

Annexe 2 Politique sociale et environnementale

(Loi sur les Nouvelles Réglementations Économiques)

Dans le but d'assurer la cohérence entre les informations publiées dans ce Document de référence avec celles qui figurent dans son bilan social d'entreprise, Essilor a choisi de rapporter les aspects de sa politique sociale et environnementale prévue à l'article 225-102.1 alinéa 5 du code de commerce, sur un périmètre correspondant essentiellement à la maison mère.

Ce rapport en annexe 2 se conforme à la structure de la loi NRE.

Les informations sur le périmètre régulièrement élargi aux entités légales d'Essilor à travers le monde figurent à l'Annexe 3 de ce Document de référence. Le rapport de l'annexe 3 se conforme à la structure de la Global Reporting Initiative (GRI).

ASPECT SOCIAL

Essilor souhaite, par sa politique humaine, encourager le développement et l'épanouissement personnel de ses salarié(e)s en leur offrant des possibilités d'évolution dans un groupe mondial, multiculturel et décentralisé ; leur fournir un environnement de travail qui respecte leur intégrité physique et morale quelle que soit leur origine ; leur assurer un traitement équitable en toutes circonstances ; développer l'employabilité interne et externe en leur facilitant l'accès à de la formation tout au long de leur carrière et en enrichissant leur poste et leur expérience par plus d'autonomie et de responsabilité ; favoriser l'accès au capital de l'entreprise dans un cadre d'actionnariat salarié responsable.

Rappelons que les informations sociales des entités Essilor à travers le monde sur un périmètre groupe rassemblées selon le référentiel de la Global Reporting Initiative (GRI) pour présenter les aspects sociaux de la contribution globale de l'entreprise au développement durable figurent à l'annexe 3 du présent Document de référence sous le titre « Rapport sur la contribution économique, humaine et environnementale de l'entreprise sur un périmètre élargi ».

1.

1.1

Effectifs maison mère

3 049 CDI + **182** CDD = **3 231** (total France) + **240** (Essilor Industries) = **3 471**.

Sur les **182** CDD recensés au 31 décembre 2009, **149** soit **82 %** correspondent à l'embauche de jeunes en formation (en alternance) dont les diplômés vont du BEP au BAC + 5.

Embauches

70 CDI + **141** CDD = **211** au total.

Licenciements

Il n'y a eu **aucune** procédure de licenciement économique collectif de plus de 9 salarié(e)s en France en 2009.

Trente-quatre salarié(e)s ont été licencié(e)s pour d'autres motifs (insuffisance professionnelle, inaptitude médicale, motif disciplinaire, rupture conventionnelle) et **1** salarié pour motif économique.

Heures supplémentaires

En France, en 2009, **65 042** heures supplémentaires ont été effectuées.

Ce dispositif concerne les salarié(e)s rémunéré(e)s sur une base horaire non forfaitaire, les salarié(s) à temps partiel sur une base horaire et les salarié(e)s au forfait «37h30» (Cf. § 2 ci-dessous : Organisation du temps de travail).

Sur les 65 042 heures supplémentaires effectuées au cours de l'année 2009, 30 755 heures supplémentaires sont incluses dans le forfait des salarié(e)s travaillant sur une base horaire de 37h30.

Main d'œuvre extérieure à la Société

En France, en 2009 et en moyenne mensuelle, **265** travailleurs temporaires ont été employés à temps plein. **51%** d'entre eux ont remplacé du personnel absent et **49%** ont été employés pour faire face à des hausses ponctuelles d'activité. **6** contrats temporaires de salarié intérimaire ont été transformés en contrat à durée déterminée et **13** autres en contrats à durée indéterminée.

323 travailleurs extérieurs ont été employés en 2009. Ils se répartissent ainsi : **97** pour l'entretien des locaux, **123** pour l'informatique, **30** pour le gardiennage, **19** pour la restauration, **3** pour la sécurité et **51** pour d'autres fonctions.

Depuis 2002, Essilor International dispose d'une charte des intérimaires.

1.2 Informations relatives aux plans de réduction des effectifs et de sauvegarde de l'emploi, aux efforts de reclassement, aux réembauches et aux mesures d'accompagnement

Sans objet, aucun licenciement économique collectif de plus de 9 salariés n'a été effectué en France en 2009.

2.

Organisation du temps de travail

L'accord d'entreprise du 30 mars 2000 entré en vigueur le 1^{er} septembre 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail définit l'organisation du temps de travail au sein d'Essilor.

Durée du temps de travail

Pour les salarié(e)s en horaires centrés (**1 208**), l'horaire effectif de travail hebdomadaire est de 36h00. Pour les salarié(e)s en équipe (**687**), l'horaire effectif de travail hebdomadaire est de 33h30. Pour les salarié(e)s au forfait horaire (**246**), l'horaire effectif de travail hebdomadaire est de 38h30. Il est par ailleurs attribué à ces personnels, **6** jours de RTT par an, ce qui porte respectivement l'horaire effectif de travail hebdomadaire à 35h00, 32h30 et 37h30. Pour les salarié(e)s au forfait jours (**929**), le nombre de jours de travail annuel est de **217**, et le nombre de jours de RTT par an peut varier de 9 à 13 selon les années. Les dirigeants et VRP (**161**), ne sont pas soumis à la réglementation en matière d'horaires. Ils bénéficient cependant, de **10** jours de repos supplémentaire par an. **217** salarié(e)s bénéficient d'un contrat de travail à temps partiel ou à mi-temps dont **134** dans le cadre d'un mi-temps de fin de carrière au titre de l'accord sur la réduction du temps de travail.

Absentéisme

Le taux d'absentéisme s'établit à **5,6%**. L'absentéisme se répartit en maladie de moins de 6 mois pour **69,0%**, maternité pour **15,7%**, congés autorisés pour **7,7%**, accidents du travail pour **3,5%** convenances personnelles pour **3,4%**, accidents de trajet pour **0,6%**. (0,1% pour obligations extérieures)

3.

Rémunérations

La masse salariale totale versée en 2009 représente **151 855 milliers d'euros**.

Charges sociales

Les charges sociales hors intéressement versées en 2009 représentent **76 982 milliers d'euros**.

Évolution

L'augmentation moyenne des rémunérations, toutes catégories confondues des salarié(e)s présents en 2008 et en 2009 est de **4,5 %**.

Épargne salariale

Dans le cadre des dispositions du titre IV du livre IV du Code de travail français, il existe en France un plan d'intéressement des salarié(e)s aux résultats de l'entreprise ainsi que des plans d'épargne entreprise.

Égalité professionnelle

Le groupe de travail « égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » constitué de représentants de la Direction des Ressources Humaines et de représentants des Organisations Syndicales a tenu une série de sept réunions qui ont abouti à la signature d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. (Voir paragraphe suivant Bilan des accords collectifs)

4.

Relations professionnelles

Au-delà des réunions mensuelles des Comités d'Etablissement et des Délégués du Personnel, le Comité Central d'Entreprise se réunit cinq fois par an au maximum.

Par ailleurs, les délégués syndicaux et les représentants du personnel participent très largement au sein de groupes de travail à l'élaboration des projets sociaux qui débouchent parfois sur la négociation d'un accord d'entreprise.

Bilan des accords collectifs

Ont été signés au cours de l'exercice 2009 :

- Accord sur l'acquisition de points de retraite complémentaire par les salariés concernés par le congé de reclassement.
- Un avenant au Plan d'Épargne de l'Entreprise Essilor International.
- Un avenant à l'accord d'entreprise sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 30 mars 2000.
- Un avenant à l'accord d'entreprise sur les garanties collectives remboursement de frais de santé et incapacité, invalidité, décès de la société Essilor International du 10 décembre 2001.
- Un avenant à l'accord d'entreprise sur la gestion des fins de carrière chez Essilor du 1^{er} juin 2004.
- Un accord sur les modalités de répartition des actions de performance attribuées lors du Conseil d'Administration du 26 novembre 2009.
- Un avenant à l'accord pour les garanties de retraite des cadres, assimilés cadres et VRP.
- Un accord sur l'Égalité professionnelle.
- Un accord sur l'emploi des seniors « Essiboomers, être quinquas et plus chez Essilor ».

Conditions d'hygiène et de sécurité

Sur l'ensemble de ses sites de production (100 %), le Groupe a mis en place et assure la maintenance de systèmes de management de l'hygiène et de la sécurité certifiés dans le cadre du référentiel OHSAS 18001. Les systèmes de management des trois sites de production en France sont certifiés, comme le sont ceux des autres sites de production dans le reste du monde. (Voir le détail complet ci-après, dans la rubrique « Aspect environnemental », au paragraphe 9, « Objectifs assignés aux filiales à l'étranger »).

5.

Accidents du travail

En France en 2009, on a constaté **30** accidents de travail avec arrêt et **24** sans arrêt chez le personnel d'Essilor ainsi que **4** accidents de travail avec arrêt et **6** sans arrêt chez le personnel intérimaire.

Maladies professionnelles

15 notifications ont été observées en France en 2009. Elles relèvent du tableau 57 (Affectations péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail).

6.

