
ECONOMIE

Approche managériale p. 2

Performance économique

● EC1 - Valeur économique directe créée et distribuée, incluant les produits, les coûts opérationnels, prestations et rémunérations des salariés, donations et autres investissements pour les communautés, les résultats mis en réserves, les versements aux apporteurs de capitaux et aux Etats p. 2

① EC2 - Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés aux changements climatiques p. 6

● EC3 - Etendue de la couverture des retraites avec des plans de retraite à prestations définies p. 7

① EC4 - Subventions et aides publiques significatives reçues p. 11

Présence sur le marché

① EC5 - Distribution des ratios comparant le salaire d'entrée de base par genre et le salaire minimum local sur les principaux sites opérationnels p. 11

● EC6 - Politique, pratiques et part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels p. 12

● EC7 - Procédures d'embauche locale et proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels p. 13

Impacts économiques indirects

● EC8 - Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et des services, principalement publics, réalisés via une prestation commerciale, en nature ou à titre gratuit p. 14

● EC9 - Compréhension et description des impacts économiques indirects significatifs, y compris l'importance de ces impacts p. 16

○ non répondu ① partiel ● complet

Approche managériale

Suite à la réunion du Conseil d'Administration de L'Oréal le 11 février 2013, les comptes consolidés et les comptes sociaux pour l'exercice 2012 ont été arrêtés.

2012 a été une bonne année pour L'Oréal sur de nombreux plans. Le Groupe réalise une forte croissance de son chiffre d'affaires et démontre une fois encore sa capacité à surperformer le marché de la beauté, et à gagner des parts de marché y compris sur les marchés plus difficiles de l'Europe de l'Ouest et des Etats-Unis. 2012 a été également un très grand cru d'innovations - parmi les plus belles de l'industrie - dans chacune des divisions et des grands métiers du Groupe.

2012 marque aussi une étape historique dans l'accélération de l'internationalisation du Groupe, puisque les « Nouveaux marchés » deviennent la première zone géographique.

Enfin, les résultats et le cash-flow, en très forte progression, atteignent des niveaux records, confirmant la puissance du modèle économique de L'Oréal.

Fort de ces succès et de ces progrès, le Groupe aborde l'avenir avec optimisme et confiance. Confiance dans la dynamique positive de son marché. Confiance dans la force de sa mission « la beauté pour tous », de sa stratégie « l'universalisation », et dans son ambition de conquérir un milliard de nouveaux consommateurs. Confiance enfin dans les fondamentaux de L'Oréal : sa recherche, sa capacité à innover et à proposer des produits de grande qualité, son catalogue exceptionnel de marques, son business modèle, créateur de valeur et de cash-flow, et enfin, la force unique de ses équipes.

Le Groupe est donc bien préparé pour surperformer le marché en 2013 et réaliser une nouvelle année de croissance du chiffre d'affaires et des résultats.

Le Conseil d'Administration a décidé de proposer à l'Assemblée Générale du 26 avril 2013 le versement d'un dividende de 2,30 euros par action, en augmentation de + 15 % par rapport à 2011.

La performance économique de L'Oréal ainsi que sa présence sur le marché sont consolidées dans son Rapport d'Activité 2012 et son Document de Référence 2012, consultables en ligne sur le site www.loreal-finance.com.

Performance économique

EC1

**VALEUR ÉCONOMIQUE DIRECTE CRÉÉE ET DISTRIBUÉE,
INCLUANT LES PRODUITS, LES COÛTS OPÉRATIONNELS, PRESTATIONS ET
RÉMUNÉRATIONS DES SALARIÉS, DONATIONS ET AUTRES INVESTISSEMENTS
POUR LES COMMUNAUTÉS, LES RÉSULTATS MIS EN RÉSERVES,
LES VERSEMENTS AUX APPORTEURS DE CAPITAUX ET AUX ETATS**

Evolution du chiffre d'affaires 2012

A données comparables, c'est-à-dire à structure et taux de change identiques, la croissance du chiffre d'affaires du Groupe L'Oréal ressort à + 5,5 %. L'effet net de changement de structure est de + 0,7 %.

Les effets monétaires ont eu un impact positif de + 4,2 %.

La croissance à taux de change constants ressort à + 6,2 %.

A données publiées, le chiffre d'affaires du Groupe, au 31 décembre 2012, atteint 22,463 milliards d'euros en progression de + 10,4 %.

Chiffre d'affaires par division opérationnelle et zone géographique

	4 ^e trimestre 2012			Au 31 décembre 2012		
	M€	Croissance à données		M€	Croissance à données	
		comparables	Publiées		comparables	Publiées
PAR DIVISION OPÉRATIONNELLE						
Produits Professionnels	741,7	2,4 %	5,3 %	3 002,6	2,1 %	6,7 %
Produits Grand Public	2 613,4	5,8 %	8,7 %	10 713,2	5,0 %	8,9 %
L'Oréal Luxe	1 516,7	6,2 %	12,3 %	5 568,1	8,3 %	16,0 %
Cosmétique Active	331,9	7,1 %	8,6 %	1 528,0	5,8 %	7,5 %
Total cosmétique	5 203,6	5,5 %	9,2 %	20 811,9	5,5 %	10,3 %
PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE						
Europe de l'Ouest	1 805,0	1,4 %	3,2 %	7 399,6	0,6 %	2,1 %
Amérique du Nord	1 289,0	7,3 %	14,8 %	5 210,7	7,2 %	18,3 %
Nouveaux Marchés, dont :	2 109,6	8,2 %	11,3 %	8 201,6	9,2 %	13,6 %
• Asie, Pacifique	1 089,0	6,5 %	11,7 %	4 287,0	9,6 %	18,4 %
• Europe de l'Est	381,1	4,0 %	7,4 %	1 405,0	3,9 %	5,1 %
• Amérique latine	474,7	13,5 %	12,0 %	1 826,6	10,4 %	8,7 %
• Afrique, Moyen-Orient	164,7	14,6 %	16,9 %	683,0	14,7 %	17,6 %
Total cosmétique	5 203,6	5,5 %	9,2 %	20 811,9	5,5 %	10,3 %
The Body Shop	290,3	4,1 %	9,8 %	855,3	4,9 %	11,4 %
Dermatologie ⁽¹⁾	236,4	0,9 %	4,8 %	795,5	5,9 %	12,9 %
TOTAL GROUPE	5 730,2	5,3 %	9,0 %	22 462,7	5,5 %	10,4 %

⁽¹⁾ Part revenant au Groupe, soit 50 %.

Rentabilité d'exploitation à 16,5 % du chiffre d'affaires

Compte de résultat consolidé : du chiffre d'affaires au résultat d'exploitation.

	2011		2012	
	M€	% CA	M€	% CA
Chiffre d'affaires	20 343,1	100,0 %	22 462,7	100,0 %
Coût des ventes	- 5 851,5	28,8 %	- 6 587,7	29,3 %
Marge brute	14 491,6	71,2 %	15 875,0	70,7 %
Frais de R&D	- 720,5	3,5 %	- 790,5	3,5 %
Frais publi-promotionnels	- 6 291,6	30,9 %	- 6 776,3	30,2 %
Frais commerciaux & administratifs	- 4 186,9	20,6 %	- 4 610,9	20,5 %
RÉSULTAT D'EXPLOITATION	3 292,6	16,2 %	3 697,3	16,5 %

La marge brute progresse de 9,5 %; elle ressort à 70,7 % du chiffre d'affaires, par rapport à 71,2 % en 2011. Comme au 1^{er} semestre 2012, la marge brute a subi les effets cumulés des écarts de change dû à l'affaiblissement de l'Euro vis-à-vis des principales devises, de l'impact de la consolidation de la société américaine Clarisonic, et enfin d'une légère augmentation des avantages promotionnels, dans le cadre d'un arbitrage avec les frais publi-promotionnels. Les frais de recherche en croissance soutenue à + 9,7 %, sont restés stables à 3,5 % du chiffre d'affaires.

