

# 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 même présent 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'actionariat 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**

**3 136** CDI + **168** CDD = **3 304** (total France) + **232** (Essilor Industries) = **3 536**.

Sur les **168** CDD recensés au 31/12/2008, **136** soit **81 %** correspondent à l'embauche de jeunes en formation (en alternance) dont les diplômes vont du BEP au BAC + 5.

### Embauches

**152** CDI + **127** CDD = **279** au total.

### Licenciements

Il n'y a eu **aucune** procédure de licenciement économique collectif de plus de 9 salarié(e)s en France en 2008.

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

### Heures supplémentaires

En France, en 2008, **52 670** heures supplémentaires ont été effectuées.

Pour établir une comparaison valable avec l'année 2007 au cours de laquelle 15 771 heures supplémentaires avaient été effectuées, il convient de se rappeler que le calcul tient compte du nouveau dispositif concernant le régime social et fiscal des heures supplémentaires à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007.

Ce dispositif concerne les salarié(e)s rémunéré(e)s sur une base horaire non forfaitaire, les salarié(e)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 52 670 heures supplémentaires effectuées au cours de l'année 2008, 30 672 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 2008, et en moyenne mensuelle, **265** travailleurs temporaires ont été employés à temps plein. **59%** d'entre eux ont remplacé du personnel absent et **41%** 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 **47** autres en contrats à durée indéterminée.

**386** travailleurs extérieurs ont été employés en 2008. Ils se répartissent ainsi : **118** pour l'entretien des locaux, **151** pour l'informatique, **35** pour le gardiennage, **17** pour la restauration, **1** pour la sécurité et **64** 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 2008.

## 2.

### Organisation du temps de travail

L'accord d'entreprise du 30 mars 2000 entré en vigueur le 1<sup>er</sup> 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 (**1258**), l'horaire effectif de travail hebdomadaire est de 36h00. Pour les salarié(e)s en équipe (**724**), l'horaire effectif de travail hebdomadaire est de 33h30. Pour les salarié(e)s au forfait horaire (**240**), 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 (**919**), 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 (**163**), ne sont pas soumis à la réglementation en matière d'horaires. Ils bénéficient cependant, de **10** jours de repos supplémentaire par an. **353** salarié(e)s bénéficient d'un contrat de travail à temps partiel ou à mi-temps dont **138** 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 **71,6 %** maternité pour **11,7 %**, congés autorisés pour **8,8 %** accidents du travail pour **4,1 %** convenances personnelles pour **3,4 %**, accidents de trajet pour **0,4 %**.

## 3.

### Rémunérations

La masse salariale totale versée en 2008 représente **150 857 millions d'euros**.

### Charges sociales

Les charges sociales hors intéressement versées en 2008 représentent **74 561 millions d'euros**.

### Évolution

L'augmentation moyenne des rémunérations, toutes catégories confondues des salarié(e)s présent(e)s en 2007 et en 2008 est de **4,6 %**.

### 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

Comme chaque année, la surveillance permanente sur l'évolution des rémunérations et l'évolution des carrières entre les femmes et les hommes a fait l'objet en 2008 d'un état des lieux qui a été communiqué aux représentants du personnels et aux représentants syndicaux.

## 4.

### Relations professionnelles

Essilor International entretient des relations professionnelles avec les cinq syndicats représentatifs suivants : **CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT** et **CGT-FO**.

Au-delà des réunions mensuelles des Comités d'Établissement 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 2008 :

- Un protocole d'accord sur les négociations annuelles obligatoires pour l'année 2008.
- Un accord spécifique sur les modalités de répartition du supplément d'intéressement au titre de l'année 2007.
- Un avenant à l'accord d'intéressement du 31 mai 2007.
- Un accord sur le Comité de Groupe.
- Un règlement du plan d'épargne entreprise de la Société 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, d'incapacité, d'invalidité et de 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<sup>er</sup> juin 2004.
- Un accord sur les modalités de répartition des actions de performance attribuées lors du Conseil d'administration du 27 novembre 2008.
- Un accord portant sur la définition des établissements des collèges électoraux et la composition du Comité Central d'Entreprise.
- Un avenant à l'accord pour les garanties de retraite des cadres, assimilés cadres et VRP.
- Un accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

### 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 2008, on a constaté **34** accidents de travail avec arrêt et **27** sans arrêt chez le personnel d'Essilor ainsi que **5** accidents de travail avec arrêt et **3** sans arrêt chez le personnel intérimaire.