Formation

En 2009, pour l'ensemble des établissements français, l'engagement d'Essilor pour la formation professionnelle a atteint **4,5 %** de la masse salariale. Ce montant reste élevé pour un exercice au cours duquel la maîtrise budgétaire prédominait. En parallèle, un effort important de financement des actions via les organismes collecteurs a permis d'optimiser les coûts des actions engagées, ramenant l'effort à un peu plus de **4 %** subventions déduites. La place toujours importante de la formation témoigne de la volonté continue de l'entreprise de poursuivre l'évolution de ses compétences pour mieux relever les enjeux à venir, en privilégiant une approche dans la durée favorable à l'épanouissement de la performance de ses salariés.

Cette année encore, les orientations générales de formation donnent la priorité aux actions collectives ou individuelles qui permettent aux salarié(e)s d'augmenter leur compétence professionnelle, donc leur employabilité, en relation avec la stratégie de l'entreprise :

- Maîtrise d'une compétence spécifique entrant dans le champ de ses missions (domaines d'expertise technique, langues, outils informatiques) ;
- Méthodologie partagée dans l'entreprise (gestion de projet, plans d'expériences) ;
- Thèmes liés à l'innovation et au développement durable ;
- Dimension de management et de communication, devenue indispensable dans nos organisations matricielles ;
- Connaissance transversale des savoir-faire de l'entreprise.

Les formations accompagnent également de manière prioritaire les changements individuels (mobilité) ou collectifs (changement de technologie, d'organisation). La reconversion de certains sites de prescription en plateformes de service a notamment été accompagnée de formations soutenues pour les collaborateurs, avec une place importante sur l'accompagnement du changement, ce qui a permis à l'ensemble des personnes concernées d'entrer dans leur nouvel emploi.

Près de 2 000 salarié(e)s d'Essilor en France ont suivi au moins une action de formation en 2009, soit près de **62 %**

de l'effectif (66% en 2008). Près de **67 000** heures de formation ont été organisées (78 000 heures en 2008).

Depuis plusieurs années, les directions sont accompagnées pour mieux anticiper leur réflexion formation. La vigilance budgétaire a été accompagnée d'une réelle réflexion de priorisation des actions à mener, pour ne pas hypothéquer l'avenir et continuer de promouvoir l'acquisition de compétences clés.

2009 a été une année de consolidation des axes déjà engagés depuis deux ans, notamment sur le développement de la relation commerciale et des services. D'autres thèmes comme la communication, le management et la conduite du changement, mais aussi la technologie et les expertises spécifiques à notre métier, ont été également très présents dans les actions entreprises. L'effort particulier engagé depuis 2007 sur la formation du personnel de production reste soutenu, notamment sur le site de Dijon, avec des journées dédiées à des modules de formation pour l'ensemble du personnel.

Dans le volet RH, les managers français ont été formés par les équipes RH sur la gestion du temps de travail de leurs équipes, et sur les bases de l'entretien annuel, à l'occasion de la mise en place d'un nouveau support.

Enfin, le Droit Individuel à la Formation (DIF) se déroulant hors du temps de travail a continué à se développer en complément du plan de formation. **200** personnes ont été concernées (135 en 2008). Les thèmes demandés sont en priorité la bureautique et les langues, mais aussi un certain nombre d'actions de développement personnel ou des actions de formation métier (certaines pour préparer un projet professionnel de mobilité) ou de VAE.

Sept domaines de compétences ont été couverts dans le plan de formation: Communication / Management (**23%** des heures, **23 %** des stagiaires), Administration / Commercial / Gestion (**14 %** des heures, **16 %** des stagiaires), Technologie / Techniques Métier (**18 %** des heures, **16 %** des stagiaires), Informatique / Bureautique (**11 %** des heures, **15 %** des stagiaires), Langues (**11 %** des heures, **11 %** des stagiaires), Environnement / Qualité / Santé et Sécurité (**4 %** des heures, **5 %** des stagiaires), Connaissances générales (**3 %** des heures, **11 %** des stagiaires). De nombreuses actions liées à la sécurité ont également été animées sur les sites, sans qu'elles soient comptabilisées dans ce reporting car elles correspondent à des obligations légales pour l'entreprise.

Enfin, des formations au poste de travail, permettant d'optimiser la performance au poste, ont été organisées de manière large dans les centres de prescription. Ces actions professionnalisantes sont accompagnées d'un dispositif de formateurs/tuteurs internes, qui favorise la transmission des savoir-faire de manière structurée, d'autant qu'elles sont font l'objet au final d'une « certification » interne.

Des formations diplômantes ont représenté plus de **16 %** des heures pour **66** stagiaires, en partie pour des contrats de professionnalisation mais aussi pour des certificats de qualification professionnelle pour des collaborateurs de l'entreprise dans le cadre de la professionnalisation aux métiers de production.

14 bilans de compétence ont été réalisés en cours d'année dans le cadre du plan de formation et 25 dans le cadre du DIF, comme première démarche de réflexion professionnelle sur un projet d'évolution.

En plus des actions qui entrent dans le cadre du plan de formation, Essilor a géré en cours d'année 2009 237 contrats en alternance, dont 200 en apprentissage. 102 nouveaux contrats ont été signés en 2009, parmi lesquels 34 correspondent à une poursuite d'études. Ces chiffres sont encore en progression et confirment un engagement qu'Essilor a pris en faveur de la formation des jeunes en alternance depuis près de 20 ans.

Dans le cadre de sa participation en 2009 à la Mission Alternance, Essilor a contribué à la réflexion sur des pistes d'amélioration visant à augmenter le nombre de jeunes recrutés en alternance dans le pays.

7.

Emploi et insertion des travailleurs handicapés

En 2009, Essilor a employé 133 salarié(e)s handicapé(e)s en France, dont 99 employés ou ouvriers et 25 membres de l'encadrement dont 9 cadres.

Mission Handicap

Le premier accord d'entreprise sur le travail des personnes handicapées, signé fin 2006 pour application sur les années 2007, 2008 et 2009 vient de se terminer. Cet accord définissait, les axes sur lesquels la mission handicap avait décidé de travailler, les objectifs qu'elle s'était fixés et les moyens humains, financiers et techniques nécessaires pour y parvenir. Il sera suivi d'un second accord qui le prolongera et l'améliorera par de nouveaux dispositifs identifiés et négociés avec les organisations syndicales. Cet accord s'appliquera aux années 2010, 2011 et 2012 dès que l'autorité départementale l'aura agréé.

Grace à un plan important de communication et de sensibilisation, le regard sur le handicap a évolué positivement au sein de l'entreprise.

Ainsi, sur 3 années, plus de 60 nouveaux dossiers ont été initiés. Les personnes concernées se sont déclarées plus volontiers et la communauté a mieux intégré cette dimension de la diversité. Près de 50 dossiers de maintien dans l'emploi ont été concrétisés. Sept personnes ont été embauchées. Le chiffre d'affaires effectué avec les structures adaptées ou protégées a été triplé.

8.

Œuvres sociales

En France, en 2009, Essilor a participé au financement des œuvres sociales de prévoyance (garanties, frais de santé, incapacité, invalidité, décès) pour un montant de 5 816 811 euros et au financement des retraites supplémentaires pour un montant de 17 261 229 euros. La très forte augmentation de ce dernier montant par rapport à l'exercice 2008 s'explique par la provision enregistrée au titre de l'IAS 39.

La part patronale versée pour les transports s'est montée à 2 663 018 euros, celle versée pour les titres-restaurant à 1 181 857 euros.

La dotation totale aux activités sociales et culturelles des différents Comités d'entreprise (CE) s'est montée à 1 666 730 euros, soit 1,15 % de la masse salariale d'Essilor en France et 277 019 euros ont été attribués au budget de fonctionnement de ces Comités d'entreprise.

Essilor a versé 568 580 euros au titre de l'abondement pour le Plan chèques-vacances dont bénéficient 707 salariés.

La subvention de 0,45 % au logement a représenté un montant de 573 774 euros.

Le coût des visites médicales a été de 296 863 euros.

Essilor offre en outre, dans le cadre de règles définies, une fourniture d'équipements optiques à son personnel et prend à sa charge le coût des médailles d'honneur du travail et des médailles du syndicat de l'optique en y associant une gratification établie selon un barème défini. L'entreprise prend à sa charge le paiement des journées d'absence accordées aux mères ou aux pères pour s'occuper de leur enfant malade selon des règles définies.

9.

Impact territorial en matière d'emploi et de développement régional, importance de la sous-traitance, respect par les filiales des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

Essilor a signé le Pacte Mondial début 2003. Ce pacte, proposé aux entreprises par l'Organisation des Nations Unies (ONU) a pour objectif de permettre à tous les peuples de la planète de bénéficier des avantages de la mondialisation et d'ancrer les marchés mondiaux à des valeurs et des pratiques indispensables pour répondre à leurs besoins socioéconomiques.