Les frais publi-promotionnels progressent de 7,7 %; ils ressortent à 30,2 % du chiffre d'affaires, en légère diminution par rapport à 2011.

Les frais commerciaux et administratifs, à 20,5 % du chiffre d'affaires, ont diminué une nouvelle fois de 10 points de base par rapport à 2011.

Au total, le résultat d'exploitation à 3 697 millions d'euros, est en croissance de 12,3 % et fait ressortir une amélioration sensible de la rentabilité par rapport à 2011, soit + 30 points de base.

Résultat d'exploitation par branche et par division

	2011		2012	
	M€	% CA	M€	% CA
Par division opérationnelle				
Produits Professionnels	578,6	20,6 %	615,2	20,5 %
Produits Grand Public	1 859,0	18,9 %	2 050,8	19,1 %
L'Oréal Luxe	926,3	19,3 %	1 077,0	19,3 %
Cosmétique Active	286,7	20,2 %	311,2	20,4 %
TOTAL DES DIVISIONS COSMÉTIQUES	3 650,6	19,3 %	4 054,3	19,5 %
Non alloué*	- 546,2	- 2,9 %	- 577,2	- 2,8 %
TOTAL BRANCHE COSMÉTIQUE	3 104,4	16,5 %	3 477,1	16,7 %
The Body Shop	68,1	8,9 %	77,5	9,1 %
Branche dermatologique**	120,1	17,0 %	142,6	17,9 %
GROUPE	3 292,6	16,2 %	3 697,3	16,5 %

* Non alloué = Frais centraux Groupe, recherche fondamentale, stock-options, actions gratuites et divers. En % du chiffre d'affaires cosmétique.

** Part revenant au groupe, soit 50 %.

La rentabilité de la Division Produits Professionnels à 20,5 % est en ligne avec celle de 2011. La rentabilité de la Division Produits Grand Public et celle de la Division Cosmétique Active se sont encore améliorées en 2012. La rentabilité de L'Oréal Luxe est restée stable en 2012, à 19,3 %.

The Body Shop a continué d'améliorer sa rentabilité de 20 points de base en 2012, à 9,1 %.

Enfin, la rentabilité de Galderma, à 17,9 % du chiffre d'affaires, a progressé de 90 points de base en 2012.

Rentabilité par zone géographique

RÉSULTAT D'EXPLOITATION	2011		2012	
	M€	% CA	M€	% CA
Europe de l'Ouest	1 512,3	20,9 %	1 576,2	21,3 %
Amérique du Nord	810,1	18,4 %	959,7	18,4 %
Nouveaux Marchés	1 328,1	18,4 %	1 518,4	18,5 %
TOTAL DES ZONES COSMÉTIQUES*	3 650,6	19,3 %	4 054,3	19,5 %

* Avant non alloué.

La rentabilité de l'Europe de l'Ouest s'est améliorée de 40 points de base pour s'établir à 21,3 %. La rentabilité de l'Amérique du Nord est restée stable en pourcentage du chiffre d'affaires et son résultat d'exploitation a crû de 18,5 %.

La rentabilité des Nouveaux Marchés a progressé de 10 points de base à 18,5 %, et leur résultat d'exploitation est en croissance de plus de 14 %.

Résultat net par action : 4,91 €**

Compte de résultat consolidé: du résultat d'exploitation au résultat net hors éléments non récurrents.

EN M€	2011	2012	EVOLUTION
RÉSULTAT D'EXPLOITATION	3 292,6	3 697,3	+ 12,3%
Produits et charges financières hors dividendes reçus	- 25,2	- 11,0	
Dividendes Sanofi	295,6	313,4	
RÉSULTAT AVANT IMPÔT HORS ÉLÉMENTS NON RÉCURRENTS	3 563,1	3 999,7	+ 12,3%
Impôt sur les résultats hors éléments non récurrents	- 977,6	- 1 025,3	
Intérêts minoritaires	- 2,5	- 2,7	
RÉSULTAT NET PART DU GROUPE HORS ÉLÉMENTS NON RÉCURRENTS*	2 582,9	2 971,7	+ 15,1%

BNPA** (€)	4,32	4,91	+ 13,6%
Résultat net part du groupe	2 438,4	2 867,7	+ 17,6%
Résultat net dilué par action part du groupe (€)	4,08	4,74	
Nombre d'actions moyen dilué	597 633 103	605 305 458	

* Le résultat net hors éléments non récurrents part du groupe exclut les dépréciations d'actifs, les coûts de restructuration, les effets d'impôts et les intérêts minoritaires.

** Part du groupe, dilué, par action, hors éléments non récurrents.

La charge financière nette ressort à 11 millions d'euros.

Les dividendes reçus de Sanofi s'élèvent à 313 millions d'euros.

L'impôt sur les résultats hors éléments non récurrents s'est élevé à 1 025 millions d'euros, soit un taux de 25,6 %, inférieur à celui de 2011 qui s'élevait à 27,4 %, bénéficiant d'un effet exceptionnel dû à un changement de législation fiscale en Chine.

Le résultat net part du Groupe hors éléments non récurrents s'élève à 2 972 millions d'euros, en croissance de 15,1 %.

Le Bénéfice Net Par Action, à 4,91 euros, est en croissance de + 13,6 %.

Après prise en compte des éléments non récurrents, c'est-à-dire en 2012 une charge nette d'impôts de 104 millions d'euros, le résultat net part du Groupe s'élève à 2 868 millions d'euros, en croissance de 17,6 %.

Marge Brute d'Autofinancement, Bilan et Trésorerie nette

La marge brute d'autofinancement s'est élevée à 3 661 millions d'euros, en croissance de + 13,5 %.

Le besoin en fonds de roulement a connu, en 2012, une augmentation modeste de 129 millions d'euros.

Les stocks ont sensiblement diminué en pourcentage du chiffre d'affaires, à 9,1 % à fin 2012; les créances clients ont également diminué, à 14,3 % du chiffre d'affaires; les investissements, à 955 millions d'euros, se sont élevés à 4,3 % du chiffre d'affaires, un niveau identique à celui de 2011. En conséquence, le flux opérationnel a crû de 26,4 %.

Après paiement du dividende et des acquisitions (principalement Cadum et Urban Decay), le Groupe affiche au 31 décembre 2012 un excédent de trésorerie net de 1 575 millions d'euros, à comparer à 504 millions d'euros à fin 2011.

La structure de bilan est particulièrement solide. Le renforcement des capitaux propres par rapport à fin 2011 résulte principalement de la mise en réserve du résultat non distribué et de la revalorisation des titres Sanofi en valeur de marché.

Dividende proposé à l'Assemblée Générale du 26 avril 2013

Le Conseil d'Administration a décidé de proposer à l'Assemblée Générale des actionnaires du 26 avril 2013, d'approuver un dividende de 2,30 euros par action en hausse de + 15 % par rapport au dividende payé en 2012. Ce dividende sera mis en paiement le 10 mai 2013.

Capital Social

Le Conseil d'Administration a constaté que le montant du capital social au 31 décembre 2012 est de 608 810 827 actions d'un montant nominal de 0,20 euro, soit un total de 121 762 165,40 euros.

