

L'ORÉAL

CANADA

**Rapport en vertu de la *Loi sur la lutte
contre le travail forcé et le travail des
enfants dans les chaînes
d'approvisionnement***

Pour l'année financière se terminant au 31 décembre 2023

Champ d'application

Le présent rapport a été préparé conformément au paragraphe 11(2) de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, L.C., 2023, c.9 (la "Loi") et a été préparé au nom de L'Oréal Canada Inc. et des entités applicables qu'elle contrôle. Comme l'exige la Loi, ce rapport est adressé au Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile et résume les mesures que nous avons prises au cours de l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2023, afin de prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé à n'importe quelle étape de la production de biens au Canada ou de biens importés au Canada par L'Oréal. Les termes "nous", "Compagnie", et "L'Oréal Canada" tels qu'utilisés dans ce document se réfèrent collectivement à L'Oréal Canada Inc. et à ses filiales, sauf si le contexte suggère le contraire. Ces termes sont utilisés par commodité seulement et ne sont pas destinés à être une description précise de toute entité juridique distincte au sein de L'Oréal. Lorsqu'elles sont utilisées dans le présent rapport, les expressions « travail forcé » et « travail des enfants » ont le sens qui leur est conféré par la Loi.

Mesures pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants

La Politique droits humains du groupe L'Oréal est basée sur les quatre principes éthiques au cœur de notre Charte éthique mondiale : l'intégrité, le respect, le courage et la transparence. Chez L'Oréal Canada, nos efforts en matière de prévention et de réduction des risques de travail forcé et de travail des enfants font partie de notre programme plus large sur les droits humains. Comme pour toutes les violations des droits humains, le groupe L'Oréal a une politique de tolérance zéro en ce qui concerne tout type de travail forcé et de travail des enfants.

En tant que signataire du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2003, le groupe L'Oréal s'engage à respecter les droits humains reconnus internationalement. Nous soutenons les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT), même si ces conventions n'ont pas été ratifiées par tous les pays où nous sommes présents. L'Oréal souhaite contribuer à mettre fin à l'exploitation des enfants sur le lieu de travail et à l'utilisation du travail forcé. Chez L'Oréal, nous pensons également que nous pouvons contribuer à des impacts positifs sur les droits humains en jouant notre rôle d'entreprise citoyenne responsable, en abordant les causes premières des abus en matière de droits humains.

Le groupe L'Oréal a été largement reconnu pour ses pratiques commerciales responsables, y compris celles liées aux droits humains. En 2023, L'Oréal a été reconnu pour la 14^e fois comme l'une des « entreprises les plus éthiques au monde » par l'Institut

Ethisphere. Ce classement concerne les plus grandes entreprises cotées en bourse qui ont démontré leur engagement envers des pratiques commerciales éthiques grâce à des programmes ayant un impact positif sur les employés, les communautés et les autres parties prenantes, et contribuant à une performance commerciale durable et rentable à long terme.

Cependant, ce n'est pas suffisant pour nous. En tant que groupe, nous sommes désireux de faire partie du mouvement qui éradique une fois pour toutes les pratiques d'exploitation. L'Oréal a déjà mis en place des politiques et des procédures qui contribuent à résoudre ce problème et, à l'avenir, nous travaillerons à les renforcer davantage et à suivre nos progrès (à la fois à l'échelle mondiale et ici au Canada). Cela inclut la Politique droits humains du groupe, publiée en 2017, et la Politique droits humains collaborateurs, publiée en 2020. Nous reconnaissons que l'esclavage moderne est un problème complexe qui exige de notre part des investissements en temps et en ressources, ainsi qu'une collaboration, notamment par le biais de notre adhésion à la plateforme « Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales » du Pacte mondial des Nations Unies (PMNU).

De plus, L'Oréal a pris les mesures suivantes pour prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants dans ses activités et ses chaînes d'approvisionnement :

Abolition du travail des enfants :

L'Oréal a choisi d'établir un âge minimum obligatoire de 16 ans pour tous les employés, un âge minimum supérieur à celui requis par les conventions n°138 et 182 de l'Organisation internationale du Travail (« OIT »). Toutes les filiales et tous les fournisseurs de L'Oréal sont tenus de vérifier l'âge de tous les nouveaux employés lors de leur embauche. L'Oréal interdit le travail de nuit et le travail dangereux aux employés de moins de 18 ans et demande à ses fournisseurs de faire de même.