Par ce pacte, le Secrétaire Général de ONU a demandé aux entreprises du secteur privé d'adhérer à dix principes et de les traduire dans leur pratique, engageant ainsi leurs dirigeants à «embrasser, promouvoir et faire respecter» un ensemble de valeurs fondamentales dans le domaine des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Ces dix principes sont inspirés de quatre textes : la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (OIT), la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Bien que les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail n'aient pas toutes été ratifiées par l'ensemble des pays où Essilor est présent, le groupe en promeut le respect grâce aux actions coordonnées des réseaux de la fonction ressources humaines sur le plan international au niveau le plus élevé (Comité Exécutif) et à ses relais au niveau des zones ou au niveau des métiers. Il suit entre autres les indicateurs HR4, HR5, HR6 et HR7 de

la Global Reporting Initiative (GRI, Version 3.0) qui correspondent aux quatre conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail reprises par quatre des dix principes du Pacte Mondial

Essilor participe au développement des régions où ses sites de production en amont (usines de fabrication) comme en aval (laboratoires de prescription) sont installés. Essilor contribue directement à l'enrichissement des connaissances et des conditions de vie des femmes et des hommes qui travaillent dans le groupe et indirectement à celui de leurs familles. Au-delà, pour satisfaire la partie de ses besoins locaux de produits et de services participe au fonctionnement de l'économie régionale et concourt au progrès des populations qui travaillent et vivent à proximité.

L'ensemble des sites de production amont du groupe gère l'information concernant les ressources humaines selon les structures du bilan social d'entreprise français.

L'importance de la sous-traitance chez Essilor en France en 2009 s'établit à **12,5 %** du total des achats.

Pour son 10^{ème} anniversaire, le Comité Européen de Dialogue et d'Information Essilor (CEDIE) a rassemblé cette année ses 18 représentants en région parisienne. Un comité riche et dense avec le renouvellement des membres du bureau et la désignation du secrétaire du nouveau bureau, suite au renouvellement des membres dans les différents pays début 2009.

Bertrand Roy, Directeur Europe, a présidé cette séance plénière en présentant les résultats 2008 et les enjeux et objectifs 2009. Les membres du CEDIE ont pu ainsi lui poser un certain nombre de questions sur les changements de business modèle en cours et jouer ainsi pleinement leur rôle d'instance de dialogue.

Eric Thoreux, Directeur du Marketing Stratégique, a présenté les principaux axes du Groupe en matière de développement stratégique, en insistant sur le potentiel et les gisements de croissance existant dans le monde.

Jean Lasserre, Directeur de la Divisions Instruments, a ensuite présenté aux membres du CEDIE, un bilan de l'activité en mettant en avant la sortie d'une nouvelle meuleuse, « Mr Blue », qui a littéralement conquis le marché !

Henri Vidal, le Directeur des Ressources Humaines du Groupe, a pour sa part fait un point sur les plans d'actionnariat salarié en Europe, puis dans le reste du monde.

La journée s'est conclue par une présentation de la stratégie du Groupe par Hubert Sagnières, Directeur Général du Groupe qui a permis aux membres du CEDIE d'échanger et de dialoguer directement avec lui.

Depuis cette réunion plénière fin mai, le bureau du CEDIE s'est réuni à deux reprises et une 3^{ème} rencontre est programmée en mars 2010. Cette instance réduite permet un échange permanent et direct avec la direction Europe et permet de tenir le CEDIE au courant en temps réel de tous les grands événements susceptibles d'arriver en cours d'année.

10.

Actionnariat de responsabilité et actionnariat salarié

La présence d'un fort actionnariat interne de responsabilité, représenté et animé de façon indépendante et autonome à travers le monde par une association française de loi de 1901, « Valoptec Association », constitue pour Essilor un puissant levier de performance durable, d'alignement stratégique et d'excellence opérationnelle.

Le groupe encourage par ailleurs fortement l'épargne salariale. Il offre, selon les pays, diverses possibilités de participation à des plans ou à des fonds.

Grâce à ces systèmes, quelques **9 700** salarié(e)s du groupe possèdent des actions Essilor.

ASPECT ENVIRONNEMENTAL

Essilor s'est engagé à participer aux initiatives de développement durable en préservant l'environnement et en promouvant des produits recyclables, et à respecter strictement les réglementations en vigueur, quel qu'en soit le champ d'application et la région du monde.

Bien que la nature de son activité ait des effets limités sur l'environnement, Essilor s'est engagé très tôt dans une démarche volontaire afin de connaître avec précision les conséquences, même légères, de ses différentes activités. En effet, Essilor gère plus d'un quart de million de références et ses produits doivent être tenus hors poussières tout au long de leur processus de fabrication. Les systèmes de management de l'environnement participent largement à l'efficacité des unités de production en leur apportant les bénéfices associés à leur utilisation, souvent d'une importance considérable dans le maintien de l'ordre et de la propreté des locaux.

Rappelons que les informations environnementales des entités Essilor à travers le monde sur un périmètre groupe rassemblées selon le référentiel de la Global Reporting Initiative (GRI) pour présenter les aspects environnementaux de la contribution globale de l'entreprise au développement durable figurent à l'annexe 3 du présent Document de référence sous le titre « Rapport sur la contribution économique, humaine et environnementale de l'entreprise sur un périmètre élargi ».

1.

Consommations de ressources, déchets, rejets et nuisances

Eau

362 316 m³ (Rappel 2008 : 346 252 m³). L'augmentation de 4,6 % de la consommation d'une année sur l'autre est essentiellement due à un accroissement significatif de l'activité de fabrication de moules dans l'une des unités de production.

Matières premières

Les principales matières premières utilisées par Essilor en France en 2009 sont **738** tonnes de monomère de CR 39 et **447** tonnes de granulés de polycarbonate destinés aux verres Airwear®. (Rappel 2008 : 910 t et 623 t respectivement). Les variations de stock en général et les programmations de niveaux d'activité site par site expliquent les plus faibles consommations de l'exercice.

Énergie

100,3 GWh. (Électricité : **69,9** GWh / Gaz : **30,2** GWh, / Fuel : **0,2** GWh) (Rappel 2008 : 97,6 GWh). L'augmentation de 2,7 % provient de l'augmentation de la consommation de gaz. Les consommations d'électricité sont en diminution de 1,7 %.

Tri sélectif

Tous les sites de production en France, comme les autres sites de production dans le reste du monde, ont mis en place un tri sélectif des déchets en plus du tri obligatoire des déchets industriels banals et des déchets industriels spéciaux.

Traitement des eaux usées

Tous les sites de production en France, comme les autres sites de production dans le reste du monde, traitent leurs eaux avant rejet, le traitement pouvant être constitué d'une simple neutralisation, d'un système de décantation, de l'élimination des huiles, ou d'une combinaison des précédents, ou d'une station complète de traitement.

Rétention

Tous les stockages de produits chimiques font l'objet d'un dispositif de rétention pour éviter l'infiltration potentielle de produits polluants dans le sol ou l'eau en cas d'incident.

Bruit

Il convient de signaler une plainte de voisinage relative à une gêne sonore. Reçue par courrier, elle a donné immédiatement lieu à une vérification complète par un organisme indépendant des niveaux de bruit qui se sont avérés en deçà de seuils réglementaires. Le dossier est clos.

Odeurs

Aucune plainte concernant les nuisances olfactives n'a été signalée.

2.

Équilibre biologique, milieux naturels, espèces protégées

Les systèmes de management environnementaux mis en place chez Essilor intègrent les mesures destinées à limiter, le cas échéant, les atteintes à l'équilibre biologique, aux milieux naturels, aux espèces animales et végétales protégées.

L'année 2010 a été déclarée « Année Internationale de la Biodiversité » par l'organisation des Nations Unies et Essilor International a décidé de s'y associer en créant une rubrique spéciale dans son Grand Concours 2010 des verres-médailles du développement durable, une initiative destinée à rassembler et à récompenser les bonnes pratiques du groupe dans les domaines du développement durable promues par les employé(e)s du groupe à travers le monde.

3.

Certifications

Sur l'ensemble de ses sites de production (100 %), le Groupe a mis en place et assure la maintenance de systèmes de management de l'environnement certifiés dans le cadre de la norme ISO 14001. Les trois sites de production en France sont certifiés, comme le sont les autres sites de production dans le reste du monde. (Voir le détail complet ci-après, dans la rubrique « Aspect environnemental », au paragraphe 9, « Objectifs assignés aux filiales à l'étranger »).

4.

Conformité

Les systèmes de management de l'environnement certifiés mis en place chez Essilor intègrent les mesures destinées à assurer la conformité de l'activité de la Société aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

5.

Dépenses engagées

En 2009, les dépenses engagées pour prévenir les conséquences de l'activité de la Société sur l'environnement se sont élevées à **2 112 000** euros (rappel 2008 : 1 876 000 euros).

6.

Services internes, organisation et gestion de l'environnement.

Le **Service central hygiène sécurité et environnement** (SCHSE) est constitué d'experts dans les domaines de l'environnement, de l'hygiène, de la santé, de la sécurité et des produits chimiques. Il offre au réseau de correspondants du groupe une assistance et un support pour l'ensemble des questions liées à ces domaines.

La volonté d'Essilor de décentraliser, de respecter le principe de subsidiarité et, de confier les responsabilités locales à ceux qui connaissent les situations locales, se traduit par la présence de spécialistes locaux et de dirigeants locaux dans ces domaines.

Les moyens consacrés à la prévention et à la réduction des risques pour l'environnement permettent de réaliser les plans d'action définis chaque année par la fixation des objectifs et des cibles. Enfin, et malgré la très faible probabilité d'occurrence, chaque site a mis en place une organisation permettant de faire face à des accidents de pollution qui pourraient avoir des conséquences, même légères, au-delà des établissements de la Société.

