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, G4 14, PR • Rapport d'Avancement 2014, page 25
<p>Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires professionnels</p>	<p>Afin d'intégrer dans sa supply chain les enjeux sociaux, éthiques et environnementaux, L'ORÉAL a lancé en 2002 le programme « Buy & Care ». Ce dernier est porté par tous les acheteurs du Groupe. Dans le cadre de ce programme, L'ORÉAL demande à ses fournisseurs et sous-traitants de se conformer aux Conditions Générales d'Achat du Groupe. Celles-ci impliquent le respect des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et de la législation locale, notamment en matière de salaire minimum, temps de travail, santé et sécurité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, HR Approche Managériale, page 7
<p>Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance et d'assurance (audits, contrôles) pour la conformité des pratiques dans la sphère d'influence de l'entreprise</p>	<p>Le Contrôle Interne est, chez L'ORÉAL, un dispositif qui s'applique à la Société et à ses filiales consolidées (« le Groupe ») et vise à assurer que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la réalisation des objectifs économiques et financiers s'effectue en conformité avec les lois et réglementations en vigueur; • le patrimoine du Groupe est valorisé et ses actifs protégés; • les informations financières et comptables du Groupe sont fiables et élaborées avec sincérité. • les orientations fixées par la Direction Générale sont mises en oeuvre <ul style="list-style-type: none"> • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 2.5.1)
<p>Sensibilisation, formation et autres types de renforcement des compétences avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels</p>	<p>Dans le cadre des engagements pris dans le programme <i>Sharing Beauty With All</i>, L'ORÉAL s'est engagé de s'assurer que tous ses fournisseurs stratégiques seront évalués et sélectionnés sur la base de leurs performances sur le plan sociétal et environnemental et auront procédé, avec le soutien du Groupe, à une auto-évaluation de leur politique en matière de développement durable. Tous les fournisseurs auront accès d'ici à 2020 aux outils de formation L'ORÉAL destinés à optimiser leurs politiques en matière de développement durable. Enfin, 20% des fournisseurs stratégiques seront associés à notre programme <i>Solidarity Sourcing</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, G4 2

<p>Autres bonnes pratiques établies ou naissantes</p>	<p>En 2014, 52 000 personnes ont eu accès à l'emploi dans le cadre du <i>Solidarity Sourcing</i>.</p> <p>Suite au pilote <i>CDP Water Supply Chain</i> en 2013, L'ORÉAL a sollicité 25 fournisseurs en 2014, dont 18 ont accepté de participer (soit 69% d'entre eux). Ces fournisseurs ont été sélectionnés sur la base de leur impact eau (technologies qui consomment des quantités importantes en eau), selon qu'ils sont ou non situés dans des zones à stress hydrique et leur importance pour le Groupe.</p> <ul style="list-style-type: none">• Fiches GRI 2014 ; G4 2, G4 14• 2014 Rapport sur le Progrès, page 9• Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.3.3.1, 6.4.4.1)
<p>Politiques et de pratiques liées aux opérations de votre entreprise dans des zones à haut risque et/ou affectées par un conflit</p>	<p>Les sous-traitants, où qu'ils soient basés dans le monde, et les fournisseurs de matières premières, emballages, équipements de production et PLV / Promo situés dans des pays présentant des risques font l'objet d'un audit social obligatoire. Pour établir la cartographie des pays présentant des risques, L'ORÉAL utilise les index produits par <i>Maplecroft™</i></p> <ul style="list-style-type: none">• Fiche GRI 2014, HR Approche Managériale, HR10, HR11• Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.4.1)

POLITIQUES ET PROCEDURES FIABLES CONCERNANT LES DROITS DE L'HOMME

CRITÈRE 3 La COP décrit les politiques et procédures fiables concernant les droits de l'homme

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, partout où l'entreprise opère (Déclaration Universelle des Droits de l'homme etc.)</p>	<p>L'ORÉAL s'est engagé à respecter et promouvoir les Droits de l'Homme en se référant en particulier à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 et aux Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme du 16 juin 2011. L'ORÉAL est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2003 et soutient les Principes d'Autonomisation des Femmes («<i>Womens' Empowerment Principles</i>») des Nations Unies.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Charte Ethique
<p>Déclaration d'engagement intégrée ou séparée pour le respect et le soutien des droits de l'homme, approuvée au plus haut niveau de l'entreprise</p>	<p>La Charte Ethique est signée par le Directeur Président-Général et par les membres du Comité Exécutif du Groupe.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Charte Ethique • Section Ethique sur loreal.com
<p>Déclaration d'engagement stipulant les attentes concernant les droits de l'homme envers le personnel, des partenaires et autres parties prenantes directement liés aux opérations, produits ou services</p>	<p>La politique Droits de l'Homme est détaillée dans l'Esprit L'ORÉAL.</p> <p>Présent dans de nombreux pays, L'ORÉAL est notamment particulièrement vigilants aux questions couvertes par les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (interdiction du travail des enfants et du travail forcé, respect de la liberté d'association), à la promotion de la diversité, des droits de la femme, au respect du droit des peuples de disposer de leurs ressources naturelles et au droit à la santé.</p> <p>Plusieurs chapitres de la Charte Ethique sont consacrés à la mise en œuvre pratique du respect des Droits de l'Homme : santé, hygiène et sécurité, diversité, harcèlement moral et sexuel, respect de la vie privée, contribution à la communauté ainsi que le choix et traitement équitable des fournisseurs.</p> <p>La politique de L'ORÉAL sur le travail des enfants est également décrite dans la politique «Travail des Enfants chez nos Fournisseurs/Sous-traitants»</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Charte Ethique et l'Esprit L'ORÉAL sont disponibles sur loreal.com
<p>Déclaration d'engagement disponible publiquement, communiquée en interne et externe à tout le personnel, les partenaires professionnels ou autres parties prenantes</p>	<p>La Charte Ethique et l'Esprit L'ORÉAL sont disponibles sur loreal.com</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section Ethique sur loreal.com
<p>Autres bonnes pratiques établies ou naissantes</p>	<p>En 2014, le Président-Directeur Général a signé au nom de L'ORÉAL les <i>Women's Empowerment Principles</i>, une initiative de l'UN Women et du Pacte Mondial des Nations Unies, qui vise à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sur le lieu travail, le marché et au sein de la communauté.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, G4 15

<p>Politiques et pratiques liées aux opérations dans les zones à haut risque ou affectées par des conflits</p>	<p>Dans les pays où la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont limités ou interdits, L'ORÉAL s'assure qu'il existe d'autres modes de dialogue avec les Collaborateurs leur permettant de remonter leurs éventuelles préoccupations.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, HR Approche Managériale, page 5 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.2.2.7)
<p>Adhésion aux meilleures pratiques même où la loi nationale établie une norme inférieure, y compris dans la gestion des services de sécurité</p>	<p>L'ORÉAL a choisi de fixer à 16 ans l'âge minimum obligatoire de tous ses Collaborateurs, une limite supérieure à l'âge minimum exigé par l'Organisation Internationale du Travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, HR, Approche Managériale, page 5 • Rapport Annuel 2014 (Registration Document; 6.2.2.7, 6.4.4)

CRITÈRE 4 La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des droits de l'homme

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Processus pour s'assurer que les droits de l'homme internationaux sont respectés</p>	<p>L'ORÉAL s'assure que les Droits de l'Homme sont respectés au moyen de communication continue, formation, due diligence, évaluation des risques et suivi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, HR • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 2.5.2.1, 6.2.2.7, 6.4.4)
<p>« Due diligence » continue qui inclut l'évaluation des impacts réels et potentiels sur les droits de l'homme</p>	<p>Une diligence continue est basée sur l'index Maplecroft au sujet du travail des enfants, du travail forcé, de l'hygiène et de la sécurité, de la non-discrimination, du respect de la vie privée et des droits des peuples autochtones.</p> <p>Un outil d'analyse et d'évaluation du risque éthique permet aux Patrons de Pays d'évaluer les risques éthiques éventuels (y compris en matière de Droits de l'Homme) au niveau de leur pays et de prendre les mesures nécessaires pour y remédier.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, HR Approche Managériale, page 7 <p>L'analyse du risque au niveau des fournisseurs et sous-traitants est effectuée par la Direction des Achats et notamment au moyen d'audits sociaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, HR9 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.4)

<p>Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'homme pour la direction et les employés</p>	<p>Un e-learning obligatoire sur l'éthique couvrant notamment des sujets Droits de l'Homme est en cours de déploiement dans l'ensemble des pays. Au 31 décembre 2014, plus de 43000 Collaborateurs l'avaient réalisé.</p> <p>En 2014, 90 % des entités du Groupe ont inclus des sujets relevant des Droits de l'Homme (santé, hygiène et sécurité, diversité, harcèlement moral et sexuel, respect de la vie privée, contribution à la communauté et choix et traitement équitable des fournisseurs) dans leurs formations locales et 99 % ont communiqué sur ces thèmes.</p> <p>Chaque année depuis 2009, L'ORÉAL organise une Journée de l'Éthique (<i>Ethics Day</i>) afin d'assurer la continuité de la communication interne sur ce sujet. L'élément central de cette journée en 2014 a été un webchat en direct avec le Président-Directeur Général, permettant à l'ensemble des Collaborateurs du Groupe de poser des questions et d'échanger sur l'application au quotidien des Principes Éthiques de L'ORÉAL. Des dialogues sur l'éthique ont également été organisés au niveau local avec chaque Patron de Pays. Plus de 50% des Collaborateurs ont participé à ce dialogue et plus de 4000 questions ont été posées au niveau mondial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, Éléments Généraux d'information G4-56 à G4-58, HR Approche Managériale page 3, HR2 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 2.5.2., 6.4.6)
<p>Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise</p>	<p>La politique « Parlons-en Ensemble » de L'ORÉAL permet aux Collaborateurs de faire remonter leurs éventuelles préoccupations.</p> <p>Les Correspondants Éthiques permettent aux Collaborateurs de 64 pays de disposer d'un interlocuteur de proximité.</p> <p>Les Collaborateurs peuvent également saisir directement le Directeur Général de l'Éthique, y compris en matière de Droits de l'Homme, via le site internet sécurisé « L'ORÉAL <i>Ethics Open Talk</i> ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section Éthique sur loreal.com • Fiches GRI 2014, G4 49, G4 56-58, HR Approche Managériale pages 2 et 8
<p>Attribution des responsabilités pour traiter efficacement les impacts sur les droits de l'homme</p>	<p>Le Président-Directeur Général de L'ORÉAL a confié au Directeur Général de l'Éthique la mission de veiller au respect des Droits de l'Homme.</p> <p>Les Patrons de Pays sont responsables de la mise en œuvre de la politique en matière de Droits de l'Homme dans leur pays. Le Directeur Général de l'Éthique rencontre chaque nouveau Patron de Pays systématiquement afin de les sensibiliser aux questions des Droits de l'Homme.</p> <p>L'ORÉAL s'assure que les Droits de l'Homme sont respectés vis-à-vis de ses Collaborateurs grâce aux fonctions RH et dans les sites de ses fournisseurs et sous-traitants, grâce aux actions des fonctions Achat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.2.2.7, 6.4.5) • Fiches GRI 2014, HR Approche Managériale
<p>Processus de prise de décision en interne, budget et surveillance pour répondre efficacement aux impacts sur les droits de l'homme</p>	<p>Voir ci-dessus</p>