Élimination du travail forcé ou obligatoire :

L'Oréal se réfère à la définition du travail forcé et obligatoire telle qu'elle est définie dans la convention n°29 de l'OIT. Le travail forcé et obligatoire est défini comme "tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré". Toutes les formes de travail forcé exercé sous contrainte physique ou menace sont interdites.

Termes des contrats :

En 2021, L'Oréal a publié sa Lettre d'engagement éthique mutuel pour rendre publics ses exigences et son engagement envers ses fournisseurs, conformément à ses programmes et politiques mondiaux en matière d'éthique, de responsabilité d'entreprise, de droits humains et de conformité. Ce document couvre les droits humains, les conditions de travail, la protection de l'environnement et l'intégrité des affaires. Il offre également la possibilité à nos partenaires commerciaux d'utiliser notre système de signalement, L'Oréal Speak Up, s'ils estiment que nous ne respectons pas nos propres normes éthiques élevées. Nous déployons progressivement cette nouvelle version auprès de tous les fournisseurs dans le monde. Les fournisseurs de L'Oréal Canada sont tenus de respecter l'Accord sur la Fourniture de Biens et de Services de l'entreprise. Cela inclut des exigences selon lesquelles le "fournisseur s'engage à

respecter les droits humains internationalement reconnus" et à "interdire toute forme de travail forcé".

Les équipes d'achat du pays ont pour mission d'identifier de nouveaux fournisseurs et de les recruter grâce au processus « Welcome on Board » (WOB). Ce processus fournit aux fournisseurs toutes les informations nécessaires pour comprendre les attentes et les processus de L'Oréal. Le premier objectif est d'obtenir l'engagement du fournisseur envers nos valeurs. Cela se fait en partageant nos attentes en matière de droits humains et, le cas échéant, en signant et en soumettant la Lettre d'Engagement Éthique Mutuel de L'Oréal. Cette lettre concerne les fournisseurs de matières premières, de composants d'emballage, de fabrication sous contrat et de matériaux de point de vente/promotionnels.

Les fournisseurs sont également tenus d'informer L'Oréal de tout travail en sous-traitance. Pour les fournisseurs indirects et les services marketing, la Lettre d'Engagement Éthique Mutuel doit être envoyée et signée selon un ensemble de règles spécifiques basées sur les risques connus et l'exposition commerciale.

Structure, activités et chaînes d'approvisionnement

Structure :

L'Oréal, la plus grande entreprise de beauté au monde, a son siège social au 14, rue Royale, à Paris, en France. L'Oréal Canada est une filiale à part entière de L'Oréal SA et fait partie du groupe L'Oréal. Le groupe L'Oréal fonctionne comme une entreprise mondiale, reproduite au niveau régional et local. La structure de gouvernance du groupe L'Oréal maintient une entreprise mondiale cohérente basée sur de solides principes éthiques.

Activités :

Le groupe L'Oréal opère dans 150 pays et emploie plus de 88 000 employés. Le groupe L'Oréal dispose de 39 sites de production, 152 centres de distribution, 20 centres de recherche et 13 centres d'évaluation.

Les activités de L'Oréal Canada se concentrent sur les fonctions corporatives et commerciales de son siège social à Montréal, la distribution locale via son centre de distribution à Ville Saint-Laurent et une usine de fabrication à Ville Saint-Laurent. L'Oréal Canada exploite un portefeuille diversifié de produits de 40 marques de beauté au Canada, dans les catégories des cosmétiques, des cheveux, des parfums et des soins de la peau. L'Oréal Canada distribue des produits de beauté aux détaillants dans toutes les provinces du Canada et emploie plus de 1 640 personnes à travers le pays dans différents rôles et fonctions, notamment les ventes, le marketing, les opérations et la gestion.

Chaînes d'approvisionnement :

L'Oréal Canada bénéficie du modèle de production intégré du groupe L'Oréal, selon lequel les produits sont fabriqués dans des usines contrôlées et gérées par L'Oréal SA. Cette production est soutenue par la recherche et le développement centralisés, les centres d'évaluation et les fonctions d'approvisionnement en matières premières, qui sont gérés par la division Opérations centralisée de L'Oréal SA à Paris.