La démarche de certification ISO 14001 prévoit la mise en place sur chaque site d'une politique environnementale qui compte parmi ses objectifs reconduits l'effort de formation et d'information du personnel.

En 2009, le groupe de travail ad hoc a continué de mettre en place les différentes actions de suivi assurant avec succès la conformité d'Essilor dans l'application du règlement REACH. Ce groupe se compose de responsables et/ou d'experts dans les domaines des achats, des affaires juridiques, du développement durable, de l'environnement, de l'hygiène de la santé et de la sécurité au travail, de la recherche et du développement. Il fait appel au concours d'un consultant extérieur spécialisé. Il est destiné à conserver des activités de veille et de mise à jour sur les exercices suivants avec un horizon à long terme. La division instruments du groupe Essilor y est représentée.

7.

Provisions et garanties

Essilor n'a pas enregistré de montant au titre de provisions pour risques en matière d'environnement. La Société se garantit pour ces risques.

8.

Indemnités

Essilor n'a pas eu à verser d'indemnité en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement et n'a eu aucune action en réparation à mener.

9.

Objectifs assignés aux filiales à l'étranger

L'objectif principal assigné à toutes les filiales d'Essilor à l'étranger est d'être en conformité avec les réglementations applicables.

Essilor a engagé ses 14 sites de production amont (hors site de Nikon-Essilor) dans une démarche de mise en place et de maintenance de systèmes de managements environnementaux. Depuis le 31 décembre 2005, et donc a fortiori au 31 décembre 2009, tous ces sites de production dans le monde, c'est-à-dire au Brésil (1), en Chine (1), aux Etats-Unis (2), en France (3), en Inde (1), en Irlande (1), au Mexique (1), aux Philippines (2), à Porto Rico (1) et en Thaïlande (1) étaient certifiés ISO 14001. En 2009, les audits de suivi programmés ont été effectués.

Le taux de certification des systèmes de management de l'environnement des usines de production amont du Groupe reste au niveau maximum de 100 % (14 / 14).

De même, Essilor a engagé ses 14 sites de production amont (hors site de Nikon-Essilor) dans une démarche de mise en place et de maintenance de systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail. Depuis le 31 décembre 2008, et donc a fortiori au 31 décembre 2009, les sites de production au Brésil (1), en Chine (1), aux Etats-Unis (2), en France (3), en Inde (1), en Irlande (1), au Mexique (1), aux Philippines (2), à Porto Rico (1) et en Thaïlande (1) étaient certifiés OHSAS 18001. En 2009, les audits de suivi programmés ont été effectués.

Le taux de certification des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail des usines de production amont du Groupe reste au niveau maximum de 100 % (14 / 14).

Rappelons que 100 % des usines de production amont du Groupe disposent également d'un système de management de la qualité certifié dans le cadre du référentiel ISO 9001, version 2000, qui fait également l'objet d'une maintenance régulière.

Annexe 3 Rapport sur la contribution économique, humaine (sociale et sociétale) et environnementale de l'entreprise sur un périmètre élargi.

La présente annexe 3 rassemble les éléments qui entrent dans ce qu'il est convenu d'appeler un **rapport de développement durable**. Elle est destinée à compléter les éléments fournis à l'annexe 2 de ce présent Document de référence (Politique sociale et environnementale, loi sur les Nouvelles Réglementations Économiques).

En effet, dans le but d'assurer la cohérence entre les informations publiées dans ce Document de référence avec celles qui figurent dans son bilan social d'entreprise, Essilor a choisi de rapporter les aspects de sa politique sociale et environnementale selon l'article 225-102.1 alinéa 5 du code de commerce sur un périmètre correspondant essentiellement à la maison mère.

C'est pourquoi il convenait de trouver un support adéquat pour publier les informations sur le périmètre régulièrement élargi aux entités légales d'Essilor à travers le monde. Cette annexe 3 permet de le faire.

Pour les exercices 2003 et 2006, ces informations étaient rassemblées dans le document séparé intitulé « Mieux voir le Monde (2003, 2006). Notre contribution au développement durable ». Pour les exercices 2004 et 2005, elles figuraient dans les rapports annuels respectifs. Depuis l'exercice 2007, elles figurent dans le Document de référence.

Pour les exercices à venir, Essilor se réserve le droit de publier dans un autre document des informations de ce même ordre en tant que de besoin.

La collecte et la consolidation des informations non financières se font à partir d'une application informatique spécifique utilisant depuis l'exercice 2003 le référentiel de la **Global Reporting Initiative (GRI)**, dans sa version G3 à partir de l'exercice 2006.

Cette application informatique est une **application jumelle** de celle qui permet de collecter et de consolider les informations financières. Ce sont les indicateurs clés de la GRI (Core indicators) qui sont suivis. Seule une sélection pertinente est publiée. Dans certains cas ils font l'objet d'une forte démultiplication en nombreuses sous rubriques, comme par exemple l'indicateur EN 01, matières utilisées qui permet de collecter les informations sur plusieurs dizaines de produits retenus en fonction de leur importance dans le processus de production des verres correcteurs.

Ce sont les directions financières du Groupe qui sont en charge de l'entrée des données qu'elles collectent auprès des spécialistes de chaque unité. Ces spécialistes disposent d'outils locaux leur permettant d'utiliser les données non financières qu'ils mesurent et qu'ils suivent dans le cadre d'une gestion opérationnelle quotidienne. Ce choix d'utilisation des canaux de reporting existants, hormis sa simplicité, sa fiabilité et son efficacité présente des avantages liés à quatre constatations principales :

- les services finance / comptabilité de chaque unité, familiers avec les outils et les procédures de reporting du Groupe, sont les mieux placés pour faire du reporting ;
- la compétence et l'expérience des services finance / comptabilité permet de délivrer un reporting disposant des nécessaires critères de qualité reconnus dans ce domaine ;
- les directions financières de chaque unité, partenaires privilégiés de leurs directions générales ne limitent plus leur univers aux seules informations financières. Mieux informées, impliquées, sensibilisées, elles participent à la recherche de gisements d'amélioration dans l'ensemble des domaines du développement durable concernant ses aspects économiques, humains (sociaux et sociétaux) et environnementaux ;
- les spécialistes de chaque unité continuent à utiliser les outils de gestion opérationnelle quotidienne souvent spécifiques, toujours adaptés et qui leur sont familiers.

Essilor appartient à l'un des sous-secteurs spécifiques du **secteur APE / NAF 33**, qui regroupe la fabrication d'instruments médicaux, de précision et d'optique, et au **sous-secteur 4537 «fournitures médicales»** de la classification **«Industry Classification Benchmark» (ICB)**. En termes de développement durable, ses enjeux sont distincts, directement liés à la nature de ses produits et de ses services. L'évaluation comparative du Groupe est par conséquent difficile à faire. Pour la faciliter, Essilor utilise ceux des indicateurs principaux de la GRI qui s'appliquent le mieux à ses activités.

Essilor publie également depuis l'exercice 2006 son **indice Global Value®**, une évaluation de la contribution des critères de développement durable à la performance globale, financière et extra financière et qui ramène à la création de valeur. Le résultat de la notation pour l'exercice 2009 figure à l'**Annexe 4** de ce Document de référence.

Pour l'exercice 2009, le nombre de sites qui rapportent leurs données dans l'outil de reporting extra financier est identique à celui de l'exercice 2008.

La politique d'acquisition soutenue menée par Essilor a amené le groupe à définir le périmètre de reporting des informations extra financières en distinguant le périmètre

brut du périmètre pertinent. C'est ce dernier qui est utilisé depuis l'exercice 2008.

Pour rappel, le périmètre brut correspondant au total des employé(e)s de toutes les unités quel qu'en soit le taux de contrôle est de **34 759** employé(e)s pour l'exercice 2009.

Le périmètre pertinent est calculé par le rapport entre les effectifs employés dans les entités qui participent au reporting non financier et dont les activités et la taille rendent le reporting extra financier judicieux, soit **23 578** sur **25 730** employé(e)s pour l'exercice 2009.

Le périmètre de reporting pertinent pour l'année 2009 s'établit par conséquent à **91,6 %**. (91,4 % en 2008).

Le Groupe ne saurait s'engager sur un périmètre de 100 % et souhaite se conserver une réserve de l'ordre de 15 % liée au fait que certaines acquisitions possédant des activités industrielles pourraient ne pas être en mesure de reporter leurs données extra financières à leur première clôture annuelle.

PROFIL

1. STRATEGIE ET ANALYSE

§1.1	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation...	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2009 et/ou au Rapport Annuel 2009.
§1.2	Description des impacts, risques et opportunités majeurs.	Ce document de référence 2009 décrit à plusieurs endroits les principaux risques et les principales opportunités. Vous y reporter. L'enjeu principal d'Essilor International en termes de développement durable est de faire en sorte que le plus grand nombre puisse « <i>Mieux voir le Monde</i> », pour reprendre la signature du groupe et par conséquent de contribuer à faciliter l'accès au plus grand nombre à ses produits et à ses services par l'intermédiaire des professionnels de la vue, ses clients et prescripteurs.