<p>Processus pour fournir ou coopérer dans la résolution d'impacts négatifs sur les droits de l'homme que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué</p>	<p>Les allégations font l'objet d'un examen détaillé et des mesures adéquates sont prises le cas échéant, y compris en matière de Droits de l'Homme.</p> <p>Concernant les fournisseurs, les non-conformités constatées font l'objet d'actions correctives, d'audits de suivi et pour les plus sérieuses peuvent entraîner l'arrêt des relations commerciales, ou le cas échéant le non référencement d'un nouveau fournisseur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, HR Approche Managériale, page 2, HR11
<p>Processus ou programmes en place pour soutenir les droits de l'homme par: le cœur de métier; investissement stratégique/ philanthropique/social ; engagement public; partenariats et/ou d'autres formes d'action collective</p>	<p>Le Groupe a créé mi-2010 ce programme mondial d'Achats Solidaires, <i>Solidarity Sourcing</i>, dont la vocation est d'aider des personnes issues de communautés économiquement vulnérables à trouver un accès pérenne au travail et au revenu. En 2014, le Programme a permis l'accès à l'emploi à 27 000 personnes à travers le monde. Au total, ce sont 250 projets <i>Solidarity Sourcing</i> qui sont mis en oeuvre à travers le monde. Le Programme <i>Community Fair Trade</i> de <i>The Body Shop</i> s'inscrit dans cette démarche et a, quant à lui, permis à 25 000 personnes d'accéder à un emploi.</p> <p>Dans le cadre de <i>Sharing Beauty With All</i> le Groupe a pris pour engagement qu'en 2020, 20% des fournisseurs stratégiques seront associés au programme <i>Solidarity Sourcing</i>. En 2014, plus de 190 fournisseurs solidaires (dont la vocation est d'employer des personnes éloignées du marché du travail) ou traditionnels étaient déjà impliqués. Par ailleurs, certains d'entre eux ont décliné ce programme dans leur propre chaîne d'approvisionnement. À fin 2014, 4 % des fournisseurs stratégiques avaient mis en place une action de <i>Solidarity Sourcing</i>.</p> <p>Pour lutter contre la sous-représentation des femmes dans le monde scientifique, L'ORÉAL a créé avec l'Unesco le programme « L'ORÉAL-UNESCO For Women in Science » en 1998 (nommé en France « L'ORÉAL-UNESCO Pour les Femmes et la Science »). Depuis 17 ans, plus de 2250 femmes de science de plus de 110 pays ont reçu une distinction et une récompense. En 2014, plus de 250 bourses ont été attribuée à travers le monde, dont 20 en France.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport d'Avancement 2014, page 25 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.2.2)
<p>Autres bonnes pratiques établies ou naissantes</p>	<p>Tous les contrats-cadre signés avec des fournisseurs/ sous-traitants contiennent une clause sociétale sur le respect des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, HR1 + HR Approche Managériale, page 3
<p>Politiques et pratiques liées aux opérations dans les zones à haut risque ou affectées par des conflits</p>	<p>La prise en compte des droits des peuples autochtones est intégrée dans diverses procédures opérationnelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, HR Approche Managériale, page 6

CRITÈRE 5 La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'homme

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Système pour surveiller l'efficacité et la mise en œuvre des politiques de droits de l'homme, avec des mesures quantitatives et qualitatives, y compris dans la chaîne logistique</p>	<p>Un système de reporting annuel sur les questions éthiques, couvre tous les sujets abordés dans la Charte Éthique. Ces informations permettent notamment d'évaluer la performance du Groupe en termes d'application des Droits de l'Homme.</p> <p>Le programme « <i>Buy & Care</i> » de L'ORÉAL prévoit depuis 2002 la vérification au moyen d'audits externes du respect par ses fournisseurs des lois applicables, Droits de l'Homme et normes de travail de l'hygiène et sécurité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, HR Approche Managériale, page 7, HR10 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.6)
<p>Suivi des retours d'informations internes et externes incluant les parties prenantes affectées</p>	<p>L'ORÉAL organise régulièrement des sondages d'opinion auprès de ses Collaborateurs qui comprennent des questions sur le respect et la diversité.</p> <p>L'ORÉAL a identifié les trente sujets les plus importants pour les parties prenantes, grâce à une analyse rigoureuse de leur occurrence et de leur intensité dans les informations issues des dialogues avec les parties prenantes, comme les minutes des Stakeholders Forum ou les rapports d'agences de notation extra-financières par exemple. Les Droits de l'Homme sont classés comme un sujet prioritaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, G4-18 to G4-21
<p>Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats</p>	<p>Le Directeur Général de l'Éthique rend compte régulièrement au Président Directeur-Général. Il informe le Conseil d'Administration et le Comité Exécutif.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, G4-58, HR Approche Managériale

<p>Processus pour gérer les incidents que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué pour les parties prenantes internes et externes</p>	<p>La politique « Parlons-en Ensemble » de L'ORÉAL permet aux Collaborateurs de faire remonter leurs éventuelles préoccupations.</p> <p>Les Correspondants Éthiques permettent aux Collaborateurs de 64 pays de disposer d'un interlocuteur de proximité.</p> <p>Les Collaborateurs peuvent également saisir directement le Directeur Général de L'Éthique, y compris en matière de Droits de l'Homme, via le site internet sécurisé « L'ORÉAL <i>Ethics Open Talk</i> ».</p> <p>Les parties prenantes externes (fournisseurs, communautés locales par exemple) peuvent également saisir le Directeur Général de l'Éthique, Délégué du Président.</p> <p>Toute allégation de violation des Droits de l'Homme doit être remontée au Directeur Général de l'Éthique, Délégué du Président. Les allégations font l'objet d'un examen détaillé et les mesures adéquates sont prises, le cas échéant, en cas de non-respect de la politique Droits de l'Homme.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, HR Approche Managériale, page 8 <p>En cas de non-conformités majeures, des plans d'actions correctives sont mis en place et font l'objet d'un audit de suivi. Les cas de non-conformités les plus sérieux ou l'absence de mise en oeuvre effective d'un plan d'action correctif peuvent entraîner l'arrêt des relations commerciales ou le cas échéant le non-référencement d'un nouveau fournisseur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section Ethique sur loreal.com • Fiches GRI 2014, HR Approche Managériale, page 5
<p>Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue</p>	<p>Voir ci-dessus</p>
<p>Résultats de l'intégration des principes relatifs aux droits de l'homme</p>	<p>En 2014, 834 audits ont ainsi été réalisés, soit plus de 6 100 depuis 2006.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, G4 2, HR10 <p>Aucun risque substantiel d'incidents liés au non-respect de la liberté syndicale et/ou négociation collective, au travail des enfants et au travail forcé, n'a été identifié.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, HR4-HR6 <p>Aucune allégation de violation des Droits de l'Homme n'a été remontée au Directeur Général de l'Éthique, Délégué du Président, en 2014. Aucune allégation de violation des droits des peuples autochtones n'a été remontée au Directeur Général de l'Éthique, Délégué du Président, en 2014.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, HR8, HR12

<p>Autres bonnes pratiques établies ou naissantes</p>	<p>Dans le cadre des vérifications juridiques effectuées préalablement à des projets d'acquisitions, la Direction Juridique du Groupe intègre un « questionnaire éthique » établi par la Direction Générale de l'Éthique. Les réponses à ce questionnaire sont destinées à identifier, dans le dispositif de contrôle interne existant au sein de la société cible, la prise en compte notamment des risques liés au non-respect des Droits de l'Homme.</p> <ul style="list-style-type: none">• Fiches GRI 2014, HR Approche Managériale, page 3
<p>Politiques et pratiques liées aux opérations dans les zones à haut risque ou affectées par des conflits</p>	<p>Le Groupe vérifie ses contrats avec des prestataires de service sûreté agissant pour ou dans l'environnement du Groupe. Les entités locales vérifient les compétences, accréditations officielles et internationales et la formation des agents. L'accord de la Direction Sûreté du Groupe est exigé avant de choisir un nouveau prestataire ou de renouveler un contrat en cours avec un prestataire. Lorsque c'est localement possible, L'ORÉAL privilégie les prestataires de service sûreté ayant adhéré au Code de Conduite International des Entreprises de Sécurité Privées (en particulier pour la conformité avec les Droits de l'Homme) initié par le Document de Montreux, document officiel des Nations Unies.</p> <ul style="list-style-type: none">• Fiches GRI 2014, HR7

POLITIQUES ET PROCEDURES FIABLES CONCERNANT LES NORMES DU TRAVAIL

CRITÈRE 6 La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

INDICATEURS	RÉPONSES
Référence aux conventions internationales pertinentes (Conventions de l'OIT) et à d'autres normes internationales dans les politiques d'entreprises	<p>L'ORÉAL est particulièrement vigilant aux questions couvertes par les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (interdiction du travail des enfants et du travail forcé, respect de la liberté d'association), à la promotion de la diversité, des droits de la femme, au respect du droit des peuples de disposer de leurs ressources naturelles et au droit à la santé.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Charte Ethique • Fiches GRI 2014, HR Approche Managériale page 2
Réflexion sur la pertinence des principes relatifs aux normes du travail pour l'entreprise	<p>L'ORÉAL a toujours placé la dimension humaine et la performance individuelle au centre de l'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, LA Approche Managériale page 3 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.2.1) • Rapport d'Avancement 2014, pages 22
Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, respecter les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés (internationales, nationales ou sectorielles)	<p>La Charte Ethique L'ORÉAL Politique Ressources Humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> • Charte Ethique • Fiches GRI 2014, LA Approche Managériale , page 3 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 2.5.2.4, 6.4.5)
Intégration de références aux principes contenus dans les normes internationales du travail dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents	<p>Il est demandé aux fournisseurs et sous-traitants de respecter les Conditions Générales d'Achat du Groupe, qui impliquent le respect des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et de la législation locale, notamment en matière de salaire minimum, temps de travail, santé et sécurité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, LA Approche Managériale, page 10 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.4.1)
Engagements spécifiques et politiques de Ressources humaines alignés avec les priorités de développement national ou les priorités de travail décent dans les pays d'opération	<p>L'ORÉAL porte une attention particulière à son niveau de performance sociale. Le Groupe s'est donné pour objectif de faire vivre ses valeurs en créant un environnement de travail bienveillant et inclusif, empreint de solidarité, de respect, et où tous les Collaborateurs peuvent s'épanouir avec une politique volontariste en matière de diversité, considérée comme facteur de progrès, d'innovation et de création de lien social, avec trois priorités mondiales : le genre, l'origine sociale et le handicap.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, LA Approche Managériale page 3 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.2.2.7, 6.2.2.6)

<p>Engagement structurel avec un syndicat international, éventuellement via un accord-cadre mondial</p>	<p>Un accord signé en 1996 entre L'ORÉAL et les organisations syndicales françaises et européennes (FECCIA et EMCEF) a conduit à la création de l'Instance Européenne de Dialogue Social/European Works Council (IEDS/EWC). A l'heure actuelle, cette instance couvre environ 30 000 salariés de 26 pays faisant partie de l'Espace Économique Européen, parmi lesquels les 16 pays, qui ont plus de 150 Collaborateurs, sont représentés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, LA Approche Managériale page 5 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.2.2.3)
<p>Autres bonnes pratiques établies ou naissantes</p>	<p>Le programme L'ORÉAL <i>Share & Care</i> offre aux Collaborateurs du Groupe partout dans le monde un socle social garanti mondialement dans quatre domaines :</p> <p>PROTECT (prévoyance), pour assurer aux Collaborateurs un soutien effectif, notamment financier, face aux risques essentiels de la vie.</p> <p>CARE (santé), pour assurer aux Collaborateurs et à leurs proches l'accès à un système de santé de qualité qui se situe parmi les top performers du marché local.</p> <p>BALANCE (parentalité), pour permettre aux Collaborateurs de vivre pleinement les moments forts de la vie, comme la maternité et la paternité, tout en poursuivant leur carrière</p> <p>ENJOY (qualité de vie au travail), pour permettre aux Collaborateurs de bénéficier de standards élevés de qualité de vie au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.2.1) • Rapport d'Avancement 2014, page 22
<p>Politiques et pratiques liées aux opérations dans les zones à haut risque ou affectées par des conflits</p>	<p>Dans les pays où le risque de discrimination est considéré comme élevé (référence utilisée: Maplecroft) tels que le Mexique, les EAU, la Chine, la Russie, l'Indonésie, la Thaïlande, l'Inde, le Brésil, L'ORÉAL a mis en place des politiques de diversité, des Correspondants Diversité et des Champions de la Diversité afin de veiller à ce que notre Politique Diversité soit comprise, respectée et appliquée. L'ORÉAL travaille avec d'autres entreprises, ONGs et organisations internationales (OIT ...) dans ce domaine, avec la mise en place de chartes de diversité, des audits d'égalité homme/femme, des audits sur le handicap et la promotion de la diversification des sources de recrutement.</p>
<p>Adhésion aux meilleures pratiques même où la loi nationale établit une norme inférieure, y compris dans la gestion des services de sécurité</p>	<p>Le programme de L'ORÉAL <i>Share & Care</i> est basé sur trois piliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etablir un socle social garanti mondialement • Se situer parmi les top performers du marché local • Faire de chaque pays un laboratoire d'innovation sociale <p>Politique de Restructuration Responsable</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.2.2.1) <p>Concernant l'abolition du travail des enfants, toutes les entités de L'ORÉAL sont tenues de vérifier l'âge de leurs nouveaux Collaborateurs au moment de leur embauche.</p> <p>L'ORÉAL a choisi de fixer à 16 ans l'âge minimum obligatoire de tous ses Collaborateurs, une limite supérieure à l'âge minimum exigé par l'Organisation Internationale du Travail.</p> <p>Compte tenu de leur jeune âge, les Collaborateurs âgés de 16 à 18 ans font l'objet d'un suivi particulier et notamment : pas de travail de nuit, pas d'heures supplémentaires, pas de travail impliquant l'utilisation de substances ou d'outils dangereux, pas de port de charges lourdes, mise en oeuvre d'un plan de formation renforcé, désignation d'un « tuteur » interne et inscription sur un registre spécial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, HR Approche Managériale page 5