Le groupe L'Oréal s'appuie à la fois sur des fournisseurs directs et indirects du monde entier pour les matières premières qui sont achetées par le groupe L'Oréal à Paris. Pour cette raison, l'approvisionnement de chaque ingrédient est hors du champ d'application de ce rapport, mais vous pouvez en apprendre plus sur notre approvisionnement au <https://au-coeur-de-nos-produits.loreal.fr/>

L'Oréal Canada travaille avec des fournisseurs pour d'autres produits et services. Par exemple, cela inclut les fournisseurs de personnel temporaire, de gestion d'événements et de matériaux de marketing local en magasin.

Politiques et processus de diligence raisonnable

Les politiques et les processus de diligence raisonnable suivants ont été mis en place par L'Oréal dans le but de prévenir et de réduire les risques liés à l'utilisation de travail forcé ou de travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement.

Politique droits humains de L'Oréal :

Le groupe a publié sa première Politique droits humains en 2017. Ce document vise à partager l'engagement du groupe en matière de droits humains avec les consommateurs, les parties prenantes et d'autres groupes intéressés, ainsi qu'à montrer comment cet engagement est respecté en pratique. La politique a été communiquée aux employés de L'Oréal Canada en 2023.

Cette approche est basée sur des normes internationalement reconnues, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, et les conventions fondamentales de l'OIT qui traitent du travail des enfants, du travail forcé, de la non-discrimination et du droit à la liberté d'association et à la négociation collective. Vous pouvez trouver de plus amples informations sur la Politique droits humains de L'Oréal à l'adresse suivante : https://ethics.loreal.com/sites/default/files/2023-02/Politique_Droits_Humains.pdf

Politique droits humains collaborateurs de L'Oréal :

En 2020, L'Oréal a lancé une politique spécifique portant sur les droits humains des employés qui s'engage à respecter une base de droits humains et sociaux universels pour ses employés, quel que soit leur poste ou leur lieu dans le monde.

La Politique droits humains collaborateurs de L'Oréal a été élaborée avec la contribution d'acteurs internes et externes, notamment l'Institut danois des droits de l'homme et des experts des Nations Unies.

Un objectif particulier de la politique est d'assurer un salaire décent pour tous les employés de L'Oréal dans le monde. Le groupe veillera à ce que tous les employés reçoivent au moins le salaire minimum fixé par la loi locale ou les conventions collectives applicables, et qu'ils reçoivent un salaire décent couvrant leurs besoins fondamentaux, calculé selon les meilleures pratiques.

Vous pouvez trouver de plus amples informations sur la Politique droits humains collaborateurs à l'adresse suivante : <https://www.loreal.com/-/media/project/loreal/brand-sites/corp/master/lcorp/documents-media/publications/group/politique-droits-humains-collaborateurs.pdf?rev=d9900a0e743f4812839633530f9d4f5f>.

La Charte éthique de L'Oréal :

La Charte éthique de L'Oréal est actuellement disponible en 30 langues. Cette Charte éthique est le document de référence qui intègre les principes éthiques du groupe dans la vie professionnelle quotidienne de chaque employé. Elle s'applique à tous les employés du groupe L'Oréal et de ses filiales dans le monde entier. Chaque employé a accès à la version numérique de la charte, qui a été révisée en mars 2023 et a été accompagnée d'une formation en ligne à confirmer par chaque employé. Cette charte, ainsi que d'autres informations sur nos principes éthiques, est disponible en ligne à l'adresse suivante : <https://www.loreal.com/fr/articles/commitments/code-of-ethics/>

À interne, L'Oréal organise chaque année une Journée Éthique depuis 2009, qui permet aux employés du monde entier de poser des questions au PDG de l'entreprise sur l'application des principes éthiques de l'entreprise (y compris sur les droits humains).

En 2023, cela s'est déroulé lors de deux webdiffusions en direct diffusées à tous les employés à travers le monde. Par la suite, nous avons activé localement la Journée Éthique, dans tous les sites au Canada, avec une campagne de communication complète. Le directeur de pays du Canada a répondu aux questions des employés lors d'une session vidéo en direct.

En plus de la Journée Éthique, nous communiquons régulièrement tout au long de l'année sur l'éthique et d'autres sujets connexes. En 2023, les communications sur l'éthique et les présentations FIT aux nouveaux employés ont mis l'accent sur encourager les employés à utiliser la plateforme Speak Up, qui permet aux employés de L'Oréal et aux parties prenantes (personnel externe, employés de prestataires ou de sous-traitants, fournisseurs, clients, consommateurs, actionnaires et représentants de la société civile) de soulever toute préoccupation éthique grave afin que nous puissions y remédier. Les rapports faits via cette plateforme seront reçus par le bureau de la Direction Éthique de L'Oréal.