2. PROFIL DE L'ORGANISATION

§2.1	Nom de l'organisation.	Essilor International
§2.2	Principaux produits et/ou services et marques correspondantes.	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2009 et/ou au Rapport Annuel 2009. Essilor propose entre autres sous les marques phares Varilux® , Crizal® , Essilor® , Definity® et Xperio™ une large gamme de verres pour corriger la myopie, l'hypermétropie, l'astigmatisme et la presbytie. Les verres correcteurs de la gamme Airwear® sont fabriqués à partir d'un matériau thermoplastique qui peut être recyclé en fin de vie pour servir à d'autres usages que la fabrication de verres correcteurs.
§2.3	Structure opérationnelle de l'organisation...	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2009.
§2.4	Lieu ou se trouve le siège de l'organisation.	147, rue de Paris - F 94227 Charenton-le-Pont - Cedex - France
§2.5	Nombre de pays où l'organisation est implantée...	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2009.
§2.6	Nature du capital et forme juridique.	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2009.
§2.7	Marchés où l'organisation opère...	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2009.
§2.8	Taille de l'organisation...	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2009. Pour l'exercice 2009, le total des effectifs toutes entités comprises s'établit à 34 759 personnes. (Périmètre brut).
§2.9	Changements significatifs (...) au cours de la période de reporting.	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2009.
§2.10	Récompenses reçues au cours de la période de reporting.	<p>En 2009, le prix Olivier Lecerf a été attribué à Xavier Fontanet, Président Directeur Général du groupe. Ce prix remis par l'Académie des Sciences Morales et Politiques distingue chaque année une personne pour son action ou ses travaux illustrant l'approche humaniste du management des entreprises.</p> <p>La Fondation Essilor pour la Vision a remporté en 2009 le prix de l'« Excellence dans la Réalisation des Missions » dans la catégorie des budgets inférieurs au million de dollars décerné par le « Centre pour la Gestion des Activités Non Lucratives ». Il s'agit d'un organisme américain qui contribue à la construction de communautés plus fortes grâce à l'amélioration de la performance réalisée et de l'impact créé par les organisations non gouvernementales. Faire en sorte que le plus grand nombre puisse « Bien voir pour mieux vivre » dès la plus jeune enfance est la mission de la Fondation Essilor pour la Vision résumée dans cette signature.</p> <p>SOFI, l'unité de production d'Essilor International de Chihuahua au Mexique a remporté un premier prix dans l'une des catégories du concours national de recyclage de déchets COPARMEX 2009. Ce concours est co-organisé par la Confédération Patronale de la République Mexicaine (COPARMEX), la commission nationale de l'Écologie et le Secrétariat pour les ressources naturelles et l'environnement du gouvernement Fédéral du Mexique.</p> <p>La réalisation primée est une initiative de SOFI destinée à optimiser la gestion des déchets de l'unité de production en réduisant leur volume, en organisant l'optimisation du tri, et en trouvant les partenaires industriels intéressés par les déchets recyclables avec l'appui de l'Association locale AMEAC qui dispose d'une organisation d'aide aux communautés.</p> <p>Les déchets recyclables, essentiellement des plastomères et des élastomères non réutilisables dans les propres productions de SOFI trouvent diverses réutilisations comme par exemple des vannes destinées à l'irrigation ou encore des revêtements de sols spéciaux. Un exemple concret d'écologie industrielle qui profite à tous.</p>

3. PARAMETRES DU RAPPORT

Profil du rapport

§3.1	Période considérée pour les informations fournies.	Du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2009.
§3.2	Date du dernier rapport publié, le cas échéant.	Annexe 2 et annexe 3 du Document de référence 2008. Des informations permanentes sur la contribution d'Essilor International au Développement Durable se trouvent dans les documents « Mieux voir le monde 2003. Notre contribution au développement durable » et « Mieux voir le monde 2006. Notre contribution au développement durable ».
§3.3	Cycle considéré.	Annuel.
§3.4	Personne à contacter...	Mr. Claude DARNAULT, Direction du Développement Durable.

Champ et périmètre du rapport

§3.5	Processus de détermination du contenu du rapport...	Responsabilité de la Direction du Développement Durable qui s'appuie sur le réseau des filiales et qui utilise sur un outil de reporting interne Hypérior® Sustainability.
§3.6	Périmètre du rapport.	Groupe Essilor à l'exclusion des sociétés apparentées sur un périmètre pertinent de 91,6 % des effectifs. [(23 578 / 25 730 (Périmètre pertinent)]. (91,4 % en 2008)
§3.7	Indication des éventuelles limites (...) du périmètre...	Sociétés apparentées.
§3.8	Principes adoptés (...) concernant les coentreprises...	Sans objet pour ces situations. Le reporting extra financier du groupe Essilor comporte les indications «année précédente» «année en cours » pour faciliter les comparaisons.
§3.9	Techniques de mesures des données et bases de calcul...	Par mesures directes ou par données comptables à partir des factures. Application des lignes directrices et utilisation des indicateurs de base de la GRI (Version G3 depuis l'exercice 2006). L'outil de reporting extra financier Hypérior® Sustainability est une application jumelle de l'outil de reporting financier Hypérior® Figures.
§3.10	Explications des conséquences de toute reformulation...	Données en tant que de besoin.
§3.11	Changements significatifs...	Aucun ajout d'entités n'a pris place pour l'exercice 2009.

Index du contenu GRI

§3.12	Tableau identifiant l'emplacement des éléments...	La présente annexe 3 est organisée pour pouvoir se passer d'un index. Vous référer à l'index général de ce document de référence pour identifier l'emplacement des éléments d'information requis.
-------	---	---

Validation par des tiers

§3.13	Politique et pratique courante visant la validation du rapport...	Vous reporter à l'annexe 4 de ce document de référence, où figure la fiche de synthèse de la Notation Global Value® mise à jour grâce à l'analyse des performances du groupe sur les différents aspects du développement durable au cours de l'exercice 2009. L'information extra financière pour l'année 2009 a été auditée.
-------	---	---

4. GOUVERNANCE, ENGAGEMENTS ET DIALOGUE

Gouvernance

§4.1	Structure de gouvernance de l'organisation...	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2009.
§4.2	Indiquer si le président du conseil d'administration est aussi un administrateur exécutif.	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2009.
§4.3	(...) indiquer le nombre d'administrateurs indépendants et/ou non exécutifs.	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2009.
§4.4	Mécanismes (...) des recommandations ou de transmettre des instructions au conseil d'administration.	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2009.
§4.5	Liens entre les rémunérations (...) et la performance de l'organisation.	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2009.
§4.6	Processus mis en place par le conseil d'administration pour éviter les conflits d'intérêt.	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2009. Une politique d'interdiction de faire des opérations pendant des périodes interdites fixées et communiquées chaque année est appliquée aux membres du conseil d'administration, aux cadres supérieurs et aux cadres dirigeants du groupe.
§4.7	Processus de détermination des qualifications et de l'expertise...	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2009.
§4.8	Missions ou valeurs, codes de bonne conduite et principes...	Charte des valeurs de Valoptec Association. Carte d'identité d'Essilor International.
§4.9	Procédures définies par le conseil d'administration pour superviser...	Rapport régulier de la Direction du Développement Durable au Comité Exécutif du Groupe et au Comité d'Audit du Conseil d'Administration.
§4.10	Processus d'évaluation de la performance propre du conseil d'administration...	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2009.

Engagements externes

§4.11	Explications sur la position de l'organisation...	Différents systèmes de management de la qualité, de l'environnement, de l'hygiène, de la santé et de la sécurité au travail permettent de mener des actions dans un démarche d'amélioration continue en matière de maîtrise et de prévention des risques. Une démarche EFQM est suivie au sein des Opérations Monde. Une charte et un guide Hygiène, Sécurité et Environnement sont en application pour tout projet depuis 2002. La démarche d'éco-efficacité éco-conception est en application depuis 2004. Essilor International est signataire du Pacte Mondial et fait partie de cinq indices majeurs de responsabilité sociale : ASPI Eurozone®, ECPI® Ethical Index EURO®, FTSE4Good, Dow Jones Sustainability Index (DJSI) et Ethibel Excellence
§4.12	Chartes, principes et autres initiatives, d'origine extérieure...	Essilor International est signataire du Pacte Mondial depuis 2003. A ce titre, le groupe soutient et promeut les quatre textes qui sous tendent les dix principes du Pacte Mondial : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1er et 2ème principes), les Conventions de l'O.I.T. relatives à la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective (3ème principe), à l'élimination de toute forme de travail forcé (4ème principe), à l'abolition effective du travail des enfants (5ème principe) et à l'élimination de la discrimination à l'embauche et dans l'emploi (6ème principe), la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement (7ème, 8ème et 9ème principes) et la Convention des Nations Unies contre la corruption (10ème et dernier principe). Essilor adhère à Transparency International®. D'autres initiatives nombreuses figurent dans les documents permanents «Mieux voir le Monde 2003. Notre contribution au développement durable» et «Mieux voir le Monde 2006. Notre contribution au développement durable». Vous y reporter.
§4.13	Affiliation à des associations...	Sans objet.