↳ Pour plus d'informations concernant le chiffre d'affaires et le résultat du Groupe, consultez le chapitre 4 « Comptes consolidés » du Document de Référence 2012.



IMPLICATIONS FINANCIÈRES ET AUTRES RISQUES ET OPPORTUNITÉS POUR LES ACTIVITÉS DE L'ORGANISATION LIÉS AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Depuis toujours, L'Oréal a intégré le changement climatique comme faisant partie des enjeux prioritaires.

Le Groupe s'est engagé dans la lutte contre le réchauffement climatique à travers la fixation d'objectifs ambitieux, notamment la réduction de 50 % de ses émissions de CO₂ en absolu entre 2005 et 2015, mais aussi à travers un certain nombre d'actions et engagements.

En pratique, ces plans d'actions sont pilotés à l'échelle globale mais aussi locale.

L'Oréal a notamment investi :

- dans un ensemble d'actions pour réduire les impacts liés à son utilisation d'énergie, en réduisant sa consommation d'énergie (cf. EN7), en utilisant des énergies alternatives (cf. EN 6).
- dans un ensemble d'actions prises pour limiter les émissions dans l'air de son activité élargie. A titre d'exemple, L'Oréal est membre du Carbon Disclosure Project (CDP) depuis 2003 et du CDP Supply Chain depuis 2007, L'Oréal continue à encourager ses fournisseurs à mesurer et à gérer leurs émissions de CO₂. En 2012, L'Oréal a renforcé sa stratégie sur le CDP: ce ne sont plus les experts environnement qui seuls dialoguent avec les fournisseurs. En effet, les acheteurs formés au CDP sont devenus les ambassadeurs de la démarche. Ce fonctionnement a permis de traiter du CDP Supply Chain avec les fournisseurs lors des réunions stratégiques (« Business Reviews »),

de lancer 156 invitations contre 55 en 2011 et de mobiliser les équipes pour convaincre qu'une démarche de réduction des émissions de gaz à effet de serre est désormais un axe incontournable dans la performance globale d'une entreprise. Pour évaluer la performance environnementale des fournisseurs, une Scorecard a été développée conjointement avec le CDP, synthétisant les réponses des fournisseurs au CDP pour les rendre accessibles aux équipes achats. Ainsi en 2012, 133 fournisseurs (parmi les 156 fournisseurs invités) ont répondu positivement à l'invitation de L'Oréal à rejoindre également le CDP. Ce nombre se situe au-dessus de la moyenne (2415 participants pour plus de 6000 invités) des membres du CDP. Le taux de réponse élevé, obtenu grâce à l'engagement conjoint des équipes achats et environnement, a conduit le CDP à reconnaître L'Oréal comme une des entreprises les plus engagées dans cette démarche.

- dans un ensemble d'actions en faveur de la biodiversité. Conscient que la déforestation est en partie responsable du réchauffement climatique, L'Oréal veille tout particulièrement à s'approvisionner de manière responsable pour les commodités telles que l'huile de palme, le soja, le papier et carton... L'Oréal a été à nouveau reconnu en 2012 par le Forest Footprint Disclosure Project comme leader de sa catégorie.
- dans la réduction de l'impact environnemental de ses produits. Pour l'élaboration de ses produits L'Oréal prend soin de limiter l'utilisation des ressources, aussi bien pour les produits que leurs emballages. Les actions de réduction à la source engagées par les équipes ont permis d'économiser près de 500 tonnes de matériaux d'emballages en 2012. Enfin L'Oréal veille à limiter l'impact de ses produits et de son activité sur les milieux naturels, comme l'eau, en travaillant sur la biodégradabilité des formules.

↳ Pour plus d'informations concernant le CDP consultez :

- l'article page 24 du Rapport Développement Durable 2012
- <https://www.cdproject.net/en-US/WhatWeDo/Pages/France.aspx>



ETENDUE DE LA COUVERTURE DES RETRAITES AVEC DES PLANS DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES

L'Oréal participe, selon les lois et les usages de chaque pays, à des régimes de retraite et d'aménagement de fin de carrière, ainsi qu'à des régimes de prévoyance offrant différentes garanties complémentaires à ses collaborateurs.

En 2002, L'Oréal a mis en place un Comité de Surveillance des régimes de Retraite et de Prévoyance offerts par ses filiales. Ce Comité veille à la mise en œuvre et au suivi de la politique de L'Oréal en matière de Retraite et de Prévoyance, telle qu'elle est définie par le Comité Exécutif de L'Oréal.

Cette politique exprime des principes généraux dans les domaines suivants : conception et mise en place des régimes, relations avec les salariés, financement et coût des régimes, gestion des régimes. Toute mise en place d'un nouveau régime, ou modification d'un régime existant, doit obtenir au préalable l'approbation du Comité de Surveillance. Le Comité de Surveillance travaille en collaboration avec les directions opérationnelles des divisions et des zones.

Les caractéristiques des régimes de retraite et des autres avantages de fin de carrière offerts par les filiales à l'extérieur de la France varient en fonction des lois et des réglementations applicables ainsi que des pratiques des sociétés dans chaque pays.

Dans de nombreux pays, L'Oréal participe à la constitution de compléments de retraite pour ses collaborateurs par l'entremise d'un ensemble de régimes à prestations définies et/ou à cotisations définies (exemples : Etats-Unis, Pays-Bas, Belgique, Canada, pays d'Amérique du Sud). Dans quelques cas, les régimes à prestations définies ont été fermés aux nouveaux collaborateurs qui se voient offrir des régimes à cotisations définies (Allemagne, Belgique, Royaume-Uni). Cet ensemble de régimes à prestations définies et à cotisations définies permet un partage des risques financiers et une meilleure stabilité des coûts. Dans les régimes à cotisations définies, l'engagement de l'entreprise consiste essentiellement à verser chaque année au plan de pension un pourcentage du salaire annuel du collaborateur.

Les régimes à prestations définies sont financés par des versements à des fonds spécialisés ou par la constitution de provisions, en accord avec les normes comptables adoptées par L'Oréal. La performance des gestionnaires des principaux fonds constitués, de même que la notation de la stabilité financière des dépositaires, font l'objet d'un suivi régulier du Comité de Surveillance.

Des retraites dépassant les minimums légaux requis par les systèmes nationaux de sécurité sociale sont désormais versées dans 80 % des filiales L'Oréal à travers le monde. Dans les pays déjà dotés d'une couverture sociale suffisante, L'Oréal ne propose pas de régimes de retraite d'entreprise. C'est aussi le cas dans les pays ne disposant pas d'un cadre légal approprié ou d'instrument d'investissement à long terme. Le Comité de Surveillance reste attentif à l'évolution des situations locales et, lorsqu'elles l'exigent, des régimes de prévoyance complémentaires sont mis en place.

EXEMPLE L'ORÉAL FRANCE

Régimes de retraite en France

En France, L'Oréal a complété son système de retraite en créant le 1^{er} janvier 2001 un régime à prestations définies à droits aléatoires, conditionné à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise, puis le 1^{er} septembre 2003, un régime à cotisations définies à droits acquis.

Régime à prestations définies

Afin de compléter éventuellement les régimes de retraite obligatoires relevant de l'Assurance Vieillesse de la Sécurité Sociale, de l'ARRCO ou de l'AGIRC, L'Oréal a mis en place, le 1^{er} janvier 2001, un régime de retraite à prestations définies à droits aléatoires, la « Garantie de Ressources des Retraités Anciens Cadres Dirigeants ». L'Oréal avait fermé précédemment, le 31 décembre 2000, un autre régime de retraite à prestations définies, également à droits aléatoires, la « Garantie de Retraite des Membres du Comité de Conjoncture ».