La communication a également mis l'accent sur la sensibilisation à nos politiques éthiques et en matière de droits humains et a aidé les employés à comprendre

comment faire remonter toute préoccupation localement grâce à notre correspondant éthique local. Toutes les communications ont été envoyées par notre directeur de pays et amplifiées sur tous les canaux internes, y compris notre bulletin d'information hebdomadaire pour tous les employés et les canaux tels que les écrans numériques / affiches dans les zones à fort trafic (par exemple, la cafétéria et la réception).

Les employés ont également accès à un site intranet dédié, qui fournit des informations supplémentaires sur l'éthique, y compris les droits humains.

À l'externe, le groupe a investi des ressources considérables pour partager le Programme éthique de L'Oréal et sa mise en œuvre via le site web corporatif du groupe. Cela comprend le travail sur les droits humains, l'engagement envers le Pacte mondial des Nations Unies, le programme « Buy & Care » et notre programme L'Oréal pour le Futur.

Risques de travail forcé et de travail des enfants

Audits sociaux :

Une évaluation des risques réels et potentiels en matière de droits humains dans nos propres opérations est actuellement réalisée par des audits sociaux réguliers menés au Canada sur les trois sites.

Dans le cadre de l'audit social de 2022, aucun incident de travail forcé ou obligatoire, ni de travail des enfants, n'a été identifié dans les opérations propres à L'Oréal Canada.

Les risques liés aux opérations mondiales et aux chaînes d'approvisionnement sont actuellement gérés par le biais d'audits sociaux, qui sont menés par les Départements des achats de chaque pays individuel. Un audit social doit être réalisé pour les fournisseurs avec lesquels L'Oréal entretient une relation directe :

- Les fournisseurs clés de matières premières dans les pays à haut risque ;
- Tous les fournisseurs de composants dans les pays à haut risque ;
- Tous les sous-traitants et fabricants sous contrat dans tous les pays ;
- Tous les fournisseurs d'équipements industriels dans les pays à haut risque ;
- Tous les fournisseurs de matériel de point de vente / promotionnels dans les pays à haut risque ;
- Tous les prestataires de services de point de vente dans tous les pays ; et
- Tous les fournisseurs d'appareils électroniques cosmétiques dans les pays à haut risque.

Notre processus d'audit social :

Des audits sociaux semi-annoncés sont réalisés par un cabinet d'audit indépendant spécialisé et sont menés dans la langue locale.

Les audits sont réalisés conformément aux Conditions générales d'achat de L'Oréal ainsi qu'à la norme de responsabilité sociale SA8000. Cela inclut 10 questions relatives aux droits du travail, incluant notamment le travail forcé et obligatoire.

En 2022 seulement, L'Oréal a réalisé 1145 audits sociaux. Depuis 2006, plus de 16 074 audits sociaux ont été réalisés dans le monde entier.

Depuis 2002, nos acheteurs mettent en œuvre notre politique d'approvisionnement responsable connue sous le nom de programme « L'Oréal Buy & Care ». Les acheteurs évaluent et sélectionnent les fournisseurs stratégiques, en tenant compte de la performance en matière de responsabilité sociale des entreprises (RSE) ainsi que de la qualité, de la chaîne d'approvisionnement, des services, de l'innovation et de la compétitivité. Les fournisseurs "stratégiques" sont des fournisseurs dont la valeur ajoutée est significative pour le groupe en contribuant à la stratégie de L'Oréal par leur poids, leurs innovations, leurs objectifs communs et leur représentation géographique.

Le pilier RSE fait partie intégrante de notre évaluation globale et couvre à la fois les considérations environnementales et sociales à travers un ensemble de critères, y compris les résultats des audits sociaux. La diligence raisonnable en matière de droits humains est également prise en compte lors des étapes clés de nos activités commerciales, telles que les acquisitions et les nouveaux partenariats. Les réponses au questionnaire sur l'éthique et les droits humains soumis aux entreprises cibles visent à déterminer si les risques liés à un éventuel non-respect des droits humains (notamment le travail des enfants et le travail forcé) ont été pris en compte par ces entreprises.

Conformément aux engagements des années précédentes, L'Oréal a révisé le processus interne d'évaluation des risques en matière de droits humains dans ses propres opérations et dans sa chaîne d'approvisionnement.