Dialogue avec les parties prenantes

§4.14	Liste des groupes de parties prenantes inclus par l'organisation.	Le groupe a mis en place de très nombreuses actions avec ses parties prenantes. A côté de ses clients, ses salariés, ses actionnaires, ses fournisseurs et les populations des régions ou ses employés vivent et travaillent le groupe compte parmi ses parties prenantes de nombreuses ONG de la société civile comme Helen Keller International , le Lions Club International ou Special Olympics . Essilor a investi dans la société Investisseur et Partenaire pour le Développement , une structure qui possède deux activités, l'une dédiée au financement des institutions de micro-finance et l'autre dédiée à l'accompagnement et au financement d'entrepreneurs des régions de l'Afrique de l'Ouest francophone.
§4.15	Base d'identification et sélection des parties prenantes avec lesquelles dialoguer.	Les actions mises en place le sont généralement avec des parties prenantes qui s'intéressent aux activités du groupe ou peuvent développer des synergies avec lui.
§4.16	Démarche de ce dialogue et notamment fréquence...	Aussi souvent que nécessaire et en tant que de besoin.
§4.17	Questions et préoccupations clés soulevées via le dialogue...	Développer les réseaux de professionnels de la vue à travers le monde, l'accès à leurs services, le dépistage visuel précoce des enfants, l'information sur l'importance d'une bonne vue auprès des populations, la corrélation étroite qui existe entre vision et développement. Comme membre du Pacte Mondial de l'ONU, Essilor International a établi des relations et/ou lancé des programmes avec en particulier l' Organisation Mondiale de la Santé (O.M.S.) et l' UNESCO . D'autres partenariats nombreux figurent dans les documents permanents «Mieux voir le Monde 2003. Notre contribution au développement durable» et «Mieux voir le Monde 2006. Notre contribution au développement durable». Vous y reporter.

ECONOMIE, INDICATEURS DE PERFORMANCE**PERFORMANCE ECONOMIQUE**

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 réserve, les versements aux apporteurs de capitaux et aux États.	La contribution économique du groupe est constituée de nombreux éléments disponibles dans ce document de référence 2009 (Chiffre d'Affaires, dépenses d'exploitation, salaires et charges, donations, impôts et taxes, dividendes, etc ...). Vous reporter aux pages correspondantes. L'empreinte socio-économique du groupe pour l'exercice 2009 peut se résumer par ordre décroissant en : Chiffre d'Affaires 3 268 millions d'euros, Fournisseurs 1 454 millions d'euros, Salariés 1 070 millions d'euros, Impôts et Taxes 142 millions d'euros, Actionnaires 139 millions d'euros et Frais Financiers 12 millions d'euros.
EC2	Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés au changements climatiques.	Le groupe est normalement confronté aux risques naturels. Il n'est pas concerné par les permis d'émission. Il participe toutefois à l'initiative « Carbon Disclosure Project » et est signataire du « Caring for Climate ». Les opportunités liées à la protection de l'oeil par des verres correcteurs dans un contexte de changement climatique qui influencerait sur la quantité ou la qualité des émissions de rayonnements nocifs n'ont pas été évaluées à ce jour avec suffisamment de précision.
EC3	Étendue de la couverture des retraites avec des plans de retraite à prestations définies.	Il existe une très grande variété de systèmes de retraite et d'épargne salariale au sein du groupe à travers les différents pays. Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2009.
EC4	Subventions et aides publiques reçues.	Le groupe dispose d'une totale indépendance de fonctionnement.

PRESENCE SUR LES MARCHES

EC6	Politique, pratiques et part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels.	Essilor dispose d'une politique d'achats centraux destinée à assurer la cohérence des approvisionnements, l'assurance d'une qualité internationale et le respect des bonnes pratiques universelles de fabrication. Cette politique est généralement appliquée aux matières premières et aux différents produits entrant dans la composition ou la fabrication des verres correcteurs. Le groupe génère par ailleurs des courants d'affaires significatifs avec ses fournisseurs de produits généralement consommables et de services locaux en leur réservant de façon quasi exclusive la part consacrée aux achats non imposés par ce référencement central.
EC7	Procédures d'embauche locale et proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels.	Le groupe favorise le recrutement local des équipes de direction de ses filiales et respecte plus généralement le principe de subsidiarité. La proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels se situe au dessus de 80 %.

IMPACTS ECONOMIQUES 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.	L'indicateur global EC 8 n'est pas pertinent pour le secteur d'activité du groupe. Il n'est donc pas rapporté.
-----	---	--

ENVIRONNEMENT, INDICATEURS DE PERFORMANCE

		2009	Rappel 2008
MATIERES			
EN1	Consommation de matières		
	Matière 1ère substrats standards	4 663 t	4 966 t
	Matière 1ère autres substrats	5 463 t	5 797 t
EN2	Pourcentage de matières consommées provenant de matières recyclées.	Le groupe n'utilise pas de matières recyclées pour la fabrication de ses verres. Tous les consommables de fabrication qui s'y prêtent sont systématiquement recyclés, parfois à des taux significatifs (95 % pour des joints élastomères, par exemple). Pour des raisons de qualité, l'utilisation de matières premières organiques recyclées n'est pas envisageable dans la fabrication des verres ophtalmiques. Elle l'est pour d'autres produits.	
ENERGIE			
EN3	Consommation directe		
	Electricité	365,7 GWh	368,2 GWh
	d'énergie répartie par source		
	Gaz	62,6 GWh	60,8 GWh
	d'énergie primaire.		
	Carburant liquide	7,6 GWh	7,6 GWh
EN4	Consommation indirecte d'énergie répartie par source d'énergie primaire.	Les transports font l'objet d'une évaluation des énergies mises en jeu selon quatre catégories de transport : primaire (de l'unité de fabrication au centre de distribution), secondaire (du centre de distribution à la filiale), tertiaire (de la filiale au client) et déplacements professionnels. En 2009, les calculs pour les deux premières catégories ont été effectués et leur traduction en tonnes de CO2 équivalent émises figure à la rubrique EN 17. Un outil de mesure des émissions liées aux transports professionnels a été mis en place en 2009 sur une première tranche d'environ 1 500 personnes dont 700 considérées comme «grands voyageurs». Les différences géographiques et d'infrastructures entre les pays et les continents ne permettent pas d'extrapoler sur un périmètre plus large les résultats partiels ainsi obtenus avec une fiabilité suffisante. Ces mesures seront par conséquent étendues à d'autres tranches. L'utilisation des verres ophtalmiques ne nécessite pas d'énergie. Leur impact en fin de vie est négligeable.	
EAU			
EN8	Volume total d'eau prélevé.	2 300 525 m ³	2 681 172 m ³
	Consommation totale d'eau		
BIODIVERSITE			
EN11	Emplacement et superficie des terrains détenus, loués ou gérés dans ou au voisinage d'aires protégées et en zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées.	0 m ²	0 m ²
EN12	Description des impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité des aires protégées ou des zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées.	Voir note ^(a)	Voir note ^(a)

(a) Les systèmes de management de l'environnement prévoient la recherche d'impacts potentiels significatifs sur la biodiversité. A ce jour, aucun impact potentiel significatif n'a été identifié. Dans le cas où un impact significatif potentiel viendrait à être identifié suite à une modification des conditions actuelles, les systèmes de management de l'environnement qui auraient permis de le découvrir permettraient aussi et immédiatement de mettre en place les analyses, puis les plans d'actions avec leurs objectifs et leurs cibles et cette donnée nouvelle serait intégrée automatiquement dans le processus d'amélioration continue du système en vue d'une résolution efficace.

		2009	Rappel 2008
EMISSIONS, EFFLUENTS ET DECHETS			
EN16 ^(a)	Émissions totales, directes ou indirectes de gaz à effet de serre, en poids (teq CO ₂)	La conversion des consommations d'énergie en émissions équivalentes de CO ₂ prise avec un facteur de conversion moyen de 1 kWh = 50 g pour l'électricité, 1 kWh = 200 g pour le gaz et 1 kWh = 300 g pour le fuel s'établit pour l'année 2009 à 33 085 tonnes (Rappel 2008 : 31 455 tonnes).	
EN17 ^(a)	Autres émission indirectes pertinentes de gaz à effet de serre, en poids (teq CO ₂)	L'évaluation des émissions de CO ₂ relative aux transports primaires (Transports des unités de production aux centres de distribution) s'établit pour l'année 2009 à 8 414 tonnes (Rappel 2008 : 7 791 tonnes). L'évaluation des émissions de CO ₂ relative aux transports secondaires (Transports des centres de distribution aux filiales) s'établit pour l'année 2009 à 7 734 tonnes . (Rappel 2008 : 7 909 tonnes)	
EN19	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone, en poids.	0 t	0 t
EN20	Émissions de Nox, Sox et autres émissions significatives dans l'air, par type et par poids.	Voir note ^(b)	Voir note ^(b)
EN21	Total des rejets dans l'eau, par type et par destination.	Le groupe maîtrise la qualité de ses rejets aqueux. Les matières en suspension, la DCO, la DBO à 5 jours, les métaux lourds et autres critère généraux comme le pH ou plus spécifiques en fonction des exigences des agences locales sont suivis dans le cadre des systèmes de management de l'environnement. La consolidation des données locales reportées dans EN 21 n'est pas considérée comme une donnée apportant une information pertinente. Les rejets dans l'eau du groupe sont traités en conformité avec les exigences locales.	
EN22	Masse totale de déchets, par type et par mode de traitement	Quantité totale de déchets solides 17 334 t	16 700 t
EN23	Nombre total et volume des déversements accidentels significatifs.	0	2^(c)
PRODUITS ET SERVICES			
EN26	Initiatives pour réduire les impacts environnementaux des produits et des services, et portée de celles-ci.	La large gamme des verres ophtalmiques Airwear® est composée de verres correcteurs fabriqués à partir d'un matériau thermoplastique recyclable . Pour des raisons de qualité, l'utilisation de ce matériau recyclé n'est pas envisageable dans la fabrication de nouveaux verres. Elle l'est pour d'autres produits.	
EN27	Pourcentage de produits vendus et de leurs emballages recyclés ou réutilisés, par catégorie.	Le groupe a engagé des actions permanentes visant la réduction, la réutilisation et le recyclage de ses emballages. Certains clients d'Essilor ont mis en place des systèmes de collecte de lunettes usagées. L'élimination des lunettes correctrices et de leur étuis en fin de vie ne constitue pas un défi environnemental significatif.	
RESPECT DES TEXTES			
EN28	Montant des amendes significatives	Amendes significatives 0	0
	Nombre total de sanctions non pécuniaires pour non-respect des législations et des réglementations en matière d'environnement.	Sanctions non pécuniaires 0	0

(a) Le total des deux indicateurs **EN 16** et **EN 17** se monte à 33 085 + 8 414 + 7 734 = **49 233** tonnes équivalent CO₂ pour l'exercice 2009.