CRITÈRE 7 La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail</p>	<p>Sondage Collaborateurs Dialogue Social Audits de culture EHS Audits Égalité Homme/Femme Audits Handicap (accessibilité, sensibilisation sur le lieu de travail)</p> <ul style="list-style-type: none"> Fiches GRI 2014, LA Approche Managériale pages 5 et 8, EN, Approche Managériale, page 14 Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.2.2.3, 6.3)
<p>Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail</p>	<p>Organisation de dialogue social Un accord signé en 1996 entre L'ORÉAL et les organisations syndicales françaises et européennes (FECCLIA et EMCEF) a conduit à la création de l'Instance Européenne de Dialogue Social/European Works Council (IEDS/EWC) et le sujet « Conditions de Travail » y est discuté à chaque Réunion Plénière.</p> <ul style="list-style-type: none"> Fiches GRI 2014, General Standard Disclosures page 24, LA15, HR4 Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.2.1; 6.2.2.3, 6.2.2.7)
<p>Attribution des responsabilités relatives aux normes du travail dans l'organisation</p>	<p>Le Directeur Général des Relations Sociales est en charge de la mise en œuvre des normes de travail au sein de l'organisation.</p>
<p>Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail pour les dirigeants et les employés</p>	<p>L'ORÉAL a entrepris de former ses Collaborateurs à la diversité, en organisant « Les Ateliers de la Diversité ». Cette formation d'une journée a permis de sensibiliser plus de 15.000 Collaborateurs dans plus de 20 pays.</p> <ul style="list-style-type: none"> Section Ethique sur loreal.com Section Diversité sur loreal.com Fiches GRI 2014, LA Approche Managériale page 9, HR Approche Managériale page 3, HR3 Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.6)
<p>Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes du travail</p>	<p>Le Programme <i>Buy & Care</i> de L'ORÉAL, porté par tous les acheteurs du Groupe, dispose, depuis 2002, d'un volet de vérification de cette conformité sociale lui permettant de s'assurer que ses fournisseurs respectent les lois applicables. Dans le cadre de ce programme, il est demandé aux fournisseurs et sous-traitants de respecter les Conditions Générales d'Achat du Groupe, qui impliquent le respect des Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail et de la législation locale, notamment en matière de salaire minimum, temps de travail, santé et sécurité.</p> <ul style="list-style-type: none"> Fiches GRI 2014, HR Approche Managériale page 7 Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.4.1)
<p>Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) disponibles pour les employés afin de rapporter des préoccupations, faire des suggestions ou demander conseil, conçus pour et fonctionnant en accord avec les représentants des organisations de travailleurs</p>	<p>La politique « Parlons-en Ensemble » de L'ORÉAL permet aux Collaborateurs de faire remonter leurs éventuelles préoccupations.</p> <p>Les Correspondants Éthiques permettent aux Collaborateurs de 64 pays de disposer d'un interlocuteur de proximité.</p> <p>Les Collaborateurs peuvent également saisir directement le Directeur Général de L'Éthique, y compris en matière de Droits de l'Homme, via le site internet sécurisé « L'ORÉAL Ethics Open Talk</p> <ul style="list-style-type: none"> Section Ethique sur loreal.com Fiches GRI 2014, G4 49, G4 56-58,

<p>Autres bonnes pratiques établies ou naissantes</p>	<p>Dès 2004, L'ORÉAL a été membre fondateur de la première charte de la diversité en France. Le Groupe est aujourd'hui signataire de huit autres chartes en Europe (Allemagne, Autriche, Belgique, Italie, Pologne, Espagne, Suède...) dont certaines sont à son initiative. Dernière en date, L'ORÉAL Finlande a été membre fondateur de la Charte Diversité Finlandaise en 2013.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, LA Approche Managériale page 8, HR Approche Managériale, page 3 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.2.2.6)
<p>Politiques et pratiques liées aux opérations dans les zones à haut risque ou affectées par des conflits</p>	<p>Une politique de « Sécurité Voyage » permet de définir les principales règles applicables à l'ensemble des Collaborateurs L'ORÉAL lorsqu'ils se trouvent en voyage d'affaires ou en expatriation. Le principe essentiel est que la sécurité des Collaborateurs n'est pas négociable et est la plus haute priorité.</p> <p>Concernant les opérations locales, la hiérarchie locale est responsable de gérer toute potentielle situation à risques selon le même principe.</p>

CRITÈRE 8 La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées</p>	<p>La plupart des données sont recueillies en utilisant le système intranet dédié au « Reporting par pays », disponible dans chaque pays d'implantation d'une filiale de L'ORÉAL. Le système couvre plusieurs sujets : effectif, participation des salariés au niveau mondial, relations sociales, rémunération, frais de Ressources Humaines, recrutement et formation, absentéisme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, LA Approche Managériale page 11 <p>Une section spéciale est consacrée à la Diversité. Il y a aussi un tableau de bord Diversité qui suit 6 indicateurs tels que le sexe, le handicap etc ... Ce tableau de bord permet aux Ressources Humaines de mieux répartir leurs efforts en matière de Diversité.</p> <p>L'ORÉAL a par ailleurs mis en place un Bilan des Diversités en France avec une centaine d'indicateurs recouvrant l'ensemble des 6 dimensions de la Politique des Diversités.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, HR3 <p>Le système de reporting éthique de L'ORÉAL couvre aussi certains points tels que le travail des enfants et le travail forcé.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section Ethique sur loreal.com

<p>Dialogues avec les représentants des organisations de travailleurs pour vérifier régulièrement les progrès effectués et identifier conjointement les priorités pour l'avenir</p>	<p>Organisation de dialogue social</p> <p>En 2014, 224 accords ont été signés en France et 88 accords ont été signés dans le reste du monde. Au total, le nombre d'accords en vigueur au 31 décembre 2014 était de 765.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, G4 11, LA Approche Managériale, page 5 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.2.2.3)
<p>Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes du travail des entreprises dans la chaîne logistique, en ligne avec les normes du travail internationales</p>	<p>En 2014, 834 audits ont ainsi été réalisés soit 6100 depuis 2006.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section Ethique sur loreal.com • Fiches GRI 2014, LA Approche Managériale page 10, LA 14-15, HR10 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.3)
<p>Processus pour impliquer positivement les fournisseurs pour aborder les défis (approche de partenariat plutôt que corrective) par des systèmes pour améliorer les pratiques sur les lieux de travail</p>	<p>Le processus de référencement « <i>Welcome on Board</i> » (WOB) permet de s'assurer que les fournisseurs comprennent les attentes de L'ORÉAL.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, LA Approche Managériale page 10, HR Approche Managériale page 7 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.4.1)
<p>Résultats de l'intégration des principes relatifs aux Normes du travail</p>	<p>Audits Sociaux fournisseurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 22% de non-conformités liées à la Rémunération - 22 % de non-conformités liées aux Heures de travail - 38 % de non-conformités liées aux conditions de travail, hygiène et sécurité <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, LA15
<p>Autres bonnes pratiques établies ou naissantes</p>	<p>Les audits sociaux sont réalisés par des prestataires externes indépendants pour le compte de L'ORÉAL. L'audit initial est financé par L'ORÉAL.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, EC Approche Managériale page 3, HR Approche Managériale, page 8 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.4)
<p>Politiques et pratiques liées aux opérations dans les zones à haut risque ou affectées par des conflits</p>	<p>Les sous-traitants, où qu'ils soient basés dans le monde, et les fournisseurs de matières premières, emballages, équipements de production et PLV / Promo situés dans des pays présentant des risques font l'objet d'un audit social obligatoire. Pour établir la cartographie des pays présentant des risques, L'ORÉAL utilise les index produits par <i>Maplecroft</i>TM.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, LA Approche Managériale, page 10, HR Approche Managériale, page 7, HR10 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.4.1)

POLITIQUES ET PROCEDURES FIABLES CONCERNANT LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

CRITÈRE 9 La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres dispositifs internationaux (par exemple la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement)</p>	<p>En 2010, les pays signataires de la Convention sur la diversité biologique avaient adopté le Protocole de Nagoya, dont l'objectif est de réglementer l'accès aux ressources présentes sur un territoire donné et de partager équitablement les bénéfices issus de l'utilisation de ces ressources.</p> <p>Consciente de ces enjeux bien avant l'entrée en vigueur du protocole, la Recherche de L'ORÉAL n'a eu de cesse, depuis 2005, de s'inscrire dans une démarche de pérennisation de ses filières d'approvisionnement afin que celles-ci répondent aux enjeux de valorisation responsable de la Biodiversité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, EN Approche Managériale, page 10
<p>Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise</p>	<p>L'ORÉAL est conscient de l'impact de ses activités sur l'environnement naturel, y compris sur la biodiversité, et s'efforce sans cesse de le minimiser.</p> <p>« <i>Sharing Beauty With All</i> », l'engagement de L'ORÉAL en matière de Développement Durable.</p> <p>D'ici à 2020, le Groupe s'engage à une réduction de 60% de son empreinte environnementale tout en apportant la beauté à un milliard de nouveaux consommateurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'esprit L'ORÉAL • Section Ethique sur loreal.com • Rapport d'Avancement 2014, page 12 • Fiches GRI 2014, EN Approche Managériale page 5, EN 11-EN14
<p>Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement</p>	<p>Charte Ethique L'ORÉAL Politique Environnement L'ORÉAL Politique Packaging and Environnement L'ORÉAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section Ethique sur loreal.com • Section Engagements RSE sur loreal.com • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.1.2) • Rapport d'Avancement 2014, pages 7-8 • Fiches GRI 2014, EN Approche Managériale pages 4-17
<p>Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents</p>	<p>L'ORÉAL est membre depuis 2003 du « <i>Carbon Disclosure Project</i> » (CDP) et du « <i>CDP Supply Chain</i> » depuis 2007. L'ORÉAL encourage chez ses fournisseurs stratégiques la mesure de leurs émissions carbone, la fixation d'objectifs et des actions concrètes pour réduire les émissions de gaz à effet de serre. Depuis 2012, L'ORÉAL a renforcé sa stratégie CDP : ce ne sont plus les experts environnement qui seuls dialoguent avec les fournisseurs, les acheteurs formés au CDP sont devenus les ambassadeurs de la démarche. Ce fonctionnement a permis de traiter la démarche de réduction des émissions de gaz à effet de serre avec les fournisseurs lors des réunions stratégiques (« <i>Business Review</i> »).</p> <p>En 2014, L'ORÉAL a obtenu les scores de A pour sa performance et 98 pour la transparence et a associé 215 fournisseurs à cette démarche.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, EN Approche Managériale page 11 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 1.6.3.4.3)