Le processus d'audit social révisé a été étendu pour couvrir un plus grand nombre de fournisseurs, dispose d'une liste mise à jour des pays à haut risque (en utilisant la base de données Verisk Maplecroft) et comprend un ensemble de questions mises à jour et plus larges (y compris sur les sujets du travail des enfants, du travail forcé et des heures de travail). Une base de données mondiale a été introduite pour faciliter le processus d'audit.

Actions en cas de risques :

Les problèmes potentiels révélés lors du processus d'audit donnent lieu à un Plan d'Action Correctif (PAC), qui est examiné par nos fournisseurs avant le départ des auditeurs.

Les audits reçoivent une évaluation de la part des auditeurs externes : « Satisfaisant », « Nécessite des améliorations continues », « Nécessite une action immédiate » ou « Tolérance zéro ». Les équipes d'achat doivent suivre la mise en œuvre de tous les PAC par les fournisseurs.

Les sites classés « Tolérance zéro » doivent immédiatement arrêter la production et font l'objet d'un audit de suivi. L'audit de suivi, qui est financé par le fournisseur, doit

être évalué comme « Satisfaisant » ou « Nécessite des améliorations continues » pour que les relations commerciales et la production reprennent. L'équipe des achats devra également se mettre d'accord avec le Directeur des Achats Corporatif avant toute reprise de la production.

Mesures correctives

La Compagnie n'a pas identifié de risques liés au travail forcé ou au travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement. Chez L'Oréal, nous nous engageons à respecter les droits humains reconnus internationalement en veillant à toujours respecter les lois applicables et à respecter nos principes éthiques internes – l'intégrité, le respect, le courage et la transparence.

Nous continuerons à prendre toutes les mesures nécessaires pour identifier et traiter tout impact négatif réel ou potentiel dans lequel notre entreprise, ou l'une de nos filiales, pourrait être impliquée, et nous partagerons nos progrès annuellement à travers ces rapports.

L'Oréal jouera pleinement son rôle pour contribuer à atteindre les objectifs mondiaux mentionnés ci-dessus. De plus, nous continuerons à mettre en œuvre notre programme d'audit social en cours pour gérer efficacement les risques associés à notre chaîne d'approvisionnement. Lorsque cela est applicable, les fournisseurs et sous-traitants continueront de signer notre Lettre d'Engagement Éthique Mutuel. Tous les fournisseurs de main-d'œuvre seront également tenus de signer un accord s'engageant à respecter les droits humains. Enfin, nous continuerons à sensibiliser davantage aux problèmes de l'esclavage moderne, tant au sein qu'à l'extérieur de notre organisation, grâce à nos programmes éthiques et de formation en cours.

Mesures correctives en cas de perte de revenus

À ce jour, il n'y a eu aucun cas identifié ou signalé de perte de revenus pour les familles vulnérables résultant des mesures prises pour éliminer l'utilisation du travail forcé ou du travail des enfants dans nos activités et chaînes d'approvisionnement.

Formation

L'Oréal propose à tous ses employés une gamme de formations internes sur le comportement éthique et les achats éthiques.

Un module spécifique et obligatoire sur l'éthique, qui aborde les droits humains, est imposé à tous les employés depuis 2014. Il fait partie du processus d'intégration lorsqu'un employé rejoint le groupe. En date du 31 décembre 2022, 87 % des employés mondiaux ayant accès au module en ligne avaient suivi cette formation. Il existe également un module de formation obligatoire sur les pratiques d'achat responsables pour tous les nouveaux employés du service des achats.

À l'externe, le groupe fournit des orientations et un soutien en partageant le questionnaire et le processus d'audit avec l'organisme qui réalise nos audits sociaux. L'Oréal propose également à ses fournisseurs mondiaux des sessions de formations sur notre programme « Buy & Care » ainsi qu'une formation en ligne sur le processus d'audit social via un portail dédié.

Évaluation de l'efficacité

L'engagement de L'Oréal en faveur des droits humains et des libertés fondamentales, de la santé et de la sécurité des personnes sur le lieu de travail et de l'environnement est soutenu au plus haut niveau de l'entreprise par son président-directeur général, qui renouvelle chaque année l'engagement de L'Oréal envers le Pacte mondial des Nations Unies. Cela est soutenu par le conseil d'administration, qui accorde une grande importance au respect des principes éthiques de L'Oréal – l'intégrité, le respect, le courage et la transparence – et plus généralement à sa Charte éthique.