L'accès à la « Garantie de Ressources des Retraités Anciens Cadres Dirigeants », créée le 1^{er} janvier 2001, est ouvert aux anciens cadres dirigeants de L'Oréal qui remplissent, outre la condition d'avoir achevé leur carrière dans l'entreprise, celle, notamment, d'y avoir eu le statut de Dirigeant au sens de l'article L. 3111-2 du Code du travail durant au moins dix ans au terme de leur carrière.

Ce régime ouvre droit au versement au retraité bénéficiaire d'une Rente viagère et, après son décès, au versement au conjoint et/ou au(x) ex-conjoint(s) d'une Rente de Réversion et, aux enfants, d'une Rente d'Orphelin, sous réserve que ceux-ci remplissent certaines conditions. La base de calcul de la Garantie de Ressources est la moyenne des salaires des trois meilleures années parmi les sept années civiles précédant l'achèvement de la carrière au sein de L'Oréal. La Garantie de Ressources est calculée en fonction du nombre d'années d'activité professionnelle du bénéficiaire dans l'entreprise, apprécié à la date d'achèvement de la carrière à L'Oréal, dans la limite de 25 ans, chaque année permettant une augmentation progressive et régulière de 1,8 % du niveau de la Garantie. A cette échéance, la Garantie de Ressources brute ne peut excéder 50 % de la base de calcul de la Garantie de Ressources, ni excéder la moyenne de la partie fixe des salaires des trois années prises en compte dans cette base. Une rente brute et un capital constitutif brut sont ensuite calculés, en prenant en compte la somme des pensions annuelles acquises à la date de la liquidation par le retraité du fait de son activité professionnelle, et en prenant pour âge du bénéficiaire l'âge de 65 ans. La Rente viagère est issue de la conversion en rente à l'âge du bénéficiaire à la date de la liquidation du capital constitutif brut diminué du montant de toutes les indemnités dues en raison de la cessation du contrat de travail, hors préavis et congés payés, et de l'ensemble des salaires versés à l'occasion d'un congé de fin de carrière, si un tel capital résulte de ces opérations. Environ 450 Dirigeants sont éligibles à ce régime, sous réserve qu'ils en remplissent toutes les conditions après avoir achevé leur carrière dans l'entreprise.

L'accès à la « Garantie de Retraite de Membres du Comité de Conjoncture » est fermé depuis le 31 décembre 2000.

Cet ancien régime ouvrait droit au versement au retraité bénéficiaire, après qu'il ait achevé sa carrière dans l'entreprise, d'une Rente viagère et, après son décès, au versement au conjoint et/ou au(x) ex-conjoint(s) d'une Rente de Réversion et, aux enfants, d'une Rente d'Orphelin, sous réserve que ceux-ci remplissent certaines conditions. La base de calcul de la Garantie de Retraite est la moyenne des salaires des trois meilleures années parmi les sept années civiles précédant l'achèvement de la carrière au sein de L'Oréal. La Garantie de Retraite est calculée en fonction de l'ancienneté du bénéficiaire, dans la limite de 40 ans, sachant qu'à la date de fermeture du régime, le 31 décembre 2000, l'ancienneté minimum requise était de 10 ans. La Garantie de Retraite ne peut excéder 40 % de la base de calcul de la Garantie de Retraite, majorée de 0,5 % par année pendant les vingt premières années puis de 1 % par année pendant les vingt suivantes, ni excéder la moyenne de la partie fixe des salaires des trois années prises en compte dans cette base. Environ 120 dirigeants actifs ou retraités sont concernés par ce régime sous réserve, pour les actifs, qu'ils en remplissent toutes les conditions après avoir achevé leur carrière dans l'entreprise.

Régime à cotisations définies

L'Oréal a mis en place en septembre 2003 un « régime de Retraite à Cotisations Définies ».

Un nouvel accord a été signé en décembre 2007, pour application au 1^{er} janvier 2008, ainsi qu'un avenant au 1^{er} janvier 2009.

Sont bénéficiaires du régime l'ensemble des cadres et les VRP affiliés à la CIPC-R.

L'assiette de cotisations, inchangée, est comprise entre 1 et 6 plafonds de Sécurité Sociale, avec une cotisation, depuis le 1^{er} janvier 2008, de 4 % partagée entre l'entreprise et le collaborateur.

Ce régime ouvre droit au versement au retraité bénéficiaire, après qu'il ait liquidé ses droits à pension auprès du régime Vieillesse de la Sécurité Sociale, d'une Rente viagère ainsi que, après son décès d'une Rente de Réversion au conjoint et/ou au(x) ex-conjoint(s). La Rente viagère est calculée en fonction du capital constitué par les cotisations versées et leurs produits financiers au terme de la carrière du collaborateur. L'engagement de l'employeur se trouve limité au versement des cotisations prévues.

En euros	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012
Nombre d'adhérents	11967	12594	13549
Total des cotisations nettes (en M€)	8,02	8,74	9,20

Aménagements de fin de carrière

L'Oréal porte une grande attention aux conditions de départ à la retraite de ses collaborateurs et les aménagements de fin de carrière en vigueur depuis de nombreuses années ont été confirmés et améliorés dans le cadre de l'Accord sur l'Emploi des Seniors, signé le 3 décembre 2009, qui prévoit notamment l'instauration d'un Compte Epargne Temps Senior :

- **le Congé de Fin de Carrière (CFC)** : cet aménagement de fin de carrière consiste à dispenser d'activité les collaborateurs ; mais pendant cette période, ils restent salariés de L'Oréal et bénéficient du maintien de leur rémunération (dans la limite de 9280 € bruts/mois) ainsi que de la Participation, de l'Intéressement et des congés payés ;
- **le « talon »** : ce dispositif, lié à l'Accord sur les 35 heures et au Compte Epargne Temps (CET), permet à un collaborateur qui a épargné chaque année depuis 2001, 3 jours de congés par an dans le CET, de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité de 3 mois minimum (6 mois pour les VRP) qui peut se cumuler avec le CFC ;
- **l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)** : un nouveau barème L'Oréal a été mis en place par accord collectif à compter de 2011, plus favorable que celui de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

Ainsi, un collaborateur peut bénéficier, au moment de son départ à la retraite, d'une IDR allant de 2 mois de salaire pour 5 ans d'ancienneté à 8 mois de salaire pour 40 ans d'ancienneté.

Afin d'augmenter sa dispense d'activité, il peut opter pour la conversion de son IDR en temps, ou choisir le paiement de son IDR, qui interviendra au moment de son départ.

	31.12.2010			31.12.2011			31.12.2012		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
Congés de Fin de Carrière	49	102	151	51	127	178	65	128	193
Mises à la retraite			25			5	3	0	3
Départs volontaires à la retraite			234			162	66	135	201

(Source : Statistiques RH France 2010, 2011 et 2012).

Ces engagements font l'objet d'une couverture financière externe partielle dont l'objectif est de constituer progressivement des fonds alimentés par des primes versées à des organismes externes.

Les engagements nets de fonds investis et d'écart actuariels font l'objet d'une provision au passif du bilan consolidé.

La méthode d'évaluation retenue pour le calcul des engagements de retraite et d'aménagement de fin de carrière est la méthode rétrospective avec projection du salaire de fin de carrière.

Ces engagements tiennent compte de la participation de l'employeur aux régimes des frais de santé en faveur des retraités.