<p>Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées</p>	<p>« <i>Sharing Beauty With All</i> », l'engagement de L'ORÉAL en matière de Développement Durable.</p> <p>Ambition 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réduction de 60 % des émissions de CO2 des usines et centrales de distribution en absolu, par rapport à 2005. - Réduction de 60 % de la consommation d'eau par unité de produit fini, - par rapport à 2005. - Réduction de 60% de la génération de déchets par unité de produit fini par rapport à 2005 - Atteindre le zéro déchet envoyé en décharge - Diminution de 20% du CO2 émis /PF/Km sur ce périmètre, par rapport à une baseline 2011. <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, EN Approche Managériale pages 3-5 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 1.6.3, 6.1, 6.3.2, 6.3.4) • Rapport d'Avancement 2014, pages 11-20 • Section Engagements RSE sur loreal.com
<p>Autres bonnes pratiques établies ou naissantes</p>	<p>Parce que la déforestation est une cause majeure d'émission de gaz à effet de serre, L'ORÉAL s'est engagé en 2014 à une politique « Zéro déforestation » visant à ce qu'en 2020 au plus tard, aucun de ses produits ne soient associés à la déforestation.</p> <p>Fiche GRI 2014, EN Approche Managériale, page 11</p> <p>En 2014, 100 % des approvisionnements en huile de palme et en dérivés d'huile de palme ou de palmiste sont certifiés durables selon les critères de la RSPO (www.rspo.org), 100% des approvisionnements brésiliens en huile de soja sont certifiés bio et équitables et 97,9% des approvisionnements en papier et carton pour ses emballages sont certifiés (notamment FSC, PEFC).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, EN Approche Managériale page 11 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.3.4) • Rapport d'Avancement 2014, page 13
<p>Politiques et pratiques liées aux opérations dans les zones à haut risque ou affectées par des conflits</p>	<p>Les exigences environnementales de L'ORÉAL sont identiques pour tous les sites à travers le monde. Lorsque c'est nécessaire, les pratiques sont adaptées afin de prendre en considération la présence dans des zones à risque élevé et/ou de conflit, telles que la gestion de l'eau (utilisée pour le nettoyage des équipements de production et des lignes de packaging afin de respecter les standards d'hygiène stricts). Cependant aucun site du Groupe ne tire directement son eau de réserves d'eau de surface (marais, rivières, mers et océan).</p>

<p>Adhésion aux meilleures pratiques même où la loi nationale établit une norme inférieure, y compris dans la gestion des services de sécurité</p>	<p>Aujourd'hui, le Groupe compte 43 usines, dont 32 sont certifiées ISO 14 001 et 31 sont certifiées OHSAS 18 001 /VPP. Un programme de certification ISO 50001 (Management de l'énergie) a été lancé en 2014, et une première usine (SICOS France) a été certifiée en décembre. Ce programme sera étendu progressivement aux autres usines du Groupe.</p> <p>Fiche GRI 2014, G4 18-21</p> <p>La politique industrielle mondiale impose également à l'ensemble des sites de</p> <ul style="list-style-type: none"> - veiller à la mise en conformité avec la réglementation ; - déployer les meilleures pratiques d'efficacité énergétique et de consommation des ressources, de réduction des déchets et de leur meilleur traitement possible ; - déployer des projets de rupture dans une recherche permanente de performance opérationnelle alliée à une performance environnementale. <p>Les exigences applicables à un site comprennent la législation, locale et les normes L'ORÉAL. Lorsque plusieurs exigences couvrent le même sujet, c'est la norme la plus élevée qui doit prévaloir.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.3.1)
--	---

CRITÈRE 10 La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Evaluations des risques et impacts environnementaux</p>	<p>L'ORÉAL dispose d'un programme d'audits EHS exhaustif, qui comprend des audits de risques, des « Audits Culture », des audits mixtes Risques et Culture, des visites de prévention Assurance, des audits immobiliers et des audits de sous-traitants.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, EN Approche Managériale page 14 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.3)
<p>Evaluations de l'impact du cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologiques</p>	<p>D'ici à 2020, le Groupe s'est engagé à ce que 100% des nouveaux produits démontrent un impact social ou environnemental positif, c'est à dire qu'à chaque fois que le Groupe inventera ou renovera un produit, L'ORÉAL améliorera son profil environnemental ou sociétal sur au moins l'un des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La nouvelle formule aura réduit son empreinte environnementale, notamment son empreinte eau ; - La nouvelle formule utilisera des matières premières renouvelables, issues de ressources durables ou de la chimie verte. En 2020, 100% des matières premières renouvelables seront issues de sources durables ou de la chimie verte ; - Le profil environnemental du packaging sera amélioré ; - Le nouveau produit aura un impact sociétal positif. <p>Résultats 2014 :</p> <p>67 % des nouveaux produits analysés présentent un profil environnemental ou social amélioré</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, EN Approche Managériale page 6-7, EN27 • Rapport d'Avancement 2014 pages 11 et 19

<p>Attribution des responsabilités dans l'organisation</p>	<p>Le Directeur EHS Groupe est rattaché au Directeur Général des Opérations de L'ORÉAL, lui-même rattaché au Directeur Général du Groupe. Il a en charge la mise en place et le déploiement de la politique EHS du Groupe, le développement et la mise en oeuvre des stratégies et des plans d'actions pour les sites de production, les centrales, les centres de Recherche & Innovation, les sites administratifs et les boutiques.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, EN Approche Managériale page 17 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.3)
<p>Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés</p>	<p>La formation EHS expertise lancée en 2013 spécifiquement pour les équipes EHS a continué d'être déployée en 2014. 37 personnes ont déjà été formées en Europe, représentant 11 nationalités. Les managers continuent à être formés à la culture de sécurité, hygiène et environnement dans le monde entier : 161 managers et superviseurs ont participé à EHS Opérations, 69 top managers à <i>Safety & Leadership</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, EN Approche Managériale page 16
<p>Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) pour rapporter des préoccupations ou demander conseil concernant les impacts environnementaux</p>	<p>Le premier point de contact pour les Collaborateurs est leur Responsable Environnement, Hygiène et Sécurité.</p> <p>La politique « Parlons-en Ensemble » de L'ORÉAL permet aux Collaborateurs de faire remonter leurs éventuelles préoccupations.</p> <p>Les Correspondants Éthiques permettent aux Collaborateurs de 64 pays de disposer d'un interlocuteur de proximité.</p> <p>Les Collaborateurs peuvent également saisir directement le Directeur Général de L'Éthique via le site internet sécurisé « <i>L'ORÉAL Ethics Open Talk</i> ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section Éthique sur loreal.com • Fiches GRI 2014, G4 49, G4 56-58, EN Approche Managériale page 17
<p>Autres bonnes pratiques établies ou naissantes</p>	<p>La rémunération des responsables d'usine ou de centrale de distribution est en partie liée à leurs performances sur le plan de la sécurité, de l'hygiène et de l'environnement.</p> <p>L'ORÉAL participe activement à la protection de l'environnement au travers de ses engagements dans des associations ou des sociétés au niveau national (par exemple Eco-Emballages), européen (par exemple <i>Cosmetics Europe, Euopen, AIM</i>) et international (par exemple « <i>World Business Council for Sustainable Development</i> », <i>We Mean Business</i>). L'ORÉAL est également membre du « <i>Consumer Good Forum</i> » au sein duquel L'ORÉAL, au côté d'autres entreprises, s'est engagé en faveur de la lutte contre la Déforestation. De plus, L'ORÉAL est certifié ISO 14 000 et ISO 50 000.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, EN Approche Managériale page 7 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.3, 6.4.2.1)
<p>Politiques et pratiques liées aux opérations dans les zones à haut risque ou affectées par des conflits</p>	<p>Les exigences environnementales de L'ORÉAL sont identiques pour tous les sites à travers le monde. Lorsque c'est nécessaire, les pratiques sont adaptées afin de prendre en considération la présence dans des zones à risque élevé et/ou de conflit, telles que la gestion de l'eau (utilisée pour le nettoyage des équipements de production et des lignes de packaging afin de respecter les standards d'hygiène stricts). Cependant aucun site du Groupe ne tire directement son eau de réserves d'eau de surface (marais, rivières, mers et océan).</p>

CRITÈRE 11 La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées</p>	<p>77% des usines de L'ORÉAL sont certifiées ISO 14001.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, EN Approche Managériale page 15 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 2.5.2.4 ; 6.3.1)
<p>Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats</p>	<p>Les résultats environnementaux sont présentés au Comité Stratégie et Développement Durable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 2.2.2.5)
<p>Processus pour gérer les incidents</p>	<p>La politique environnement du Groupe s'appuie sur un respect strict de la réglementation, des standards internes applicables dans tous ses sites, des processus opérationnels basés sur la prévention, la réduction et la réutilisation. Cette politique est accompagnée d'un reporting mensuel d'indicateurs détaillés qui permettent de contrôler l'évolution des résultats et de relever ainsi les anomalies et incidents, en conformité avec la norme ISO 14001. Les incidents sont ainsi répertoriés et suivis par les managers EHS dans chacune des entités concernées.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section Ethique sur loreal.com • Fiche GRI 2014, EN Approche Managériale page 17
<p>Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer la performance des entreprises de la chaîne logistique concernant les impacts environnementaux</p>	<p>Pour évaluer la performance environnementale des fournisseurs, un tableau de bord a été développé conjointement avec le CDP. Ainsi en 2014, 192 fournisseurs (parmi les 215 fournisseurs invités) ont répondu positivement à l'invitation de L'ORÉAL à rejoindre également le CDP.</p> <p>Dans la continuité de la Collaboration de L'ORÉAL avec le CDP et avec ses fournisseurs sur la réduction de son empreinte environnementale, le Groupe a participé en 2013 au pilote CDP Supply Chain WATER. Ainsi, 15 des 17 fournisseurs invités par L'ORÉAL ont accepté de participer à ce nouveau programme visant à mesurer et réduire l'Empreinte Eau. Suite à cette phase pilote, 26 fournisseurs ont été sollicités en 2014, et 18 ont accepté de participer.</p> <p>En 2014, 43% des fournisseurs stratégiques du Groupe ont été évalués sur la base de 5 axes dont la RSE. Ils représentent plus de 60% des achats directs.</p> <p>A fin 2014, 92 fournisseurs ont ainsi fait évaluer par Ecovadis leurs politiques sociales, environnementales, éthiques, ainsi que leur déploiement chez leurs propres fournisseurs. Cela représente plus de 50 % des fournisseurs stratégiques du Groupe.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, EN19, EN32 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.3.4.3, 6.4.4.1)