(b) Les émissions de Nox et Sox du groupe ne sont pas significatives. A ce jour, cet indicateur n'entre pas dans le cadre du reporting extra financier.

(c) Pour rappel, ces deux fuites signalées en 2008 concernaient du liquide de refroidissement de presses à injecter à base de glycol pour un total d'environ 300 litres, contenues à l'intérieur de leur atelier et traitées immédiatement par les équipes de nettoyage et de maintenance.

SOCIAL, INDICATEURS DE PERFORMANCE

			2009	Rappel 2008
EMPLOI, RELATIONS SOCIALES ET TRAVAIL DECENT				
Emploi				
LA1	Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique	Femmes	12 642 (54 %)	12 311 (53 %)
		Hommes	10 936 (46 %)	10 770 (47 %)
		Total	23 578	23 081
LA2	Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique	En Pourcentage	8,60 %	10,20 %
Relations entre la direction et les salariés				
LA4 ^(a)	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective.		Indicateur non consolidé à ce jour. Le groupe dispose de très nombreuses et très différentes structures multiformes de représentation du personnel. Voir note ^(a)	
LA5	Délai minimal de notification préalable à toute modification d'organisation, en indiquant si ce délai est précisé dans une convention collective.		Généralement supérieure à 6 mois.	
Santé et sécurité au travail				
LA7	Taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, nombre de journées de travail perdues et nombre total d'accidents du travail mortels.	Accidents avec arrêt Accidents sans arrêt Accidents mortels Jours de travail perdus Taux d'absentéisme	133 403 0 3 085 4,80 %	157 420 0 3 084 4,50 %
LA8	Programmes d'éducation, de formation, de conseil, de prévention et de maîtrise des risques mis en place pour aider les salariés, leur famille ou les membres des communautés locales en cas de maladie grave.		Le groupe agit dans ce domaine en tant que de besoin. Il a formé en 2005 une cellule de veille sanitaire, chargée plus particulièrement de suivre l'évolution de la grippe aviaire. Cette cellule, toujours active à ce jour, travaille en collaboration avec des experts de la santé qui suivent les recommandations de l'OMS. En 2009, par exemple, elle a déclenché, suivi et accompagné les plans d'action les évolutions de la grippe de type AH1N1 mis en place dans les unités du groupe à travers le monde.	
Formation et éducation				
LA10	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié.	Nombre d'heures employés Nombre d'heures encadrement Total	402 440 186 481 510 519	311 544 189 481 501 025
Diversité et égalité des chances				
LA13 ^(b)	Composition des organes de gouvernance et répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité.		A ce jour, cet indicateur n'est pas mesuré. Voir note ^(b)	
LA14 ^(b)	Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle.		A ce jour, cet indicateur n'est pas mesuré. Voir note ^(b)	

(a) Signataire du Pacte Mondial, Essilor respecte, soutient et promeut la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (dans le cas de l'indicateur LA4, plus spécifiquement en son article 20 : 1. Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifique. 2. Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association.) ainsi que les huit conventions de l'OIT (dans le cas de l'indicateur LA4, plus spécifiquement les conventions fondamentales N° 87 relative à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical et N° 98 relative au droit d'organisation et de négociation collective).

(b) Signataire du Pacte Mondial, Essilor respecte, soutient et promeut en particulier mais pas seulement les huit conventions de l'OIT (dans le cas des indicateurs LA13 et LA14, plus spécifiquement les conventions fondamentales N° 100 relative à l'égalité de rémunération et 111 relative à la discrimination (emploi et profession)).

	2009	Rappel 2008
DROITS DE L'HOMME		
Politiques d'investissements et d'achats^(a)		
HR1 ^(a) Pourcentage et nombre total d'accords d'investissements significatifs incluant des clauses relatives aux droits de l'homme ou ayant été soumis à un contrôle sur ce point.	0%	0%
HR2 ^(a) Pourcentage de fournisseurs et de sous-traitants majeurs dont le respect des droits de l'homme a fait l'objet d'un contrôle et mesures prises.	0%	0%
Non-discrimination^(b)		
HR4 ^(b) Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises.	0	0
Liberté syndicale et droit de négociation^(b)		
HR5 ^(b) Activités identifiées au cours desquelles le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective risque d'être menacé et mesures prises pour assurer ce droit.	0	0
Interdiction du travail des enfants^(b)		
HR6 ^(b) Activités identifiées comme présentant un risque significatif impliquant le travail d'enfants et mesures prises pour contribuer à interdire ce type de travail.	0	0
Abolition du travail forcé ou obligatoire^(b)		
HR7 ^(b) Activités identifiées comme présentant un risque significatif d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire et mesures prises pour contribuer à interdire ce type de travail.	0	0
SOCIÉTÉ		
Communauté		
S01 Nature, portée et efficacité de tout programme et pratique d'évaluation et de gestion des impacts des activités, à tout stade d'avancement, sur les communautés.		Le Groupe exerce pleinement sa responsabilité vis-à-vis des communautés ou ses employés vivent et travaillent. Sa présence génère du travail pour les entrepreneurs locaux. Il évalue ses enjeux et impacts environnementaux dans le cadre de ses systèmes de management de l'environnement certifiés ISO 14001. De nombreux exemples des apports du groupe aux communautés figurent dans les documents permanents «Mieux voir le Monde 2003. Notre contribution au développement durable» et «Mieux voir le Monde 2006. Notre contribution au développement durable».
Corruption^(c)		
S02 ^(c) Pourcentage et nombre total de domaines d'activités stratégiques soumis à des analyses de risques en matière de corruption.	0 %	0 %
S03 ^(c) Pourcentage de salariés formés aux politiques et procédures anti-corruption de l'organisation.		A ce jour, cet indicateur n'est pas mesuré. Voir note ^(c)
S04 ^(c) Mesures prises en réponse à des incidents de corruption.		Licenciement pour faute. Les sanctions sont prévues dans les règlements intérieurs et/ou autres documents adéquats. Voir note ^(c)
Politiques publiques		
S05 Affichage politique, participation à la formulation de politiques publiques et lobbying.		Le groupe n'est pas impliqué dans des activités politiques. Il collabore avec ses parties prenantes du secteur public local en tant que de besoin. Il participe à l'élaboration des normes internationales et autres travaux concernant ses métiers.
Respect des textes		
S08 Montant des amendes significatives et nombre total des sanctions non financières pour non respect des lois et des réglementations.	Amendes significatives Sanctions non financières	0 0

(a) Le secteur dans lequel Essilor opère est heureusement considéré comme un secteur industriel et de distribution de détail (les professionnels de la vue) dans lequel les Droits de l'Homme ne sont pas un enjeu. Ceci n'empêche pas Essilor de les respecter et de les faire respecter dans sa sphère d'influence. Essilor est particulièrement attentif à la sélection de ses fournisseurs locaux dans les pays considérés comme sensibles aux enjeux des Droits de l'Homme.

(b) Signataire du Pacte Mondial, Essilor respecte, soutient et promeut en particulier mais pas seulement les huit conventions de l'OIT dans le cas de l'indicateur HR4, plus spécifiquement les conventions fondamentales N° 100 relative à l'égalité de rémunération et 111 relative à la discrimination (emploi et profession). dans le cas de l'indicateur HR5, plus spécifiquement les conventions fondamentales N° 87 relative à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical et N° 98 relative au droit d'organisation et de négociation collective. dans le cas de l'indicateur HR6, plus spécifiquement les conventions fondamentales N° 138 relative à l'âge minimum et N° 182 relative aux pires formes de travail des enfants. dans le cas de l'indicateur HR7, plus spécifiquement les conventions fondamentales N° 29 relative au travail forcé et N° 105 relative à l'abolition du travail forcé.