	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012
Provision au passif du bilan consolidé des engagements de retraite	687,8	662,6	706,7

(Source : DGAF).

Régimes de prévoyance en France

Outre le Capital Décès obligatoire pour les cadres relevant des articles. 4 et 4bis de la Convention Collective Nationale de 1947 (1,50 % en tranche A) et les garanties prévues par la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques, L'Oréal a mis en place, en France, par voie d'accord, un Régime de Prévoyance offrant des garanties collectives complémentaires à ses collaborateurs.

L'ensemble de ces garanties est fondé sur les rémunérations brutes jusqu'à 8 plafonds de Sécurité Sociale, sauf la Rente Education jusqu'à 4 plafonds. Elles sont généralement financées sur les tranches A, B et C, sauf la Rente Education qui l'est sur A et B et la Rente de Conjoint qui l'est sur B et C.

Ce régime de prévoyance garantit :

- **en cas d'Incapacité**, à tous les collaborateurs, 90 % de leur rémunération brute limitée à huit plafonds de la Sécurité Sociale, à concurrence de celle-ci nette de charges, ceci au-delà des 90 premiers jours d'arrêt ;
- **en cas d'Invalidité**, à tous les collaborateurs, une fraction, fonction du taux d'invalidité, allant jusqu'à 90 % de leur rémunération brute limitée à huit plafonds de la Sécurité Sociale, à concurrence de celle-ci nette de charges ;
- **en cas de Décès :**
 - a) pour tous les collaborateurs, le versement d'un Capital Décès, majoré en fonction de sa situation familiale. Son montant est doublé en cas de décès accidentel,
 - b) pour les cadres et assimilés cadres, le versement d'une Rente de Conjoint au conjoint survivant. Elle assure à celui-ci des ressources voisines de la pension de réversion qu'aurait versée l'AGIRC si le décès était survenu à 65 ans,
 - c) pour tous les collaborateurs, le versement d'une Rente Education à chaque enfant à charge, selon un barème fonction de son âge.

Le montant total des capitaux constitutifs de ces garanties ne peut excéder 2,3 millions d'euros par événement.

Les capitaux constitutifs de la Rente de Conjoint sont constitués en priorité ; ceux de la Rente Education sont ensuite calculés ; le reliquat du régime de base sert enfin à constituer le Capital Décès, éventuellement complété par le Capital Décès Minimum Garanti.

En milliers d'euros	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012
Cotisations de prévoyance nettes de l'exercice	9 877,1	10 687,7	10 950,0 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Estimé

Capital Décès Minimum Garanti

Depuis le 1^{er} décembre 2004, puis le 1^{er} janvier 2005 pour les VRP, L'Oréal a mis en place une garantie Décès supplémentaire qui complète, le cas échéant, pour tous les collaborateurs, le capital décès à concurrence de trois années de rémunération moyenne. Cette garantie est plafonnée.

Le montant total des capitaux sous risque constitutifs des Rentes de Conjoint et d'Education, du Capital Décès et du Capital Décès Minimum Garanti est également plafonné.

Frais de santé

Les collaborateurs de L'Oréal S.A. et de ses filiales françaises bénéficient des régimes de couverture complémentaire de frais de santé.

Le régime des frais de santé est obligatoire pour l'ensemble des salariés de L'Oréal et de ses filiales françaises.

Ceux-ci ont la possibilité d'y faire adhérer les membres de leur famille.

Les cotisations sont en général individuelles. La cotisation du salarié fait l'objet d'un financement partiel par la Société.

Les retraités peuvent continuer à bénéficier du régime des frais de santé, avec une participation de L'Oréal, sous condition de durée d'adhésion.

Le régime des retraités de L'Oréal S.A. a été précisé dans un règlement de retraite à prestations définies additionnelles applicable au 1^{er} janvier 2008. La gestion financière de ce régime a été externalisée auprès de sociétés d'assurances en juillet 2011.

↳ Pour plus d'informations concernant la couverture des retraites, consultez le chapitre « Régimes de prévoyance, de retraite et autres avantages » page 191 et suivantes du Document de Référence 2012.



SUBVENTIONS ET AIDES PUBLIQUES SIGNIFICATIVES REÇUES

Le Groupe L'Oréal ne reçoit aucune subvention ni aide significative à l'exception, en France, du Crédit d'impôt - Recherche dont le montant n'est pas publié.

L'Etat français ne détient aucune participation dans le capital de la Société.

Présence sur le marché



DISTRIBUTION DES RATIOS COMPARANT LE SALAIRE D'ENTRÉE DE BASE PAR GENRE ET LE SALAIRE MINIMUM LOCAL SUR LES PRINCIPAUX SITES OPÉRATIONNELS

Dans la plupart des pays les salaires minimum payés sont supérieurs au salaire minimum légal ou conventionnel.

Par exemple en Afrique du Sud le salaire minimum payé chez L'Oréal est de 63 % plus élevé que minimum conventionnel de branche. A Hong Kong ce pourcentage, cette fois-ci par rapport au minimum légal, atteint + 64 %. En Israël et en Italie les minimums payés chez L'Oréal dépassent respectivement de 20 % et 19 % les minimums conventionnels de branche.

En plus, dans toutes les filiales du Groupe, un dispositif de profit sharing est en place (voir question LA 3), qui se rajoute aux minimums payés.

Les rémunérations et leur évolution Frais de personnel (charges sociales incluses) ⁽¹⁾

En millions d'euros	2010	2011	2012
Total	3 624	3 832,1	4 227,9

⁽¹⁾ La comparaison entre les trois années intègre les effets de change et n'est pas représentative de l'évolution réelle des frais de personnel

Dans chaque pays, la politique de rémunération s'appuie sur un système d'évaluation de la performance appliqué partout dans le monde. Le développement de carrière est géré sur une base individuelle et en fonction des pays, les salaires et leur évolution comportent une part individuelle et une part collective. L'Oréal souhaite offrir une contrepartie motivante afin d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents. Par conséquent, presque toutes les filiales participent chaque année à une enquête sur les rémunérations. La rémunération varie selon le poste, les compétences, les performances et le potentiel de chacun. L'Oréal respecte les obligations légales et contractuelles en matière de rémunération dans toutes ses filiales.

► Rémunération à L'Oréal SA

Rémunération brute mensuelle moyenne des femmes et des hommes continûment présents

Il s'agit des salariés (hors dirigeants) en CDI, présents deux années consécutives. Les salariés ayant changé de catégorie sont comparés dans la catégorie à laquelle ils appartiennent la 2^e année.

212 BIS	collaborateurs continûment présents en 2011 et 2012 (hors dirigeants)	2011			2012			EVOL. EN % DU SALAIRE MOYEN		
		H	F	ENSEMBLE	H	F	ENSEMBLE	H	F	ENSEMBLE
	Cadres	6 301	5 250	5 697	6 585	5 540	5 984	4,5 %	5,5 %	5,0 %
	Agent de Maîtrise et Techniciens	3 100	3 049	3 061	3 239	3 184	3 197	4,5 %	4,4 %	4,4 %
	Employés	2 308	2 200	2 241	2 416	2 303	2 346	4,7 %	4,7 %	4,7 %
	Ouvriers	2 616	2 511	2 577	2 727	2 612	2 685	4,2 %	4,0 %	4,2 %
	V.R.P.	4 228	3 800	4 050	4 332	3 885	4 146	2,5 %	2,2 %	2,4 %

► Les cotisations patronales

Chez L'Oréal SA, le montant annuel des cotisations patronales en 2012 s'élève à 184 965 923 euros.