<p>Résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement</p>	<p>Résultats 2014 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 67 % des nouveaux produits analysés présentent un profil environnemental ou social amélioré - 54% des produits nouveaux ou renouvelés présentent un profil environnemental amélioré, grâce à une nouvelle formule dont l'empreinte environnementale a été réduite - 46% des produits nouveaux ou renouvelés présentent un profil environnemental/social amélioré grâce à une nouvelle formule intégrant des matières premières d'origine renouvelable, sourcées de façon responsable ou respectant les principes de la chimie verte. <ul style="list-style-type: none"> • Rapport d'Avancement 2014 page 12 <p>- 50.2% CO2 émis entre 2005 et 2014</p> <p>- 36% d'eau consommée par produit fini entre 2005 et 2014</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.3.3.3) <p>En 2014, plus de 97,9% des approvisionnements en papier et carton d'emballages sont certifiés durables selon les référentiels FSC ou PEFC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, EN Approche Managériale, page 4
<p>Autres bonnes pratiques établies ou naissantes</p>	<p>Entre 2008 et début 2015, ce sont 4070 tonnes de matériaux d'emballages qui ont été économisées grâce aux actions de réduction à la source.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, EN Approche Managériale, page 7 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.3.3.2) <p>L'usine de L'ORÉAL à Burgos a inauguré une nouvelle centrale biomasse en septembre 2014 pourra couvrir 100 % de ses besoins en énergie. L'ORÉAL, a obtenu pour la deuxième année consécutive les scores de A pour sa performance et 98 pour la transparence et a reçu un prix de <i>Best Performer in Climate Change Leadership</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.3.4.1)
<p>Politiques et pratiques liées aux opérations dans les zones à haut risque ou affectées par des conflits</p>	<p>Les exigences environnementales de L'ORÉAL sont identiques pour tous les sites à travers le monde.</p> <p>Un processus d'amélioration continue de ces systèmes a été mis en place. Ils sont examinés chaque année en tenant compte des recommandations des Commissaires aux Comptes et des objectifs de suivi pour les années suivantes : mise à jour des indicateurs à suivre, amélioration de leur définition, du processus de communication et de suivi et de contrôle.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence, note méthodologique, page 245)

POLITIQUES ET PROCEDURES FIABLES CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

CRITÈRE 12 La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

INDICATEURS	RÉPONSES
Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption	<p>La politique L'ORÉAL de prévention de la corruption qui a été approuvée par le Président-Directeur Général ainsi que le Comité Exécutif et présentée au Conseil d'Administration.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, SO Approche Managériale page 2 et 3 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.5)
Politique formelle et publique de tolérance-zéro pour la corruption	<p>La Charte Ethique de L'ORÉAL énonce publiquement une politique de tolérance zéro en matière de corruption. Elle s'applique à tous les Col-laborateurs, mandataires sociaux et membres des Comités Exécutifs et de Direction du Groupe et de ses filiales dans le monde.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section Ethique sur loreal.com • Fiches GRI 2014, SO Approche Managériale pages 3 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.5.1) • La Charte Ethique de L'ORÉAL • L'Esprit L'ORÉAL
Engagement de se conformer à toutes les lois relatives à la corruption, mise en place de procédures pour connaître la loi et surveiller ses évolutions	<p>La Charte Ethique de L'ORÉAL énonce publiquement l'engagement de L'ORÉAL à respecter la législation des pays dans lesquels il est présent.</p> <p>La Direction Juridique du Groupe et les conseils juridiques internes et externes locaux aident les entités de L'ORÉAL à se tenir au courant des évolutions des lois anti-corruption.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section Ethique sur loreal.com • Fiches GRI 2014, SO Approche Managériale pages 3-4 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.5)
Déclaration de soutien aux structures légales régionales et internationales pertinentes (par exemple la Convention des Nations Unies contre la corruption)	<p>L'ORÉAL est adhérent du Pacte Mondial des Nations Unies et soutient la lutte contre la corruption, respecte la Convention des Nations Unies du 31 octobre 2003 contre la corruption et s'engage à appliquer la législation en vigueur, notamment les lois anti-corruption.</p> <p>L'ORÉAL est membre de la Commission Anti-Corruption de la Chambre de Commerce Internationale et membre de Transparency International France.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section Ethique sur loreal.com • Fiches GRI 2014, SO Approche Managériale page 3 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.5)

<p>Politiques détaillées pour les zones à hauts risques de corruption</p>	<p>La Charte Ethique de L'ORÉAL traite des sujets comme la corruption et les paiements de facilitation, les conflits d'intérêts, l'exactitude des documents financiers et professionnels, le choix des fournisseurs ainsi que les cadeaux et invitations.</p> <p>En 2013, un guide spécifique de prévention de la corruption a été déployé dans l'ensemble du Groupe. Ce guide, qui concilie à la fois le respect des usages et réglementations locaux et l'engagement éthique du Groupe, traite des relations avec chacune des parties prenantes de L'ORÉAL et notamment avec les autorités publiques et les intermédiaires.</p> <p>Pour compléter le dispositif de prévention de la corruption, un guide Collaborateur a été diffusé en 2014 pour préciser les règles en matière de cadeaux et d'invitations.</p> <p>D'autres politiques traitent également de ces sujets. Par exemple, un guide pratique et éthique, « Nos Achats Au Quotidien », est remis à tous les Collaborateurs impliqués dans des décisions d'achat. Ce document est actuellement disponible en 12 langues.</p> <ul style="list-style-type: none">• Section Ethique sur loreal.com• Fiches GRI 2014, SO Approche Managériale page 3• Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.5)
<p>Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels</p>	<p>L'ORÉAL souhaite partager son engagement en matière de prévention de la corruption avec ses partenaires commerciaux et le respect de la loi fait partie des Conditions Générales d'Achat du Groupe.</p> <p>Une nouvelle clause anti-corruption est actuellement en cours de déploiement pour les intermédiaires opérant dans les pays à haut risque.</p> <p>L'ORÉAL se réserve le droit de cesser toutes relations avec des partenaires commerciaux qui ne respecteraient pas les lois anticorruption.</p> <ul style="list-style-type: none">• Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.5)• Fiche GRI 2014, SO Approche Managériale, page 4
<p>Autres bonnes pratiques établies ou naissantes</p>	<p>Le Directeur Général de l'Ethique rencontre chaque nouveau Patron de Pays systématiquement afin de les sensibiliser notamment aux questions de prévention de la corruption.</p> <p>En 2014, l'ensemble des Collaborateurs du Groupe a pu adresser ses questions au Président- Directeur Général de L'ORÉAL sur les valeurs et principes éthiques de L'ORÉAL, y compris sur la prévention de la corruption.</p> <ul style="list-style-type: none">• Fiche GRI 2014, SO Approche Managériale, page 2• Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.6)

CRITÈRE 13 La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Réalisation d'évaluation des risques pour les potentielles zones de corruption</p>	<p>Le risque corruption est intégré dans l'évaluation des risques au niveau du Groupe.</p> <p>Un outil permet aux Patrons de Pays d'évaluer les risques éthiques éventuels (y compris la corruption) au niveau local et de prendre les mesures nécessaires pour y remédier.</p> <p>Dans le cadre des vérifications juridiques effectuées préalablement à des projets d'acquisitions, la Direction Juridique du Groupe intègre un « questionnaire éthique » établi par la Direction Générale de l'Éthique. Les réponses à ce questionnaire sont destinées à identifier, dans le dispositif de contrôle interne existant au sein de la cible, la prise en compte notamment de la prévention du risque de corruption.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, Approche Managériale, page 4 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.5)
<p>Procédures des Ressources humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti-corruption, incluant communication et formation pour tous les employés</p>	<p>L'engagement de L'ORÉAL en matière de prévention de la corruption est soutenu par les procédures Ressources Humaines via la compétence éthique "Obtient des résultats avec intégrité", qui fait partie du système d'évaluation de l'ensemble de ses Collaborateurs.</p> <p>Dans un souci de transparence et d'échange, L'ORÉAL communique régulièrement, en interne et externe, sur la mise en œuvre de sa politique et son programme de prévention de la corruption.</p> <p>Les sujets de Corruption et Paiement de Facilitation, Cadeaux et Invitations et Conflit d'Intérêts sont abordés dans la formation e-learning sur l'éthique.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section Ethique sur loreal.com • Fiches GRI 2014, SO3, SO4, SO Approche Managériale, page 3 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.5)
<p>Séparation des pouvoirs en interne pour assurer la cohérence avec l'engagement anti-corruption</p>	<p>Le dispositif de contrôle interne de la Société prévoit des contrôles internes sur les activités opérationnelles, en particulier en ce qui concerne la séparation des tâches.</p> <p>Un système de reporting annuel sur les questions éthiques, permet de mesurer la performance du Groupe sur ce sujet. Chaque Pays reçoit un rapport lui permettant de voir où il se situe vis-à-vis des autres entités en matière de mise en œuvre et suivi des thématiques éthiques, y compris en matière de lutte contre la corruption.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section Ethique sur loreal.com • Fiches GRI 2014, SO Approche Managériale, page 4, G4 56-58 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.5)

<p>Actions prises pour encourager les partenaires professionnels à prendre des engagements anti-corruption</p>	<p>L'ORÉAL souhaite partager son engagement en matière de lutte contre la corruption avec ses partenaires commerciaux et le respect de la loi fait partie des Conditions Générales d'Achat du Groupe.</p> <p>Une nouvelle clause anti-corruption est actuellement en cours de déploiement pour les intermédiaires opérant dans les pays à haut risque.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, SO Approche Managériale, page 4 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.5)
<p>Responsabilité de la direction pour mettre en œuvre les engagements et politiques anti-corruption</p>	<p>Les Patrons de Pays ou, pour les Collaborateurs corporate ou zone, le membre du Comité Exécutif du Groupe dont ils dépendent, veillent au bon déploiement du dispositif de prévention de la corruption et sont les garants du respect de la politique de prévention de la corruption.</p> <p>Le Directeur du Risk Management et de la Compliance est en charge de l'élaboration du dispositif de prévention de la corruption.</p> <p>Le Directeur du Risk Management et de la Compliance est rattaché au Vice-président, Directeur Général Administration et Finances.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, SO Approche Managériale page 3 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.5)
<p>Canaux de communication (signaux d'alerte) et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil</p>	<p>La politique « Parlons-en Ensemble » de L'ORÉAL permet aux Collaborateurs de faire remonter leurs éventuelles préoccupations.</p> <p>Les Correspondants Éthiques permettent aux Collaborateurs de 64 pays de disposer d'un interlocuteur de proximité.</p> <p>Les Collaborateurs peuvent également saisir directement le Directeur Général de L'Éthique, y compris en matière de corruption, via le site internet sécurisé « L'ORÉAL Ethics Open Talk ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section Éthique sur loreal.com • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.5) • Fiches GRI 2014, G4 56-58, SO Approche Managériale, page 4
<p>Comptabilité interne et procédures d'audits concernant l'anti-corruption</p>	<p>Les équipes d'Audit Interne de L'ORÉAL sont particulièrement vigilantes à cet égard. Les risques de corruption font l'objet d'un examen systématique lors des missions d'audit, par le biais d'entretiens individuels portant sur l'Éthique. Ces entretiens comportent des questions dédiées à la corruption et sont menés indépendamment avec le Patron de Pays et le Responsable Administratif et Financier. Ils font l'objet d'un compte rendu individuel revu et signé par ces derniers.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section Éthique sur loreal.com • Fiches GRI 2014, SO Approche Managériale, page 4 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.5)
<p>Politiques et pratiques liées aux opérations dans les zones à haut risque ou affectées par des conflits</p>	<p>L'autorisation par la Zone est nécessaire pour la sélection d'intermédiaires opérant dans les pays à haut risque.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, SO Approche Managériale, page 3

CRITÈRE 14 La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

INDICATEURS	RÉPONSES
Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats	<p>Le Directeur Général de l'Ethique rend compte régulièrement au Président Directeur-Général. Il informe le Conseil d'Administration et le Comité Exécutif.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, HR Approche Managériale, page 2
Processus pour gérer les incidents	<p>Toutes les préoccupations sont examinées en détail et les mesures appropriées sont prises en cas de non-respect des principes de prévention de la corruption de L'ORÉAL.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Section Ethique sur loreal.com • Fiches GRI 2014, SO Approche Managériale, page 3, SO5 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.5)
Cas judiciaires publics concernant la corruption	<p>Il n'y a pas eu de cas judiciaires publics liés à la corruption en 2014.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, SO3
Résultats de l'intégration des principes relatifs à la lutte contre la corruption	<p>En 2014, il a été décidé de ne pas travailler avec un fournisseur prospectif basé en Chine suite à des allégations de tentative de corruption des auditeurs externes responsables des audits sociaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, SO3