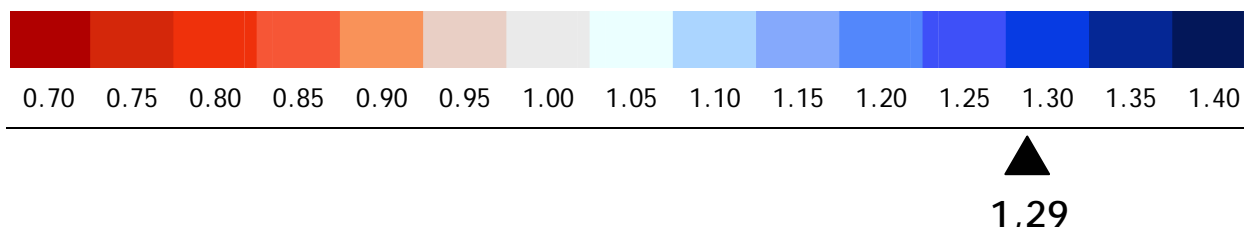
(c) Le secteur dans lequel Essilor opère est heureusement considéré comme un secteur industriel et un secteur de distribution de détail dans lequel la corruption n'est pas un enjeu. Ceci n'empêche pas Essilor d'agir dans sa sphère d'influence contre la corruption sous toutes ses formes, incluant l'extorsion de fonds et les pots-de-vin. Membre de Transparency International®, Essilor respecte, soutient et promeut la convention des Nations Unies contre la corruption.

		2009	Rappel 2008
RESPONSABILITÉ DU FAIT DES PRODUITS			
Santé et sécurité des consommateurs			
PR1	Étapes du cycle de vie où sont évaluées en vue de leur amélioration les impacts des produits et des services sur la santé, la sécurité et pourcentage de catégories de produits et de services significatives soumises à ces procédures.	Les aspects d'hygiène, de santé et de sécurité sont pris en considération aussi bien en amont qu'en aval sur l'ensemble des catégories de produits et de services.	
Etiquetage des produits et des services			
PR3	Type d'information sur les produits et les services requis par les procédures et pourcentage de produits et de services significatifs soumis à ces exigences d'information.	Chaque filiale de distribution du groupe dispose d'informations en langue locale prenant des formes multiples sur l'ensemble des produits et des services offerts.	
Communication marketing			
PR6	Programmes de veille de la conformité aux lois, normes et codes volontaires relatifs à la communication marketing, y compris publicité, promotion et parrainages	Chaque filiale de distribution du groupe effectue sa propre veille et se conforme aux lois, normes et codes volontaires locaux en vigueur.	
Respect des textes			
PR9	Montant des amendes significatives encourues pour non respect des lois et des réglementations concernant la mise à disposition et l'utilisation des produits et des services.	0	0

Annexe 4 Notation Global Value®.

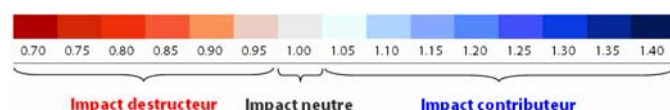
Paris, le 8 mars 2010.

L'agence de notation BMJ RATINGS attribue à Essilor International un indice global de performance de : 1,29



Les modalités de notation Global Value®

Le modèle Global Value® permet d'associer les éléments de performance financière et extra-financière, et d'identifier les passerelles qui expliquent les impacts des choix extra-financiers sur les résultats économiques de l'entreprise.



L'indice global de performance détermine les impacts des choix faits en matière de politique développement durable sur la performance économique.

Il est ainsi établi un indice se trouvant neutre à 1.

Au dessus de 1, les choix extra-financiers contribuent à une meilleure performance économique.

En dessous de 1, la performance économique est dégradée du fait d'une politique développement durable insuffisamment organisée ou performante.

Indice global de performance

L'agence BMJ Ratings relève la note Global Value d'Essilor International, constatant que l'action du Groupe dans les domaines du développement durable est de nature à renforcer sa performance économique. Le résultat est en progression significative et atteint le niveau d'indice 1,29 sur une échelle comprise entre 0,70 et 1,40. Essilor International se maintient comme un leader de référence tirant un bénéfice élevé de ses engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Validité de la note

La notation d'Essilor International est établie pour une durée d'un an à compter du 8 mars 2010.

L'évaluation ne tient pas compte des informations relatives aux engagements qui auraient pu être décidés après cette date.

Pascal Bello,
Directeur Général

Les modalités de notation Global Value®

La méthodologie mise en œuvre pour évaluer la performance globale du Groupe Essilor International fait appel au modèle Global Value®. Global Value® est un modèle d'analyse qui mesure la contribution des actions développement durable à la performance économique des entreprises.

L'évaluation fournie par l'agence est le résultat d'un travail d'analyse basé sur la consultation de documents stratégiques et nourri par la tenue de 25 entretiens avec le management du Groupe.

Le modèle Global Value® croise les données financières et extra-financières à travers un outil de notation unique. Il est construit suivant une double exigence :

- il intègre la dimension économique aux domaines du développement durable traditionnellement pris en compte dans l'analyse extra-financière (management environnemental, gestion des ressources humaines, actions sociétales, management des fonctions achats et commerciales, principes de gouvernance) ;
- il analyse les interactions qui existent entre les différents critères extra-financiers, et évalue leur contribution à la performance économique du groupe par le biais d'indices partiels.

11 indices partiels, qui renvoient aux enjeux sectoriels d'Essilor International, sont ainsi évalués et consolidés pour le calcul de l'indice global de performance. Ces indices partiels sont mesurés en fonction de séries exhaustives d'items, chacun d'entre eux étant qualifié de contributeur positif ou négatif à la cohérence et à l'efficacité des activités du groupe. Ce mode de calcul garantit la finesse et l'objectivité de l'évaluation.

Le bilan de la notation



La note Global Value® d'Essilor International est en progression de 0,02 points par rapport à l'évaluation de l'exercice précédent. L'ensemble des indices partiels pris en compte est en progression et contribue positivement à la performance économique du Groupe. Les indices partiels concourant à la construction de la note globale varient de 1.14 à 1.38 pour une performance globale consolidée de 1.29.

Cette année encore la gouvernance du Groupe s'est améliorée et constitue, une nouvelle fois, le socle fondamental explicatif de sa bonne performance globale. En 2009, c'est une série de points d'amélioration qui explique l'évolution positive de l'indice Global Value. En matière environnementale, le niveau de sensibilisation et d'engagement s'est largement amélioré au point d'être désormais un réflexe managérial acquis par les équipes du Groupe. Les problématiques liées à l'eau et aux consommations d'énergie sont sous contrôle.

Les enjeux de diversité et d'équité sociale sont garantis, et les problématiques sociétales des bassins d'emplois des lieux d'exercice des activités du Groupe sont prises en considération. Les processus engagés vers l'optimisation de la maîtrise des risques extra-financiers et de leurs dépenses associées sont largement déployés.

Sur le plan social, la mesure d'une contribution très positive de la politique des ressources humaines sur la performance économique est renouvelée. Par rapport à la précédente notation, le groupe a maintenu son effort de formation et de recrutement de manière équilibrée et a su généraliser l'e-Learning. Le groupe s'est saisi des thématiques de diversité et de handicap. L'éthique des affaires est de plus en plus intégrée dans l'évaluation des managères. Le groupe montre une gestion efficace de sa politique de rémunérations et d'actionnariat salarié. La culture du Groupe et la qualité de gestion de son capital immatériel (propriété intellectuelle, savoir-faire, compétences...) garantissent sa performance à long terme et doivent être valorisées afin de favoriser l'intégration des nouvelles acquisitions.

Dans le domaine environnemental, le constat d'un niveau élevé de maîtrise des impacts et des risques associés est renouvelé. L'agence souligne que l'organisation HSE a été repositionnée en 2009 pour renforcer son pilotage sur le périmètre international. Les problématiques « eau » et les principes de sobriété sont désormais largement intégrés dans les opérations, tandis qu'un plan d'actions a été formalisé et déployé sur le plan de l'efficacité énergétique. En ce qui concerne l'intégration des aspects environnementaux dans les relations contractuelles, l'agence note le déploiement des éco-emballages de produits semi-finis en direction des clients finaux et relève la bonne prise en compte des problématiques « Reach » dans les relations fournisseurs.

Les actions sociétales du groupe s'inscrivent comme fortement contributrices de valeur économique. Le groupe s'investit prioritairement dans le domaine de l'éducation et la correction visuelle. Concernant l'éducation, Essilor International a noué des partenariats forts avec des organisations internationales comme par exemple l'Unesco. Dans le domaine de la correction visuelle, au-delà des missions de la fondation Essilor aux Etats-Unis, le Groupe a déployé de nombreuses actions à travers le monde, dans plusieurs pays. Ces différentes actions ont un impact sur la performance économique du groupe dans la mesure où elles confortent son capital de réputation.

En ce qui concerne la gestion des relations contractuelles, la qualité des produits et l'innovation constituent les piliers de la performance du Groupe. L'agence constate que la planification stratégique est en ligne avec les objectifs de développement durable du Groupe. Celle-ci repose sur une meilleure connaissance des consommateurs et associe de plus en plus les opticiens. Les partenariats stratégiques établis avec les meilleurs fournisseurs contribuent au renforcement du potentiel d'innovation du Groupe et lui permettent de garantir son avantage compétitif à long terme. L'organisation de la fonction achats mise en place est cohérente et remplit sa mission de réduction des coûts.