#### Maladies professionnelles

**14** notifications ont été observées en France en 2008. Elles relèvent du tableau 57 (Affectations péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail).

### 6.

#### Formation

En 2008, pour l'ensemble des établissements français, la formation professionnelle a représenté **4,7 %** de la masse salariale, sans déduction des subventions perçues. L'engagement d'Essilor se maintient depuis plusieurs années au-dessus de 4 % et reste élevé en 2008. Ceci témoigne de la volonté continue de l'entreprise d'accompagner 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. Elles ont continué à privilégier les domaines suivants :

- La maîtrise d'une compétence spécifique entrant dans le champ de ses missions (domaines d'expertise technique, langues, outils informatiques)
- Les méthodologies partagées dans l'entreprise (gestion de projet, plans d'expériences)
- Les thèmes liés à l'innovation et au développement durable
- Les dimensions du management et de la communication, devenues indispensables dans nos organisations matricielles
- La 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).

Plus de **2 180** salariés d'Essilor en France ont suivi au

moins une action de formation en 2008, soit près de **66 %** de l'effectif. Plus de **78 000** heures de formation ont été organisées.

Depuis plusieurs années, les directions sont accompagnées pour mieux anticiper leur réflexion formation. Dans la prolongation de la dynamique instaurée en 2006 et 2007, elles ont construit leur plan de formation en relation avec leur stratégie métier et leurs besoins en compétences, ce qui donne encore en 2008 une année de formation très riche en contenus et très élevée en réalisations.

2008 a été une année de consolidation des axes déjà engagés en 2007, notamment sur la technologie et l'innovation, le développement de la relation commerciale et des services, mais aussi sur la communication, le management et la conduite du changement. La formation technique sur les métiers de l'entreprise s'est renforcée dans sa dimension interne, en lien avec les démarches de capitalisation de savoirs en cours. Cette nouvelle dimension permet aussi de renforcer les missions ponctuelles de formateurs d'un certain nombre de responsables. L'effort particulier engagé en 2007 sur la formation du personnel de production a été 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, la mise en œuvre des accords d'entreprise a été accompagnée par la formation des équipes RH au recrutement de la diversité avec une focalisation sur les handicaps et l'accompagnement des managers dans l'intégration.

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

Sept principaux domaines de compétences ont été couverts dans le plan de formation : Communication / Management (**23 %** des heures, **21 %** des stagiaires), Administration / Commercial / Gestion (**15 %** des heures, **16 %** des stagiaires), Technologie / Techniques Métier (**15 %** des heures, **15 %** des stagiaires), Langues (**10 %** des heures, **10 %** des stagiaires), Informatique / Bureautique (**8 %** des heures, **13 %** des stagiaires), Environnement / Qualité / Santé et Sécurité (**6 %** des heures, **7 %** des stagiaires), Connaissances générales (**4 %** des heures, **16 %** des stagiaires).

Des formations diplômantes ont représenté plus de **18 %** des heures pour **64** 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.

**21** bilans de compétence ont été réalisés en cours d'année.

En plus des actions qui entrent dans le cadre du plan de formation, Essilor a géré en cours d'année 2008 **246** contrats en alternance, dont **210** en apprentissage. **96** nouveaux contrats ont été signés en 2008, parmi lesquels **24** 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.

## 7.

### Emploi et insertion des travailleurs handicapés

En 2008, Essilor a employé **118** salarié(e)s handicapé(e)s en France, dont **87** employés ou ouvriers et **31** membres de l'encadrement dont **9** cadres.

## 8.

### Œuvres sociales

En France, en 2008, Essilor a participé au financement des œuvres sociales de prévoyance (garanties, frais de santé, incapacité, invalidité, décès) pour un montant de **5 753 119** euros et au financement des retraites supplémentaires pour un montant de **2 613 584** euros.

La part patronale versée pour les transports s'est montée à **2 552 012** euros, celle versée pour les titres restaurant à **1 124 042** euros.

La dotation totale aux activités sociales et culturelles des différents Comités d'entreprise (CE) s'est montée à **1 543 048** euros, soit 1,15 % de la masse salariale d'Essilor en France et **268 702** euros ont été attribués au budget de fonctionnement de ces Comités d'entreprise.