AGIR POUR SOUTENIR LES OBJECTIFS PLUS LARGES DES NATIONS UNIES

CRITÈRE 15 La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

INDICATEURS	RÉPONSES
Aligner la stratégie du cœur de métier avec un ou plusieurs Objectifs des Nations Unies pertinents	<p>Charte Ethique Objectifs de développement durable « <i>Sharing Beauty With All</i> »</p> <ul style="list-style-type: none"> Fiches GRI 2014, G4 1
Développement de produits, services et de modèles d'entreprises qui contribuent aux objectifs et thèmes des Nations Unies	<p>Exemples de produits ou de business modèles qui contribuent aux objectifs et enjeux de l'ONU: Méthodes de Test Alternatives, Chimie Verte, Biodégradabilité des Formules, Eco-Conception des Packaging, <i>Solidarity Sourcing</i> et le programme <i>Community Fair Trade de The Body Shop.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Fiches GRI 2014, EN Approche Managériale pages 9 et 10, EN 12, EN 27, SO Approche Managériale, page 8, EC8, PR Approche Managériale, page 2 Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.3.3, 6.3.4) Rapport d'Avancement 2014
Adopter ou modifier les procédures opérationnelles pour maximiser la contribution aux objectifs et thèmes des Nations Unies	<p>L'Esprit L'ORÉAL La Charte Éthique de L'ORÉAL Objectifs de développement durable « <i>Sharing Beauty With All</i> » La Politique Diversité L'ORÉAL Share & Care Le Programme Buy & Care</p> <p>L'ensemble des Collaborateurs sont évalués sur deux compétences éthiques: «Agit/Dirige avec générosité» et «Obtient des résultats avec intégrité».</p> <ul style="list-style-type: none"> Section Éthique sur loreal.com Fiches GRI 2014, Éléments Généraux d'information G4 57-58 Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 2.5.2.1)
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes	<p>En 2014, L'ORÉAL a testé un nouveau modèle d'inclusive business en Inde autour de la gestion des déchets, notamment des emballages de shampoings. L'expérimentation a été menée en partenariat avec Stree Mukti Sanghata, une association de chiffonniers, et Ampolt Electronics, une structure qui développe des solutions vertes dans le domaine de l'énergie et des technologies. Les chiffonniers collectaient les déchets, qui étaient ensuite valorisés sous forme de combustibles. Lancé dans 13 quartiers de Mumbai avec une équipe de 200 femmes chargées de la collecte, le projet a permis de récupérer et recycler 540 tonnes de déchets entre avril et décembre 2014. En 2015, il va être élargi à tous les quartiers de Mumbai et à d'autres régions d'Inde</p> <ul style="list-style-type: none"> Rapport d'Avancement 2014, page 25 <p>Via les Trophées Initiatives pour le Handicap, L'ORÉAL récompense les entités opérationnelles pour leurs actions concrètes en faveur du handicap. Toutes les filiales du Groupe ont participé, permettant de promouvoir l'inclusion du handicap dans 65 pays.</p> <ul style="list-style-type: none"> Fiches GRI 2014, G4-14, HR Approche Managériale, page 3

CRITÈRE 16 La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise, en tant que partie intégrante de sa stratégie de développement durable</p>	<p>En 2014, le Groupe L'ORÉAL a investi €32,8 millions dans des projets de mécénat au travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de la Fondation L'ORÉAL, qui a développé en France des programmes en accord avec les valeurs de la Société, en particulier dans les domaines de la Science et de la Beauté: Pour les Femmes et la Science, Beauté et Estime de Soi, Coiffeurs contre le SIDA, Opération Sourire, <i>Beauty from the Heart...</i> - des entités L'ORÉAL, qui mettent en œuvre localement les programmes de la Fondation L'ORÉAL et participent également à des programmes communautaires locaux - des marques de L'ORÉAL qui soutiennent des initiatives d'intérêt général en accord avec leur identité et leurs valeurs. Ex.: MySkinCheck (La Roche-Posay)... <ul style="list-style-type: none"> • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.2.2) <p>En 2014, le Programme <i>Solidarity Sourcing</i> a permis l'accès à l'emploi à 27 000 personnes de communautés en difficultés sociales ou financières à travers le monde, contre 22 000 en 2013. Au total, ce sont 250 projets <i>Solidarity Sourcing</i> qui sont mis en oeuvre à travers le monde.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, EC 7-8
<p>Coordonner ses efforts avec d'autres organisations et initiatives pour amplifier- et ne pas nier ou dupliquer- les efforts d'autres contributeurs</p>	<p>Le <i>Citizen Day</i> est la journée annuelle que l'ensemble des Collaborateurs L'ORÉAL à travers le monde peuvent consacrer à des actions de volontariat auprès d'associations, sur des projets d'utilité publique et de soutien aux communautés qui les entourent, tout en restant rémunérés ce jour-là par l'entreprise.</p> <p>Devenu un véritable rendez-vous interne fédérateur et porteur de sens pour les Collaborateurs, lors de cette 6ème édition, ce sont plus de 24 000 Collaborateurs qui ont participé dans le monde en 2014, dans 62 pays avec 420 associations partenaires. Au total en 2014, cette action a pu profiter à 32 000 bénéficiaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, SO1
<p>Assumer la responsabilité pour les effets intentionnels ou non des investissements, respecter les coutumes locales, traditions, religions et priorités des individus et des groupes des parties prenantes</p>	<p>En 2014, la Fondation L'ORÉAL a déployé <i>Beauty for a Better Life</i> en Indonésie en partenariat avec l'association Pekka, qui accompagne les mères de famille en situation d'isolement ou victimes de violence pour les aider à se réinsérer. La formation, qui a reçu le soutien du gouvernement indonésien, est suivie par 100 femmes de la région du Karawang, une zone rurale particulièrement pauvre située à trois heures de route de Jakarta.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport d'Avancement 2014, page 24
<p>Autres bonnes pratiques établies ou naissantes</p>	<p>A la fin de 2014, 4% des fournisseurs stratégiques ont mis en place une action de <i>solidarity sourcing</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.4)

CRITÈRE 17 La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Engagement public sur l'importance d'agir sur un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies</p>	<p>En 2014, le Président-Directeur Général a signé au nom de L'ORÉAL les <i>Women's Empowerment Principles</i>, une initiative de l'UN Women et du Pacte Mondial des Nations Unies, qui vise à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sur le lieu travail, le marché et au sein de la communauté.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, G4 15 <p>The Body Shop est l'un des membres fondateurs de l'ETI (<i>Ethical Trading Initiative</i>), une alliance de compagnies, d'ONG et de syndicats qui Col-laborent pour améliorer les conditions de travail des personnes pauvres et vulnérables à travers le monde</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, SO1 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.4.1)
<p>Encourager les dirigeants d'entreprises à participer à des sommets, conférences et autres importantes interactions au sujet des politiques publiques en relation avec un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies</p>	<p>En 2014, ENAR (European Network Against Racism) a de nouveau été ac-cueilli par L'ORÉAL pour sa conférence afin d'explorer les bonnes pratiques des entreprises pour aborder la question de l'origine ethnique et culturelle dans l'emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, G4 16, LA Approche Managériale page 8
<p>Autres bonnes pratiques établies ou naissantes</p>	<p>L'ORÉAL a signé l'accord avec l'Organisation Internationale du Travail pour faire partie du <i>Disability Network</i> de cette organisation, afin de part-ager ses meilleures pratiques et interagir avec les parties prenantes, telles que les ONG, les associations civiles et autres entreprises.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, G4 16, LA Approche Managériale page 9, HR Approche Manageriale, page 3 • Section Diversité sur loreal.com

CRITÈRE 18 La COP décrit des partenariats et une action collective

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Développer et implémenter des partenariats avec des organisations publiques ou privés (entités des Nations Unies, Gouvernement, ONG ou autres) sur le coeur de métier, les investissements sociaux et/ ou « advocacy »</p>	<p>De nombreux projets de partenariat sont organisés soit avec des organismes publics comme l'UNESCO ou avec des organismes privés, des pairs du secteur ou des fournisseurs, à la fois au niveau corporate, des marques ou local.</p> <p>Quelques exemples : <i>Beauty from the Heart</i>, réseau Beauté et Estime de Soi, Pour les Femmes et la Science de l'UNESCO, Coiffeurs contre le Sida, Opération Sourire, Médecins du Monde, Garnier/TerraCycle, Packaging FSC, <i>Carbon Disclosure Project</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, G4-16, EC7, EN 28 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.2.2) • Rapport d'Avancement 2014, page 24
<p>Rejoindre des pairs de l'industrie, des entités des Nations Unies et/ou des parties prenantes sur des initiatives contribuant à la résolution des défis communs et des dilemmes au niveau local ou global, avec un accent sur les initiatives prolongeant l'impact positif de l'entreprise sur sa chaîne de valeur</p>	<p>L'ORÉAL continue d'agir en tant que leader et partage ses progrès dans le domaine du développement durable en participant à et en coopérant avec de nombreuses organisations.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, G4-16 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.6)

GOVERNANCE ET LEADERSHIP DE LA RSE

CRITÈRE 19 La COP décrit l'engagement du président et de la direction

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Le Président délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant le développement durable et l'engagement envers le Global Compact</p>	<p>Extrait de la déclaration de Jean-Paul AGON dans le Rapport d'Avancement 2014 « Sharing Beauty With All » :</p> <p>« ...depuis plus de dix ans, nous soutenons et mettons en œuvre les principes du Pacte Mondial des Nations Unies, un engagement renouvelé en 2014. Notre démarche de développement durable découle de la Charte Éthique de L'ORÉAL et de nos Principes Éthiques forts qui sont l'Intégrité, le Respect, le Courage et la Transparence. Avec Sharing Beauty With All, nous avons souhaité aller encore plus loin. Ces nouveaux engagements, à la fois concrets et ambitieux, couvrent l'ensemble de notre chaîne de valeur. Ils doivent à terme transformer notre Groupe, notre manière d'innover, de fabriquer nos produits, de communiquer avec nos consommateurs ou de partager notre croissance avec les communautés qui nous entourent. C'est un changement profond de paradigme... »</p>
<p>Le Président promeut des initiatives améliorant la durabilité du secteur d'activité de l'entreprise et conduit le développement de standards pour l'industrie</p>	<p>L'ORÉAL participe au <i>World Business Council for Sustainable Development</i>, une organisation internationale de chefs d'entreprise qui s'intéresse aux questions de développement durable.</p> <p>L'ORÉAL est également un membre actif du « <i>Consumer Goods Forum</i> » qui traite de problématiques telles que la déforestation et les déchets.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, G4-16 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.2.1)
<p>Le Président mène l'équipe de direction exécutive dans la conception de la stratégie de développement durable, définissant les buts et surveillant leur mise en œuvre</p>	<p>Le Directeur Général de l'Éthique rapporte au Président-Directeur Général.</p> <p>Le Comité Stratégie et Développement Durable est présidé par le Président-Directeur Général.</p> <p>Enfin, depuis l'annonce du programme Sharing Beauty With All, une instance de gouvernance externe, nommée Panel of Critical Friends, rassemblant de grands experts environnementaux et sociétaux internationaux a été mise en place pour se porter garante de la sincérité de la démarche de L'ORÉAL, et challenger une fois par an le Groupe sur ses progrès. La première réunion de ce panel s'est tenue le 19 septembre 2014 à Clichy, en présence de Jean-Paul Agon.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiches GRI 2014, G4 27 à G4 34-38, G4-56-58 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 2.2) • Section Éthique sur loreal.com
<p>Intégrer les critères de développement durable et les principes du Global Compact aux objectifs et programmes d'intéressement pour le PDG et l'équipe de direction</p>	<p>40% de la rémunération annuelle du Président-Directeur Général est calculée sur la base d'une appréciation des aspects qualitatifs de management et notamment les actions dans le domaine sociétal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 8.1.1)

CRITÈRE 20 La COP décrit l'adoption par le conseil d'administration et la surveillance