POLITIQUE, PRATIQUES ET PART DES DÉPENSES RÉALISÉES AVEC LES FOURNISSEURS LOCAUX SUR LES PRINCIPAUX SITES OPÉRATIONNELS

Une des composantes de la stratégie de sourcing de L'Oréal est d'assurer le développement des fournisseurs là où le Groupe développe sa production et ses ventes. La localisation de ses achats dans les zones de production est donc un indicateur suivi. 80 % en moyenne des montants d'achats liés à la production (packaging, matières premières et sous-traitance) sont réalisés avec des fournisseurs situés dans la zone géographique de production (Europe, USA, Asie, LATAM, ZAMO). Les usines américaines achètent par exemple à 69 % sur le continent Nord-américain, et les usines européennes s'approvisionnent à 84 % en Europe.

L'Oréal a l'objectif d'augmenter la localisation de ses achats, principalement dans les zones émergentes pour répondre aux besoins locaux. Pour cela, les Achats travaillent avec la Recherche & Innovation pour référencer les fournisseurs locaux de matières premières (programme de diversification ou de double sourcing des matières premières) et avec le Packaging pour référencer les fournisseurs locaux d'articles de conditionnement et la sous-traitance.

Pour les articles de conditionnement, un **grand programme de production «in-house»** est par exemple en cours dans plusieurs usines. Il consiste à installer les machines et les équipes d'un fournisseur dans l'enceinte même d'une usine de production L'Oréal. Ce concept, qui nécessite d'atteindre un volume important de fabrication pour amortir tous les investissements, s'adapte parfaitement aux cosmétiques de grande diffusion et à la spécialisation technologique des usines de L'Oréal. La démarche est dédiée à des emballages simples avec une ligne de production courte, facile à implanter dans un site existant. Chez L'Oréal, la version "in-house" a été mise en place pour la première fois en 2010 pour la production des flacons plastiques de soins capillaires Elsève et Fructis à destination du marché européen, respectivement à Rambouillet et Settimo. Aujourd'hui, six sites de production sont concernés : en France à Rambouillet, en Belgique à Libramont, en Italie à Settimo, aux Etats-Unis à Florence, au Brésil à São Paulo et au Mexique à San Luis Potosi. En 2012, plus d'un milliard de produits finis ont été fabriqués selon ce principe, et environ 1.2 milliards le seront d'ici fin 2013. L'Oréal conduit les études sur d'autres sites, partout où le modèle pourrait s'appliquer. Les bénéfices de cette «ultra» localisation sont nombreux : flexibilité, environnement, économies.

Les fournisseurs locaux sont évalués sur les mêmes bases que les autres fournisseurs, soit sur 5 KPI : qualité, logistique, compétitivité, innovation, développement durable.

Le programme mondial Solidarity Sourcing

Parce que la première contribution économique et sociale d'un Groupe est sa puissance d'achat, L'Oréal a aussi décidé de faire de son sourcing un moyen original pour lutter contre les exclusions. Le Groupe a ainsi créé mi-2010 un programme mondial d'achats solidaires : «Solidarity Sourcing». Sa vocation est d'aider des personnes issues de communautés économiquement vulnérables à trouver un accès pérenne au travail et au revenu. Cette initiative leur donne une opportunité de se réinsérer socialement.

Plusieurs initiatives avaient déjà été développées dans le Groupe, en particulier les programmes de Community Fair Trade de The Body Shop. Avec Solidarity Sourcing, L'Oréal transforme en profondeur son processus d'achat en l'ouvrant à de nouvelles catégories de fournisseurs pour construire avec eux des partenariats commerciaux équitables, durables et créateurs de valeur économique et sociétale. Sont concernées par le programme : les entreprises œuvrant pour l'inclusion des personnes handicapées, les entreprises d'insertion sociale, les TPE qui ont un accès complexe aux grands donneurs d'ordre, les entreprises détenues par des minorités et les producteurs pratiquant le commerce équitable.

Le programme a vocation à se développer dans tous les pays où le Groupe est implanté. Des outils collaboratifs ont été mis en place pour que des projets qui naissent d'initiatives locales (Afrique du Sud, Brésil, Chine, France, Maroc...) inspirent ensuite tous les collaborateurs du Groupe qui ont la possibilité de réaliser des achats solidaires.

2012 a été une année charnière avec la formation des acheteurs partout dans le monde, la construction de guides pratiques sur les rôles de chacun, le déploiement des outils de mesure et de pilotage, et la capitalisation des projets engagés.

Ce retour d'expérience a conduit L'Oréal à garder pour l'instant des indicateurs chiffrés sur les montants d'achats et le nombre de bénéficiaires qui sont la raison d'être du Solidarity Sourcing. C'est pourquoi le Groupe a cessé de piloter par le nombre d'initiatives. Par ailleurs pour plus de lisibilité, le périmètre du programme Solidarity Sourcing est distingué du Community Fair Trade de The Body Shop.

Ainsi, en 2012, la démarche du Solidarity Sourcing (hors achats The Body Shop) a représenté une valeur d'achats de 30 millions d'euros, soit un accès à l'emploi pour 15 000 personnes.

De très nombreux projets ont été identifiés en 2012, mais leur concrétisation nécessitant du temps, notamment dans un souci de pérennité des initiatives sélectionnées, leurs résultats ne sont pas toujours visibles dans les réalisations de l'année.

↳ Pour plus d'informations concernant le programme Solidarity Sourcing, consultez :

- la fiche Société (indicateur SO1).
- l'article consacré au «Solidarity Sourcing» page 36 du Rapport Développement Durable 2012.



PROCÉDURES D'EMBAUCHE LOCALE ET PROPORTION DE CADRES DIRIGEANTS EMBAUCHÉS LOCALEMENT SUR LES PRINCIPAUX SITES OPÉRATIONNELS

L'Oréal compte environ 250 postes stratégiques dont 30 % sont situés dans les filiales du Groupe hors de France.

Les postes stratégiques situés hors de France concernent 57 pays et sont occupés par 73 collaborateurs de 29 nationalités différentes. 21 d'entre eux travaillent dans leur pays d'origine.

Le Groupe prévoit de croître très fortement dans les pays où il est déjà implanté. Pour atteindre cet objectif et recruter de véritables talents, le Groupe sélectionne les candidats qui démontrent un potentiel à gravir différents échelons dans une perspective de deux à cinq ans. L'Oréal a également comme objectif d'assurer le recrutement et la mobilité en interne de managers chevronnés, dépositaires de la culture L'Oréal. Cette mission stratégique incombe aux Talent Management Directors, qui travaillent en étroite collaboration avec les DRH locaux. Basés dans les pays, ceux-ci connaissent bien le contexte et les besoins locaux, lancent les recrutements, et rencontrent les candidats afin de sélectionner les profils les plus adaptés. Il existe actuellement 5 Talent Management Directors dans le Groupe : 1 pour les USA, un pour la Zone Amérique Latine, un pour la Zone Afrique/Moyen-Orient, un pour la zone ASEAN (Association of Southeast Asian Nations) et un pour la Chine. La création du premier poste de Talent Management Director date de 2010.

↳ Pour plus d'informations concernant les embauches locales, consultez la rubrique Talents page 40 du Rapport Développement Durable 2012.