Essilor a versé **559 932** euros au titre de l'abondement pour le Plan chèques-vacances dont bénéficient **722** salariés.

La subvention de 0,45 % au logement a représenté un montant de **539 834** euros.

Le coût des visites médicales a été de **284 589** 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 à la coordination des 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 huit 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 2008 s'établit à **12,5 %** du total des achats.

Le Comité Européen de Dialogue et d'Information Essilor (CEDIE) a rassemblé cette année ses 18 représentants à Ennis en Irlande à l'occasion de sa 9<sup>ème</sup> réunion plénière depuis l'an 2000, année de sa constitution. Ce fut l'occasion de visiter l'unité de production d'Organic Lens Manufacturing (OLM) et de rencontrer au cours de la visite quelques un(e)s de ses 300 employé(e)s. Tony Mangan, Directeur d'OLM a rappelé l'histoire de la Société depuis 1990. Il a présenté au CEDIE les activités, les enjeux et les performances atteintes par des équipes expérimentées (36 ans d'âge moyen) ainsi que les liens tissés avec les clients internationaux d'OLM dans un souci constant de qualité du service. Amy O'Leary, la Directrice des Ressources Humaines du site a exposé les principales initiatives assurant la qualité de l'ambiance de travail dans l'usine.

Cette 9<sup>ème</sup> réunion était présidée pour la première fois depuis sa prise de fonction par Bertrand Roy, Directeur Europe, qui a présenté les résultats 2007 et résumé les

enjeux et les objectifs 2008. Il s'est montré particulièrement attentif aux remarques du CEDIE sur les efforts assumés par les équipes pour répondre aux fortes ambitions de croissance. Le CEDIE a ainsi pu jouer pleinement son rôle d'instance de dialogue permettant de faire le lien entre les exigences de nos ambitions et leurs relations avec le travail des Ressources Humaines.

Claude Brignon, Directeur des Opérations Monde a rejoint Ennis pour présenter au CEDIE la stratégie mondiale du Groupe dans ses domaines de responsabilité. Il a notamment expliqué les raisons de la montée en puissance progressive des productions de verres de prescriptions en Inde et en Thaïlande, montrant ainsi notre capacité à mobiliser rapidement les énergies pour maintenir la compétitivité de notre offre de produits et de services sur les marchés. Il a également présenté la démarche Change Accelerating Program (CAP) lancée pour poursuivre l'optimisation continue des performances de nos opérations dans le monde.

François Lavernos, Directeur Informatique Europe est intervenu sur le thème des enjeux informatiques. Il a détaillé les projets encours et l'organisation des équipes. Frédéric Leconte, Directeur du Programme de Formation aux Métiers des Laboratoires (programme LOFT) a présenté l'avancée de nos initiatives en Asie, aux Etats-Unis et en Europe.

A noter que parmi les 18 membres, la Suisse était cette année pour la première fois représentée, bien que n'étant pas dans le périmètre de la Directive Européenne instituant les Comités d'Entreprise Européens. La Direction d'Essilor Suisse a souhaité accéder ainsi à la demande des membres du CEDIE de voir nommé un représentant des salariés d'Essilor Suisse.

Le CEDIE sera renouvelé début 2009 comme il est d'usage de le faire tous les 4 ans.

## 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 **9 600** 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 tiers 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

**346 252 m<sup>3</sup>** (Rappel 2007 : 381 949 m<sup>3</sup>). La diminution sensible de la consommation malgré une augmentation de la production est la conséquence directe des programmes engagés pour réduire, recycler et réutiliser l'eau.

#### Matières premières

Les principales matières premières utilisées par Essilor en France en 2008 sont **910** tonnes de monomère de CR 39, en légère diminution et **623** tonnes de granulé de polycarbonate destinés aux verres Airwear<sup>®</sup>, en forte augmentation. (Rappel 2007 : 930 tonnes et 405 tonnes respectivement).

#### Énergie

**97,6 GWh.** (Électricité : **71,1 GWh** / Gaz : **26,3 GWh**, / Fuel : **0,2 GWh**) (Rappel 2007 : 95,8 GWh). La légère augmentation provient de l'augmentation de la consommation de gaz. Les consommations d'électricité sont stables malgré une augmentation de la production de verres Airwear<sup>®</sup>. Les consommations de fuel sont en nette diminution.