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Le Conseil d'administration (ou équivalent) assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de la RSE</p>	<p>Les travaux du Conseil sont axés sur l'activité, la stratégie et les engagements de la Société en matière environnementale, sociale et sociétale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, G4 45-47 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 2.2.2.2)
<p>Le Conseil d'administration établi, où cela est possible, un Comité de suivi ou attribue la RSE à un membre du Conseil</p>	<p>Comité Stratégie et Développement Durable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, G4 45-47 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 2.2.)
<p>Le Conseil (ou le Comité), où cela est possible, approuve le reporting formel en matière de RSE (Communication sur le Progrès)</p>	<p>L'approbation du Rapport d'Avancement Sharing Beauty With All L'ORÉAL est effectuée par Jean Paul Agon, Président Directeur - Général du Groupe L'ORÉAL.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, G4-48

CRITÈRE 21 La COP décrit l'implication des parties prenantes

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Responsabilité de l'entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes</p>	<p>L'ORÉAL a engagé depuis plusieurs années un dialogue avec ses parties prenantes, c'est-à-dire les acteurs « impactant sur » ou « impactés par » son activité, afin de les écouter et de mieux comprendre leurs besoins.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, Ressources et Généralités G4 24-26
<p>Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés</p>	<p>L'importance et le traitement des enjeux liés à la responsabilité sociale de l'entreprise diffèrent d'un pays à l'autre ; c'est pour cette raison que L'ORÉAL a mis en place des forums avec ses parties prenantes dans le monde entier afin de promouvoir un dialogue à l'échelle locale tant sur les enjeux locaux que globaux.</p> <p>Depuis 2011, 754 organisations ont été contactées, 232 ont participé.</p> <p>À travers <i>Sharing Beauty With All</i>, L'ORÉAL s'est engagé à communiquer régulièrement sur les progrès accomplis. Pour l'aider dans sa démarche, le Groupe a mis en place un panel d'experts internationaux indépendants, instance d'accompagnement externe du programme.</p> <p>Ces "amis critiques" se réuniront une fois par an, en présence de Jean-Paul Agon, Président-Directeur Général de L'ORÉAL. Leur rôle est d'examiner les avancées réalisées dans le cadre de <i>Sharing Beauty With All</i> et d'apporter leur regard critique sur les actions menées, en suggérant des améliorations. La première réunion du <i>Panel of critical friends</i> s'est tenue le 19 septembre 2014 en France, au siège du Groupe à Clichy. La matinée a été consacrée à une présentation des différentes réalisations du Groupe en matière de développement durable depuis l'annonce des engagements, et des leviers d'action utilisés pour atteindre les objectifs visés. L'après-midi, certains participants ont suivi des ateliers d'échanges et de débats consacrés à des problématiques spécifiques, sur lesquelles ils ont pu apporter leur expertise et leurs compétences respectives.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, G4-27, G4 34-38 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.2)
<p>Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en œuvre et les inviter à prendre activement part à l'examen de la performance</p>	<p>Les forums avec nos parties prenantes et le panel d'experts internationaux indépendants visent notamment à recueillir leurs commentaires sur la stratégie de L'ORÉAL en matière de développement durable pour nourrir la réflexion stratégique du Groupe.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, G4 27 • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.2)

<p>Établir des canaux de communication pour s'engager avec les salariés et autres parties prenantes pour entendre leurs idées, aborder leurs préoccupations et protéger « les plaignants »</p>	<p>La politique « Parlons-en Ensemble » de L'ORÉAL permet aux Collaborateurs de faire remonter leurs éventuelles préoccupations.</p> <p>Les Correspondants Éthiques permettent aux Collaborateurs de 64 pays de disposer d'un interlocuteur de proximité.</p> <p>Les Collaborateurs peuvent également saisir directement le Directeur Général de L'Éthique, y compris en matière de Droits de l'Homme, via le site internet sécurisé « <i>L'ORÉAL Ethics Open Talk</i> ».</p> <ul style="list-style-type: none">• Section Éthique sur loreal.com• Fiche GRI 2014, G4 49 HR Approche Managériale, pages 2 et 8
<p>Autres bonnes pratiques établies ou naissantes</p>	<p>Chaque année depuis 2009, L'ORÉAL organise une Journée de l'Éthique (Ethics Day) afin d'assurer la continuité de la communication interne sur ce sujet. En 2014, l'ensemble des Collaborateurs du Groupe a pu adresser ses questions au Président, Directeur Général de L'ORÉAL, qui y a répondu lors d'un webchat en direct. Chaque Patron de Pays a également pu échanger avec ses Collaborateurs sur l'éthique. En 2014, plus de la moitié des Collaborateurs du Groupe a participé à ce dialogue et plus de 4000 questions ont été posées au niveau mondial.</p> <ul style="list-style-type: none">• Fiche GRI 2014, HR Approche Managériale, pages 2 <p>L'ORÉAL, en tant que leader dans l'industrie cosmétique, considère comme son devoir d'être proactif et de participer au dialogue accompagnant l'élaboration des réglementations locales dans les pays dans lequel il est implanté. C'est pourquoi le Groupe est engagé au sein de différentes associations professionnelles telles que <i>Cosmetics Europe</i>, la fédération européenne des cosmétiques, <i>PCPC (Personal Care Products Council)</i>, l'association américaine de l'industrie cosmétique, <i>Japan Cosmetics Industry Association (JCIA)</i>, <i>CAFFCI (China Association of Fragrance Flavour and Cosmetic Industries)</i>, <i>ISTMA (Indian Soap and Toiletries Mfrs Association)</i>, <i>PERKOSMI (Persatuan Kosmetika Indonesia)</i>, <i>Korea Cosmetic Association</i>, <i>The Cosmetic & Perfumery Association of Hong Kong, Taipei Cosmetic Industry Association</i> et <i>Vietnam Oil, Aromatherapy & Cosmetics Association en Asie</i>, ou <i>CASIC et CONARS</i> (sur les aspects autorégulation et publicité responsable) en Amérique du Sud.</p> <ul style="list-style-type: none">• Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.4.6)• Fiches GRI 2014, SO Approche Managériale, page 4

ANNEXE : PRINCIPES D'AUTONOMISATION DES FEMMES (WEPS)

CRITÈRE A La COP décrit des politiques et pratiques qui soutiennent les principes d'autonomisation des femmes et promeuvent l'égalité homme /femme sur le lieu de travail

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Atteindre et maintenir l'égalité homme/ femme dans l'encadrement supérieur et le conseil d'administration & dans l'encadrement intermédiaire</p>	<p>En accord avec les Principes WEPS, le Programme « <i>Gender at L'Oréal</i> » établi un leadership de haut niveau pour l'égalité homme/femme, s'assure que toutes les femmes et hommes sont traités de manière équitable au travail, promeut l'éducation, la formation et le développement professionnel pour les femmes et mesure et communique publiquement sur les mesures prises afin d'atteindre l'égalité homme/femme.</p> <p>L'un des objectifs du programme "<i>Gender at L'Oréal</i>" est d'accompagner et de permettre l'émergence de talents féminins au plus haut niveau de l'organisation.</p> <p>L'Oréal respectera la loi française qui prévoit une participation minimale de 40 % de femmes au sein du Conseil d'Administration.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, G4-38, G4-40
<p>Rémunération égale à travail égal</p>	<p>Un autre objectif du programme "<i>Gender at L'Oréal</i>" est de réduire l'écart des rémunérations entre les hommes et les femmes jusqu'à ce qu'il disparaisse.</p> <p>Dans chaque pays, la politique de rémunération s'appuie sur un système d'évaluation de la performance appliqué partout dans le monde</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, EC5, LA13 <p>Les différents audits sur l'égalité homme/femme qui sont menés dans les différents pays (Banque Mondiale, GEES et EDGE) évaluent, parmi d'autres critères, l'application du principe de rémunération égale à travail égal dans les pays et propose des plans d'action correctifs, lorsque c'est nécessaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, LA Approche Managériale, page 8
<p>Options de flexibilité du travail</p>	<p>Le pilier ENJOY du Programme L'Oréal Share & Care vise à améliorer la qualité de vie au travail et comprend, entre autres, le développement de modes de travail flexible.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport Annuel 2014 (Document de Référence 6.2.2.2) • Fiche GRI 2014, LA2
<p>Accès à une prise en charge des enfants et des personnes dépendantes</p>	<p>Des initiatives locales abordent le sujet de la prise en charge des enfants et des personnes dépendantes. A titre d'exemple, l'aménagement du temps de travail, les garderies pour enfants en bas âge (Inde), une salle d'allaitement (Malaisie, Dubai) etc. En France, L'Oréal a travaillé avec l'Association SOS Prema afin de lancer une Charte de la Parentalité qui est soutenue par le Ministère du Travail. A ce jour, 482 entreprises ont signé la Charte. Cette initiative est une preuve de l'engagement de L'Oréal dans la promotion d'un environnement de travail où les parents peuvent mieux gérer leur équilibre vie professionnelle/vie privée. Un observatoire de la parentalité a été créé afin de soutenir cette Charte.</p>

<p>Soutient aux femmes enceintes et à celles de retour du congé maternité</p>	<p>Afin d'éviter que les congés maternité ou parentaux aient un impact négatif sur les carrières des femmes à L'Oréal, différentes initiatives ont été prises. Par exemple, le programme L'Oréal Share & Care est unique car il vise à assurer aux femmes travaillant chez L'Oréal le bénéfice d'un congé maternité minimum de 14 semaines, payées à 100%, dans l'ensemble des pays.</p>
<p>Recrutement et maintien dans l'entreprise de femmes, entre autre via la formation continue et le développement</p>	<p>Dans le recrutement, l'objectif est d'atteindre un recrutement équilibré dans l'ensemble des fonctions. L'Oréal réalise des actions spécifiques afin d'augmenter la représentation des femmes dans certaines entités ou postes où les femmes sont sous-représentées (Informatique, Opérations). Par exemple dans l'Informatique, L'Oréal participe à un programme de tutorat pour les étudiantes en licence : « <i>Capital Filles</i> », « <i>Women in Digital</i> ».</p>
<p>Opportunités d'éducation et de formation pour les femmes employées</p>	<p>Afin d'accompagner les femmes dans le développement de leurs capacités de leadership, L'Oréal participe à de nombreuses conférences et formations au leadership. Par exemple, L'Oréal est un partenaire officiel du Programme EVE depuis sa création avec Danone. Le Programme EVE est un programme de leadership pour les femmes qui vise à la fois l'évolution individuelle et organisationnelle, car il propose de travailler sur son évolution afin d'apporter le changement dans l'organisation. Créé en février 2011 afin de continuer la discussion, le réseau et l'engagement des participantes au programme EVE, « <i>EVE le blog</i> » a été lancé. Il s'agit du seul media francophone dédié au leadership féminin. L'Oréal, en tant que membre éditorial, partage les meilleures pratiques sur le blog et échange des informations avec les autres membres (Danone, Crédit Agricole, KPMG France, Orange). En octobre 2014, à l'initiative de L'Oréal et de Danone, a été lancé EVE Asie-Pacifique à Shanghai. Plus de 120 femmes de différentes entreprises et secteurs ont participé à l'expérience. Notre objectif en 2015 est d'étendre ce Programme à l'Amérique Latine afin de permettre aux femmes de la région de pouvoir y participer plus facilement. Exemples de publications L'Oréal sur le blog : http://www.eveblog.com/categorie/loreal-2/.</p> <p>D'autres exemples incluent L'Oréal USA qui organise le programme « <i>Women's Offsite</i> ». Cette conférence vise les femmes dans des positions seniors à travers l'entreprise.</p> <p>Le programme de L'Oréal inclut le <i>Global Summit of Women, the Women's Forum, JUMP</i>, la journée aufeminin.com et <i>ELLE active</i>.</p>
<p>Sensibiliser sur le sujet de l'égalité homme/ femme sur le lieu de travail ainsi que l'inclusion et la non-discrimination pour tous</p>	<p>Afin de favoriser une prise de conscience sur le sujet de la Diversité, les Collaborateurs L'Oréal prennent part à un atelier d'une journée sur la Diversité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, LA Approche Managériale, page 8
<p>Opportunités de tutorat et de parrainage pour les femmes</p>	<p>En tant que membre fondateur du Programme EVE, L'Oréal a déjà permis la formation de 200 de ses collaborateurs hommes et femmes sur le leadership des femmes via ce séminaire interentreprises qui est une innovation sociale unique.</p> <p>Afin d'aider encore davantage les femmes à atteindre les plus hauts postes, le programme de tutorat « <i>L'Oréal by Women</i> » a été initié au niveau du Groupe.</p>

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes

En 2014, L'Oréal a été distinguée lors des Trophée du Capital Humain, dans la catégorie «Place des femmes dans l'entreprise» pour son initiative «Concilier carrière et maternité en toute quiétude».