La cheffe de la direction du développement durable & des droits humains, membre du comité exécutif, promeut une culture du respect des droits humains et des libertés fondamentales dans le groupe. Cette mission lui a été confiée par le président-directeur général de L'Oréal, à qui elle rend compte. La cheffe de la direction du développement durable & des droits humains dispose d'un budget et d'une équipe dédiée composée d'experts en droits humains. Elle s'appuie sur toutes les équipes et ressources du groupe pour mener à bien son travail.

Le comité des droits humains, présidé par la cheffe de la direction du développement durable & des droits humains et composé de représentants des différentes activités, fonctions et zones géographiques (y compris les achats, les ressources humaines, la responsabilité sociale des entreprises, la sécurité, la sûreté, etc.), permet une coordination au sein du groupe en ce qui concerne la Politique droits humains du groupe. Son objectif principal est de favoriser l'émergence d'une culture des droits humains au sein du groupe.

Au niveau des pays, les directeurs de pays sont responsables de veiller au respect des droits humains et des libertés fondamentales. Les équipes des ressources humaines au niveau local sont responsables de promouvoir une culture du respect des droits humains et des libertés fondamentales.

Chaque pays dispose d'un correspondant en matière d'éthique qui soutient les différentes fonctions de l'entreprise et fait office de point de contact local pour toutes

les questions liées à l'éthique de la part des employés. Les employés, ainsi que toutes les autres parties prenantes, peuvent utiliser le site web L'Oréal Speak Up comme mécanisme sécurisé pour soulever des préoccupations directement auprès de leur correspondant en matière d'éthique.

De plus, depuis 2020, chaque marché dispose d'un correspondant en matière de droits humains qui rend compte des questions ou des cas liés aux droits humains, ainsi que du soutien à la coordination de la direction locale avec d'autres parties prenantes internes concernant ces questions.

Les employés peuvent contacter leur responsable, leur directeur des ressources humaines, leur directeur juridique, leur directeur des achats, leur correspondant en matière de droits humains, leur correspondant en matière d'éthique et, en dernier recours, les départements mondiaux de l'éthique et des droits humains s'ils ont des questions sur la conformité.

Approbation et attestation

Ce rapport a été approuvé conformément à l'alinéa 11(4)(b)(ii) de la Loi par le Conseil d'administration de L'Oréal Canada Inc. pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2023. Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de l'article 11 de celle-ci, je certifie que j'ai examiné les informations contenues dans ce rapport pour L'Oréal Canada Inc. Sur la base de mes connaissances, et ayant exercé une diligence raisonnable, je certifie que les informations contenues dans ce rapport sont vraies, précises et complètes à tous égards matériels, aux fins de la Loi, pour l'année de déclaration indiquée ci-dessus.

Signé par :

(s) An Verhulst-Santos

An Verhulst-Santos
Présidente et directrice générale, Administratrice
L'Oréal Canada Inc.

21 mai 2024

Annexe

Groupe L'Oréal : Nos valeurs et principes éthiques

<https://www.loreal.com/fr/groupe/gouvernance-et-ethique/our-ethical-principles/>

Groupe L'Oréal : Charte éthique

<https://www.loreal.com/fr/articles/commitments/code-of-ethics/>

Groupe L'Oréal : Politique de gestion des signalements

<https://www.loreal.com/fr/articles/commitments/speak-up-policy/>

Groupe L'Oréal : Politique droits humains

<https://www.loreal.com/-/media/project/loreal/brand-sites/corp/master/lcorp/documents-media/publications/group/politique-droits-humains.pdf?rev=df333a1a048d4e0d8c35b5e0fa35096a>

Groupe L'Oréal : Politique droits humains collaborateurs

<https://www.loreal.com/-/media/project/loreal/brand-sites/corp/master/lcorp/documents-media/publications/group/politique-droits-humains-collaborateurs.pdf?rev=d9900a0e743f4812839633530f9d4f5f#:~:text=Dans%20nos%20opérations%2C%20nous%20prohibons,au%20moment%20de%20l'embauche.>

Groupe L'Oréal : Document d'enregistrement universel 2023

<https://www.loreal-finance.com/fr/document-enregistrement-universel>

Groupe L'Oréal : Rapport annuel 2023

<https://www.loreal-finance.com/fr/rapport-annuel>