#### 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

Aucune plainte concernant les nuisances sonores directes n'a été signalée. Onze personnes se sont plaintes collectivement de l'envahissement arbustif et de l'invasion bruyante de corvidés nichant dans les arbres centenaires situés sur l'un de nos terrains.

### 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.

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 2008, les dépenses engagées pour prévenir les conséquences de l'activité de la Société sur l'environnement se sont élevées à **1 876 000** euros (rappel 2007 : 1 943 968 euros).

6.

### Services internes, organisation et gestion de l'environnement.

Le **service central hygiène sécurité et environnement** (SCHSE) offre à son réseau de correspondants une assistance par téléphone, par fax ou par l'intermédiaire de son site intranet. Il comporte des experts des domaines de l'environnement, de l'hygiène, de la santé et de la sécurité et de l'ergonomie. Il travaille essentiellement en langue anglaise et intervient comme appui, comme support et comme coordinateur au service de l'ensemble des questions afférentes à l'hygiène, à la sécurité et à l'environnement du Groupe.

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 de ces domaines. En 2008, le forum international «Hygiène, Sécurité et Environnement» les a rassemblés et leur a permis de suivre la réalisation des plans d'actions qui figurent dans le Plan à Moyen Terme Hygiène, Sécurité et Environnement et d'en assurer la continuité.

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 2008, un groupe de travail ad hoc a mis en place les différentes actions 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 2008, 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 2008, les audits de suivi 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. Au 31 décembre 2008, 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) et étaient certifiés OHSAS 18001. Ce résultat, en ligne avec les objectifs, porte à 100 % (14 / 14) le taux de certification des systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail des usines de production amont du Groupe. (Rappel 2007 : 93 %). En 2008, les audits de suivi 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 atteint désormais le 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 prévue à 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.

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 fait 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 2008 figure à l'Annexe 4 de ce Document de référence.

Pour l'exercice 2008, les unités opérationnelles d'Argentine, d'Afrique du Sud, de Belgique, d'Inde (filiale de distribution), de Suisse ainsi que cinq laboratoires de prescription de taille pertinente aux Etats-Unis ont été ajoutées au périmètre de reporting extra financier.

La politique d'acquisition soutenue menée par Essilor dans les métiers de la prescription qui possèdent d'une manière générale des activités de service plutôt que des activités industrielles amène à redéfinir le périmètre de reporting des informations extra financières en distinguant le **périmètre brut** du reporting extra financier utilisé au cours des exercices précédents, du **périmètre pertinent** du reporting extra financier qui sera utilisé à partir de l'exercice 2008.

Le périmètre brut était calculé par le rapport entre les effectifs employés dans les entités qui participent au reporting non financier et l'effectif total des entités qui participent au reporting financier. Il se rapporte au total des effectifs 2008, toutes entités comprises quel qu'en soit le taux de contrôle au dessus de 50 %, soit **34 320** employé(e)s pour l'exercice 2008. Pour mémoire, le calcul du périmètre brut pour l'année 2008 se serait établi à 67,3 %.

Le périmètre pertinent est calculé par le rapport entre les effectifs employés dans les entités qui participent au reporting non financier et l'effectif total des entités qui participent au reporting financier dont on a soustrait les entités non contrôlées à 100 % ainsi que les entités dont les activités et la taille ne rendent pas le reporting extra financier pertinent, soit **25 241** employé(e)s pour l'exercice 2008.

Le calcul du périmètre pertinent pour l'année 2008 s'établit à **91,4 %**.