Par ailleurs, L'Oréal a obtenu le Prix Vigeo pour ses actions en faveur des femmes.

- Fiche GRI 2014, LA Approche Managériale, page 8

Les efforts de L'Oréal afin de faire certifier ses filiales avec le label « *Gender Equality European Standard* » (GEES) ont été reconnus par l'Arborus Fund, l'organisation fondatrice du Label GEES. En novembre 2014, L'Oréal a reçu un prix spécial pour le réseau de certification le plus étendu en Europe.

- Fiche GRI 2014, LA Approche Managériale, page 8
- <http://news.loreal.com/en/commitments/loreal-receives-award-its-out-standing-number-subsidiaries-gender-equality-certifications-europe-3301>

L'Oréal est un membre du Comité Exécutif du International Dual Career Network, une association à but non-lucratif formée par la collaboration d'entreprises, d'ONG et d'institutions académiques avec l'objectif de faciliter la recherche d'emploi pour les partenaires des salariés expatriés, en fournissant aux entreprises membres un accès clé en main à une importante réserve de talents.

- <http://www.idcn.info/about-the-idcn/who-we-are.aspx>

L'Oréal participe activement au Conseil des UN WEP

CRITÈRE B La COP décrit des politiques et pratiques qui soutiennent les principes d'autonomisation des femmes et promeuvent l'égalité homme/femme dans le secteur économique

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Programme diversité des fournisseurs</p>	<p>Parce que la puissance d'achat d'une entreprise est un vecteur de développement économique et d'impact sociétal, L'Oréal a décidé de faire de ses achats un moyen original pour promouvoir l'inclusion sociale. Le Groupe a ainsi créé mi-2010 un programme mondial d'achats solidaires : le <i>Solidarity Sourcing</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, SO Approche Managériale, page 2
<p>Suivi des fournisseurs et engagement au sujet de l'autonomisation des femmes et l'égalité homme/femme, y compris via la promotion des Principes d'Autonomisation des Femmes auprès des fournisseurs</p>	<p>Les audits sociaux des fournisseurs couvrent entre autres la non-discrimination, le harcèlement sexuel et moral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, LA Approche Managériale, page 10
<p>Marketing sensible à l'égalité homme/femme</p>	<p>La Charte Ethique de L'Oréal interdit toute atteinte à la dignité de la personne humaine ou la présentation de stéréotypes dégradants. Elle aborde également la préoccupation grandissante des troubles de l'alimentation parmi les jeunes femmes et le débat croissant sur la sexualisation précoce des jeunes enfants.</p> <p>L'Oréal a mis en place au niveau corporate une Direction responsable de la pré - approbation des messages publicitaires pour l'ensemble des produits que le Groupe commercialise dans le monde. Cette entité centrale est composée d'experts qui ont à la fois une connaissance extrêmement précise des performances des produits L'Oréal et des réglementations publicitaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, PR Approche Managériale, page 3 <p>Intégrer la Diversité – origines, handicaps, âge, genre – dans l'approche marketing de L'Oréal est une opportunité de créer de la valeur pour les marques et de créer de nouveaux liens avec le consommateur. L'objectif est d'identifier les segments de consommateurs avec des besoins qui ne sont pas suffisamment couverts, et de mieux aller à leur rencontre avec des produits et services accessibles à tous.</p> <ul style="list-style-type: none"> • http://www.loreal.com/csr-commitments/diversity/our-approach-to-promoting-diversity/diversity-in-marketing
<p>Développement de produits et services sensibles à l'égalité homme/femme</p>	<p>L'Oréal offre une vaste gamme de produits dédiés aux hommes et aux femmes.</p>

CRITÈRE C La COP décrit des politiques et pratiques qui soutiennent les principes d'autonomisation des femmes et promeuvent l'égalité homme /femme dans la communauté

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Evaluation de l'impact selon le genre ou prise en considération des impacts liés au genre en tant que partie des évaluations des impacts sociaux et/ou droits de l'homme</p>	<p>Une due diligence continue des droits de l'homme est basée sur l'index Maplecroft notamment en matière de non-discrimination.</p>
<p>S'assurer de la représentation des femmes parmi les bénéficiaires des programmes de communautés</p>	<p>De nombreux programmes L'Oréal à destination des communautés incluent des bénéficiaires femmes, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le partenariat avec la coopérative agricole COPPALJ, qui emploie des femmes à la collecte de noix de Babaçu a été renforcé: aujourd'hui, 800 familles issues de la région de Lago do Junco, au Brésil, bénéficient de cet accord. - Un nouveau modèle de gestion inclusive des déchets a été lancé en Inde dans 13 quartiers de Mumbai avec une équipe de 200 femmes chargées de la collecte. En 2015, il va être élargi à tous les quartiers de Mumbai et à d'autres régions d'Inde. <p>• Rapport d'Avancement 2014, pages 12 et 25</p>
<p>Initiatives dans les communautés dédiées spécifiquement à l'autonomisation des femmes et des filles</p>	<p>L'Oréal est engagé dans de nombreux projets en faveur des femmes et des jeunes filles. En particulier, c'est avec la Science et la Beauté que la Fondation L'Oréal révèle et valorise les femmes qu'elle accompagne dans le monde au travers de missions qui s'articulent autour de deux thématiques fortes : <i>Pour les Femmes et la Science ; Beauty for a Better Life.</i></p> <p>Fiche GRI 2014, EC7</p> <p>En juin 2015, L'Oréal et La Roche-Posay ont participé à un évènement d'une journée pour des parents élevant seuls leurs enfants. Les recruteurs L'Oréal leur ont donné des conseils sur la manière de rédiger un CV et les experts en maquillage de La Roche-Posay ont animé des sessions de maquillage et de soin du visage.</p> <p>http://www.parent-solo.fr/article-1365-journee-1er-juin-mondiale-parents.html</p> <p>Depuis 2012, L'Oréal Paris organise en collaboration avec le Magazine "ELLE" le forum ELLE Active qui est dédié aux femmes qui travaillent et à l'autonomisation des femmes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • http://www.elle.fr/Societe/Le-travail/Forum-ELLE-Active/Paris-27-et-28-mars • http://www.elle.fr/Societe/Le-travail/Faire-bouger-les-choses/Isabelle-Guyony-Hovasse-La-mixite-femmes-hommes-un-enjeu-strategique-2878800 <p>En 2015 L'Oréal Paris a fêté le 10ème anniversaire du Programme Women of Worth aux Etats-Unis. Chaque année, L'Oréal Paris octroie 10.000 USD à 10 femmes exceptionnelles afin de les soutenir dans leurs démarches en faveur de leurs communautés.</p> <p>• http://www.lorealparisusa.com/en/women-of-worth.aspx</p>

<p>Stratégies pour s'assurer que les projets d'investissements dans les communautés et les programmes (notamment économiques, sociaux et environnementaux) impactent positivement les femmes et les filles</p>	<p>Voir ci-dessus</p>
<p>Stratégies pour s'assurer que les projets d'investissements dans les communautés et les programmes (notamment économiques, sociaux et environnementaux) prévoient la pleine participation des femmes et des filles</p>	<p>Voir ci-dessus</p>
<p>Autres bonnes pratiques établies ou naissantes</p>	<p>La Fondation L'Oréal a lancé en octobre 2014 L'Oréal Pour les Filles et la Science. Lancé en France comme pays pilote, il sera étendu au niveau mondial l'année prochaine. Le Programme est basé sur deux axes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'intervention de femmes scientifiques qui peuvent servir de modèles auprès de lycéens/lycéennes afin de montrer un visage nouveau de la science et de combattre ainsi les préjugés sur la science et les femmes dans la science. - Une formation et un kit d'outils spécifiques ont été développés pour ces interventions. L'objectif pour la première année est d'atteindre 16 000 lycéens. Un dispositif digital : la communauté #LesFillesAussi est présente sur les réseaux sociaux avec du contenu spécifique (vidéos, chiffres etc), s'adaptant aux 15-18 ans

CRITÈRE D La COP contient ou se réfère à des données ventilées par genre

INDICATEURS	RÉPONSES
<p>Atteindre et maintenir l'égalité homme/femme dans l'encadrement supérieur et au conseil d'administration</p>	<p>Actuellement 38,5% des membres du Conseil d'Administration, 33% du Comité Exécutif et 47% des membres des Comités de Direction sont des femmes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, G4-38, LA12
<p>Atteindre et maintenir l'égalité des sexes dans les catégories des cadres intermédiaires</p>	<p>Le pourcentage des femmes dans la les effectifs varie entre les différentes zones géographiques entre 48% en Afrique Moyen-Orient à 73% en Amérique du Nord.</p> <p>Les femmes au sein du Groupe représentent 68 % des effectifs globaux, 60 % des cadres 40 % des expatriés 46 % des nouvelles missions d'expatriation de l'année 48 % des marques sont dirigées par des femmes 47% des 49 collaborateurs nommés en 2014 à une fonction de Patron de Division sont des femmes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, LA12

<p>Rémunération égale à travail égal</p>	<p>Cet indicateur n'est pas suivi au niveau Groupe.</p> <p>Depuis 2009, L'Oréal fait appel à des experts indépendants pour analyser les rémunérations. Le choix s'est porté sur l'INED (Institut National d'Études Démographiques). Cette étude est reconduite annuellement et montre que L'Oréal s'est engagé dans une vraie démarche de réduction des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et ce avec des résultats meilleurs que la moyenne des résultats constatés en France. A titre d'exemple, pour le statut Cadre, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, net des effets de structure et de coefficients, est passé de 5,90% en 2007 à 4,05% en 2013.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, EC5, LA Approche Managériale, page 8, LA13
<p>Recrutement et maintien dans l'entreprise de femmes notamment via la formation continue et le développement</p>	<p>64 % des cadres recrutés en 2014 sont des femmes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, LA12
<p>Opportunités d'éducation et de formation pour les femmes employées</p>	<p>En 2014, 81,7% des Collaborateurs du Groupe ont bénéficié d'au moins une formation au cours de l'année.</p> <p>Le nombre de Collaborateurs formés en 2014 est de 64.220 et 62% des personnes formées sont des femmes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, LA9
<p>Promouvoir et maintenir la conscience de l'égalité des sexes sur le lieu du travail ainsi que l'inclusion et la non-discrimination pour tous les employés.</p>	<p>A la fin de l'année 2014, 26 entités ont obtenu des certifications (24 GEES, 1 EDGE, 1 Banque Mondiale) permettant d'analyser la sensibilisation sur ce sujet dans les différents pays.</p> <p>Les Collaborateurs de L'Oréal participent à un atelier d'une journée sur la diversité. Cette formation d'une journée a permis de sensibiliser plus de 15.000 collaborateurs dans plus de 20 pays.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, LA Approche Managériale, page 8
<p>Opportunités de tutorat et de parrainage pour les femmes employées</p>	<p>Cet indicateur n'est pas suivi.</p>
<p>Autres bonnes pratiques établies ou naissantes</p>	<p>Communication sur d'autres données clé:</p> <p>Composition de la main-d'œuvre en temps partiel/temps plein par sexe Composition de la main-d'œuvre en contrat à durée indéterminée/ durée déterminée par sexe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiche GRI 2014, G4-10