Impacts économiques indirects

EC8

DÉVELOPPEMENT ET IMPACT DES INVESTISSEMENTS EN MATIÈRE D'INFRASTRUCTURES ET DE SERVICES, PRINCIPALEMENT PUBLICS, RÉALISÉS VIA UNE PRESTATION COMMERCIALE, EN NATURE OU À TITRE GRATUIT

Développement régional et population locale

Le Groupe L'Oréal, du fait de la multiplicité de ses sites industriels et administratifs à travers le monde, est fortement impliqué, autour de ses sites, dans la vie des communautés locales qui l'entourent. Entreprise à la volonté citoyenne affichée, L'Oréal apporte sa contribution à de nombreux projets de proximité utiles.

D'une manière générale, les établissements de L'Oréal et ses filiales développent des relations de qualité avec les communautés à côté desquelles ils opèrent et s'efforcent de limiter l'impact de leur activité sur l'environnement et de créer des conditions de travail exemplaires pour leurs collaborateurs.

Les concours internes - Environnement Hygiène Sécurité, Prix Initiatives Civiques - viennent traduire, par la remise d'un prix, l'engagement, la mobilisation et l'implication d'un site (usine, centrale de distribution, site administratif) vis-à-vis de la communauté dans laquelle il exerce. Les meilleures initiatives locales, menées chaque année en partenariat avec les mairies, riverains, écoles en matière de solidarité, d'éducation ou d'environnement, se voient ainsi récompensées. L'Oréal souhaite manifester par ces initiatives sa citoyenneté et son ancrage territorial.

Chaque site de L'Oréal a mis en place des initiatives afin de s'ancrer durablement dans son paysage socio-économique. Ci-dessous quelques-unes de ces initiatives.

Le site industriel d'Ormes en France s'est associé par exemple avec l'École de la 2^e Chance qui a pour vocation de favoriser l'intégration professionnelle des jeunes de 18 à 25 ans sortis du système éducatif, sans emploi ni formation. Une formation de 9 à 12 mois leur est proposée durant laquelle ils se confrontent au monde de l'entreprise. L'usine a accueilli 10 jeunes en stages de 2 à 8 semaines entre 2011 et 2012. Elle a démarré en septembre 2012 un contrat de professionnalisation avec une jeune de l'école qui lui permettra d'obtenir un titre professionnel. L'usine a également confié la rédaction de son journal interne à un atelier protégé de travailleurs handicapés, la Couronnerie, et se fait livrer chaque jeudi des fruits et légumes issus de l'agriculture biologique auprès de l'association Solembio.

Le site de Mourenx en France, est actif au sein de plusieurs associations professionnelles et de pôles de compétitivité (Lacq Plus, UIC Aquitaine, Aquitaine Chimie Durable, Association Chemstartup,...) et partenaire localement avec les écoles de proximité - organisation d'actions pédagogiques avec la Cité Scolaire de Mourenx, des ESAT, l'association « Vivre Ensemble », où les salariés ont pu être associés à la journée pour le Handicap. Ils ont également mené, en partenariat avec leurs fournisseurs de palettes, le projet « Protège ma Forêt » afin de reboiser une parcelle de forêt landaise qui avait été dévastée suite au passage d'une tempête.

Hors de France, le Groupe a inauguré le 7 novembre dernier une nouvelle usine à Jababeka en Indonésie. Cette usine de 66 000 m² est la plus grande du Groupe. Elle vient prendre le relais d'une usine ouverte en 1986 à Ciracas près de Jakarta et dont la capacité devenait insuffisante pour la région. La nouvelle usine a une capacité installée de 300 millions d'unités et pourra aller jusqu'à 500 millions d'unités d'ici 2015. La construction de cette usine, située à 60 km de l'ancienne, a entraîné le déménagement des employés de l'usine de Ciracas. 96 % d'entre eux ont suivi le déménagement à Jababeka. Ceci a été rendu possible notamment grâce à des mesures d'accompagnement permettant aux collaborateurs d'accéder à la propriété. 75 % des salariés n'étaient pas propriétaires de leurs maisons, et 40 % vivaient encore chez leurs parents. Grâce à des prêts à taux zéro consentis par le Groupe, 262 familles ont ainsi pu accéder à la propriété.

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 « Solidarity Sourcing ». Sa vocation est d'aider des personnes issues de communautés économiquement vulnérables à trouver un accès pérenne au travail et au revenu.

Plusieurs initiatives avaient déjà été développées dans le Groupe, en particulier les programmes de Community Fair Trade de The Body Shop. Avec le Solidarity Sourcing, le Groupe L'Oréal souhaite généraliser cette philosophie en ouvrant l'ensemble de son processus d'achat à de nouvelles catégories de fournisseurs qui créent de l'emploi dans des communautés fragilisées. L'objectif est de construire avec ces fournisseurs des partenariats commerciaux équitables, durables et créateurs de valeur économique et sociétale.

Cinq communautés de fournisseurs sont concernées par le programme : les entreprises œuvrant pour l'inclusion des personnes handicapées, les entreprises d'insertion sociale, les TPE qui ont un accès complexe aux grands donneurs d'ordre, les entreprises détenues par des minorités et les producteurs pratiquant le commerce équitable.

Mécénat: les filiales du Groupe s'engagent en faveur de leur communauté et favorisent leur intégration en leur offrant par exemple des formations professionnelles aux métiers de la beauté

Créée en 2007, la Fondation L'Oréal développe les grands programmes mondiaux du Groupe qui sont déclinés dans tous les pays où L'Oréal est présent.

Elle développe des programmes, dans deux domaines clefs qui reflètent les valeurs et les métiers du Groupe: la science et la beauté.

- ▶ **Dans le domaine de la science**, L'Oréal promeut l'éducation scientifique et la place des femmes dans les carrières scientifiques, en reconnaissant l'excellence de grandes chercheuses et en encourageant les vocations chez les jeunes filles.
- ▶ **Dans le domaine de la beauté**, L'Oréal soutient des programmes qui agissent sur l'apparence pour aider des personnes fragilisées à retrouver confiance et estime de soi et à renouer avec une vie sociale. La Fondation développe également un grand programme d'insertion qui vise à offrir une formation dans les métiers de la beauté à des personnes défavorisées ou éloignées de l'emploi.

Au-delà des grands programmes mondiaux initiés par la Fondation et déployés mondialement, chaque entité de L'Oréal est encouragée à mener des actions de proximité en lien avec sa réalité locale. En 2012, L'Oréal a ainsi soutenu plusieurs centaines de projets à travers le monde, des actions dans les domaines de la solidarité, de l'éducation ou encore de l'environnement.

A titre d'exemple, **la Russie**, qui soutient depuis trois ans un orphelinat dans la région de Kaluga, en fournissant des équipements nécessaires à la vie des enfants, en équipant des cabinets d'orthophonie et les bureaux des psychologues, et en ouvrant des classes de coiffure pour transmettre l'enseignement de base dans ce métier pour favoriser l'insertion des plus grands.

La Chine dans le domaine de l'environnement est engagée dans une vaste opération de sensibilisation du public à l'environnement avec son programme «Mother River tree», qui consiste à récompenser un projet dans le domaine de la protection de l'environnement, à planter des arbres le long de rivières et à former les jeunes au développement durable.

En France, une filière coiffure a été créée en 2012 au sein du lycée professionnel Poullart des places à Thiais. Beauty for a Better Life, nouveau programme initié par la Fondation L'Oréal, ambitionne de mettre en place, partout où une filiale L'Oréal s'implante dans le monde, des filières d'apprentissage du métier de la beauté. Ce projet est déjà déployé dans 13 pays à travers le monde et ce sont plus de 1400 bénéficiaires qui ont été formés. C'est en France, au lycée professionnel de Thiais, que le projet a été inauguré en septembre 2012. Une filière de CAP en coiffure y a effectivement vu le jour, inaugurée conjointement par la Fondation L'Oréal et Les Apprentis d'Auteuil. L'objectif est de former pendant deux ans une promotion de 14 jeunes sortis prématurément du système scolaire. Des formateurs de l'Académie L'Oréal et des enseignants de la Fondation des Apprentis d'Auteuil vont leur dispenser conjointement une formation pratique et théorique sur mesure.