La Direction du Développement Durable s'était donné comme objectif d'atteindre un périmètre correspondant à 85% des effectifs du Groupe en 2007. 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 2008 et/ou au Rapport Annuel 2008.
\$1.2	Description des impacts, risques et opportunités majeurs.	Ce document de référence 2008 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 «Mieux voir le Monde», 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 2008 et/ou au Rapport Annuel 2008. Essilor propose entre autres sous les marques phares <b>Crizal</b> <sup>®</sup> , <b>Definity</b> <sup>®</sup> , <b>Essilor</b> <sup>®</sup> et <b>Varilux</b> <sup>®</sup> , une large gamme de verres pour corriger la myopie, l'hypermétropie, la presbytie et l'astigmatisme. Les verres correcteurs de la gamme <b>Airwear</b> <sup>®</sup> sont fabriqués à partir d'un matériau thermoplastique qui peut être <b>recyclé</b> 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 2008.
\$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 2008.
\$2.6	Nature du capital et forme juridique.	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2008.
\$2.7	Marchés où l'organisation opère...	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2008.
\$2.8	Taille de l'organisation...	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2008. Pour l'exercice 2008, le total des effectifs toutes entités comprises s'établit à <b>34 320</b> personnes.
\$2.9	Changements significatifs (...) au cours de la période de reporting.	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2008.
\$2.10	Récompenses reçues au cours de la période de reporting.	<b>La Fondation Essilor pour la Vision</b> a remporté le prix du «Héros 2008 de l'éducation en matière de soins de santé» décerné par l'association américaine « Alliance for Healthcare Excellence ». Faire en sorte que le plus grand nombre puisse « <b>Bien voir pour mieux vivre</b> » dès la plus jeune enfance est la mission de la Fondation Essilor résumée dans cette signature. <b>Le nouvel emballage «Cupless»</b> , une innovation qui permet de remplacer les emballages actuels en diminuant les quantités de carton utilisées et en éliminant l'utilisation du plastique a été nommé dans la catégorie environnement aux Oscars de l'Emballage 2008.

### 3. PARAMETRES DU RAPPORT

#### Profil du rapport

§3.1	Période considérée pour les informations fournies.	Du 1 <sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2008
§3.2	Date du dernier rapport publié, le cas échéant.	Annexe 2 et annexe 3 du Document de référence 2007 ainsi que le document « 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 <b>91,4 %</b> des effectifs. (23 081 / 25 241).
§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 à périmètre équivalent» et «année en cours à périmètre élargi» 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. 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...	Ajout pour l'exercice 2008 des entités de reporting suivantes : Argentine, Afrique du Sud, Belgique, Inde (filiale de distribution), Suisse ainsi que cinq laboratoires de prescription de taille pertinente aux Etats-Unis d'Amérique.

#### 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 2008. L'information extra financière pour l'année 2008 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 2008.
§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 2008.
§4.3	(...) indiquer le nombre d'administrateurs indépendants et/ou non exécutifs.	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2008.
§4.4	Mécanismes (...) des recommandations ou de transmettre des instructions au conseil d'administration.	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2008.
§4.5	Liens entre les rémunérations (...) et la performance de l'organisation.	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2008.
§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 2008. 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 2008.
§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 de la Direction du Développement Durable au Comité d'Audit du Conseil d'Administration. (25 Août 2008)
§4.10	Processus d'évaluation de la performance propre du conseil d'administration...	Vous reporter aux pages correspondantes de ce document de référence 2008.

**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 <b>EFQM</b> 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.
§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 (1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> principes), les Conventions de l'O.I.T. relatives à la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective (3 <sup>ème</sup> principe), à l'élimination de toute forme de travail forcé (4 <sup>ème</sup> principe), à l'abolition effective du travail des enfants (5 <sup>ème</sup> principe) et à l'élimination de la discrimination à l'embauche et dans l'emploi (6 <sup>ème</sup> principe), la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement (7 <sup>ème</sup> , 8 <sup>ème</sup> et 9 <sup>ème</sup> principes) et la Convention des Nations Unies contre la corruption (10 <sup>ème</sup> et dernier principe). Essilor adhère à Transparency International <sup>®</sup> . D'autres initiatives nombreuses figurent dans le document «Mieux voir le Monde 2006. Notre contribution au développement durable». Vous y reporter. En 2008, la Direction du Développement Durable a offert à 400 cadres supérieurs du groupe l'édition spéciale «60ème anniversaire» de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme en anglais et en français publiée par les Nations Unies et sous-titrée «Dignité et justice pour nous tous».
§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 <b>Helen Keller International</b> , le <b>Lions Club International</b> ou <b>Special Olympics</b> . Essilor a investi dans la société <b>Investisseur et Partenaire pour le Développement</b> , 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. En 2008, une co-entreprise a été créée au Cameroun, la société <b>Laboratoire d'Optique Ophtalmique Panafricain</b> (LOOP).
§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' <b>Organisation Mondiale de la Santé</b> (O.M.S.) et l' <b>UNESCO</b> . D'autres partenariats nombreux figurent dans le document «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 2008 (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 2008 peut se résumer par ordre décroissant en : Chiffre d'Affaires <b>3 074</b> millions d'euros, Fournisseurs <b>1 351</b> millions d'euros, Salariés <b>1 023</b> millions d'euros, Impôts et Taxes <b>149</b> millions d'euros, Actionnaires <b>128</b> millions d'euros et Frais Financiers <b>1,7</b> 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 « <b>Carbon Disclosure Project</b> » et est signataire du « <b>Climate Change</b> ». 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 2008.
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 reporté.
-----	---	---