Dons de produits et soutiens aux associations

En 2012, la Fondation et les marques du Groupe L'Oréal ont distribué 15.6 millions de produits dont 13.8 millions de sachets dans le monde. Les marques de L'Oréal en France ont distribué 630000 produits à des bénéficiaires en situation de précarité. Aux côtés d'associations de terrain telles que l'agence du Don en nature, les Restos du Cœur, le Samu Social de Paris, Matelots de la Vie, Croix Rouge Française, Médecins du Monde, Secours Populaire français, Restos Bébés du Cœur, SOS Préma, le don de produit s'inscrit dans l'un des axes d'action historique de la Fondation L'Oréal: rendre dignité et confiance aux plus démunis. Des dons financiers sont également effectués par les marques de L'Oréal France pour soutenir les associations suivantes: Association des brûlés de France, Association française du Vitiligo (Laboratoires Vichy), Association Etincelle pour la lutte contre le cancer du Sein (Luxe France), Enfance et Partage (Kiehl's), Maison de Solenn, Association Petits Princes (Roger&Gallet), Cekedu-Bonheur (L'Oréal Paris), Green Cross (Giorgio Armani), Golden Hat Foundation (Lancôme), Rose Marie Claire pour la scolarisation des fillettes (L'Oréal Paris, partenaire historique), Mécénat Chirurgie Cardiaque, pour les enfants, avec le soutien de Cadum.

Chiffres clés: En 2012, L'Oréal a dépensé 31.3 M € à travers le monde (hors sponsoring), répartis ainsi:

- ▶ **Fondation: 7.1 M€**
- ▶ **Corporate: 12.9 M€**
- ▶ **Marques: 11,3 M€**



COMPRÉHENSION ET DESCRIPTION DES IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS SIGNIFICATIFS, Y COMPRIS L'IMPORTANCE DE CES IMPACTS

Vers une meilleure accessibilité des produits

Aujourd'hui, le monde occidental n'est plus le marché dominant de l'industrie cosmétique. Séduire de nouveaux consommateurs, tout en veillant à ce que les produits leur soient accessibles, impose de travailler en permanence l'adéquation économique de l'offre à la diversité des populations locales. La prise en compte des spécificités locales des différents marchés modifie le travail de conception des produits au sein des équipes. Afin d'adapter au mieux l'offre de produits aux attentes des consommateurs, les directeurs de filiales et le Marketing local travaillent désormais étroitement avec les équipes Développement Produit et Packaging. En effet, accélérer l'innovation pour les Nouveaux Marchés tels que l'Inde, les Philippines, l'ASEAN, demande de connaître les attentes spécifiques de ces marchés : par exemple, le bon format du produit, le bon prix et une distribution ad hoc.

Pour s'adapter aux marchés sud-asiatiques comme la Thaïlande par exemple, L'Oréal avait opté au départ pour une distribution essentiellement urbaine, en hypermarchés. Le lancement des sachets de 10 g distribués dans un très grand nombre de supérettes rurales a permis une très forte accélération de la croissance et, aujourd'hui, le Groupe est leader en soin de la peau. Ces packaging de petite taille correspondent au pouvoir d'achat des consommateurs, certains payés à la semaine, comme aux Philippines, où tout est en sachets, des soins du visage aux cigarettes. En Inde ou en Indonésie les shampoings en flacons de 80 ml sont les plus vendus.

Parallèlement à ces populations modestes, une classe moyenne en pleine explosion dans les grandes villes aspire à des gestes de beauté plus qualitatifs ou réguliers. Pour répondre à ces besoins, l'offre progresse parallèlement, à la fois en taille de flacon mais aussi en sophistication des marques. Au sein de ces Nouveaux Marchés, seule la Chine détonne avec une demande moins forte pour les sachets et une distribution assurée via une infrastructure plus développée. Mais la dynamique de croissance y est la même que dans les autres pays. Elle se résume à plus de consommation, plus d'appétence et plus d'intérêt porté à l'apparence des produits. Une collaboration étroite entre le Marketing local et les équipes Développement Produits et Packaging permet une meilleure adaptation de l'offre.

En 2012, Maybelline a lancé sur le marché asiatique le premier flacon de mascara en PET, constitué d'une seule couche de plastique au lieu des 5 couches habituelles. Cette conception a permis de réduire le coût de l'emballage et de rendre plus accessible le prix du produit fini. Cette innovation concerne à ce jour cinq mascaras Maybelline Volume Express, et l'initiative pourra être à l'avenir étendue à d'autres zones géographiques et d'autres marchés.

En Asie également, Garnier a rénové son masque pour la peau afin de l'adapter davantage aux peaux asiatiques en changeant la nature des matériaux (soie artificielle, pulpe de papier et Polyéthylène) pour en améliorer les qualités cosmétiques, le confort lors de la pause et l'adhérence. La découpe a également été revue pour s'adapter au mieux à la morphologie des visages asiatiques.

En poursuivant ce même objectif d'accessibilité, L'Oréal favorise une production toujours plus locale qui permet d'assurer aux consommateurs l'accès à un produit au meilleur coût possible. Aujourd'hui, le Groupe compte 42 usines, dont 37 sont certifiées ISO 14001 et 36 sont certifiées OHSAS 18001. Avec cette politique industrielle, les produits L'Oréal répondent aux mêmes normes de qualité tout au long de la chaîne logistique, quel que soit le lieu de production dans le monde.

Le programme mondial Solidarity Sourcing

Le Groupe a créé mi-2010 un programme mondial d'achats solidaires : «Solidarity Sourcing». Sa vocation est d'aider des personnes issues de communautés économiquement vulnérables à trouver un accès pérenne au travail et au revenu. Cette initiative leur donne une opportunité de se réinsérer socialement. Avec Solidarity Sourcing, L'Oréal transforme en profondeur son processus d'achat en l'ouvrant à de nouvelles catégories de fournisseurs pour construire avec eux des partenariats commerciaux équitables, durables et créateurs de valeur économique et sociétale. Le programme a vocation à se développer dans tous les pays où le Groupe est implanté.

↳ Pour plus d'informations concernant le Solidarity Sourcing, consultez l'article consacré au programme page 36 du Rapport Développement Durable 2012.

Le programme Community Fair Trade The Body Shop

Plusieurs initiatives avaient déjà été développées dans le Groupe, en particulier le programme de Community Fair Trade de The Body Shop. Grâce à son programme de commerce équitable, The Body Shop peut s'approvisionner auprès de ses 25 fournisseurs répartis dans 21 pays pour obtenir des ingrédients de qualité dont la traçabilité est assurée. Ce programme profite directement à plus de 300 000 personnes appartenant à des communautés marginalisées au niveau mondial. Depuis son acquisition par le Groupe L'Oréal en 2006, elle a présenté aux acheteurs de L'Oréal les fournisseurs de commerce équitable pour la communauté. Aujourd'hui, le Groupe utilise quatre ingrédients appartenant à la gamme de produits The Body Shop : l'aloé, l'olive, le sésame et le sucre.

↳ Pour plus d'informations concernant le Community Fair Trade, consultez la fiche Société (indicateur SO1).