**ENVIRONNEMENT, INDICATEURS DE PERFORMANCE**

		2007	2008 à périmètre équivalent	2008 à périmètre élargi
<b>MATIERES</b>				
EN1	Consommation de matières	Matière 1ère substrats standards 4 936 t	4 966 t	4 966 t
		Matière 1ère autres substrats 5 469 t	5 797 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.		
<b>ENERGIE</b>				
EN3	Consommation directe d'énergie répartie par source d'énergie primaire.	Electricité 347,5 GWh Gaz 47,9 GWh Carburant liquide 8,3 GWh	350,7 GWh 58,2 GWh 7,6 GWh	368,2 GWh 60,8 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 jeux selon le mode de transport choisi et qui progresse selon l'objectif fixé dans les quatre catégories de transport retenues : 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 2008, les calculs pour les deux premières catégories ont été effectués et leur traduction en tonnes de CO <sub>2</sub> équivalent émises figure à la rubrique EN 17. L'utilisation des produits ne nécessite pas d'énergie. Leur impact en fin de vie est négligeable.		
<b>EAU</b>				
EN8	Volume total d'eau prélevé.	Consommation totale d'eau 2 883 938 m <sup>3</sup>	2 581 224 m <sup>3</sup>	2 681 172 m <sup>3</sup>
<b>BIODIVERSITE</b>				
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 <sup>2</sup>	0 m <sup>2</sup>	0 m <sup>2</sup>
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.	Sans objet <sup>(a)</sup>	Sans objet <sup>(a)</sup>	Sans objet <sup>(a)</sup>

(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.

	2007	2008 à périmètre équivalent	2008 à périmètre élargi
<b>EMISSIONS, EFFLUENTS ET DECHETS</b>			
EN16 <sup>(a)</sup> Émissions totales, directes ou indirectes de gaz à effet de serre, en poids (teq CO <sub>2</sub> )	La conversion des consommation d'énergie en émissions équivalentes de CO <sub>2</sub> prise avec un facteur de conversion moyen de 1 kWh = 50 g pour l'électricité, 1 kWh = 200g pour le gaz et 1 kWh = 300g pour le fuel s'établit pour l'année 2008 à <b>31455</b> tonnes ( Rappel 2007 : 29 445 tonnes).		
EN17 <sup>(a)</sup> Autres émission indirectes pertinentes de gaz à effet de serre, en poids (teq CO <sub>2</sub> )	L'évaluation des émissions de CO <sub>2</sub> relative aux transports primaires (Transports des unités de production aux centres de distribution) s'établit pour l'année 2008 à <b>7 791</b> tonnes (Rappel 2007 : 8 998 tonnes). L'évaluation des émissions de CO <sub>2</sub> relative aux transports secondaires (Transports des centres de distribution aux filiales) s'établit pour l'année 2008 à <b>7 909</b> tonnes. (Pas de données en 2007)		
EN19 Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone, en poids.	0 t	0 t	0 t
EN20 Émissions de Nox, Sox et autres émissions significatives dans l'air, par type et par poids.	? <sup>(b)</sup>	? <sup>(b)</sup>	? <sup>(b)</sup>
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 critères 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 <b>13 591 t</b>	<b>15 624 t</b>	<b>16 700 t</b>
EN23 Nombre total et volume des déversements accidentels significatifs.	<b>1</b>	<b>2<sup>(c)</sup></b>	<b>2<sup>(c)</sup></b>

**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 optiques <b>Airwear</b> <sup>®</sup> est composée de verres correcteurs fabriqués à partir d'un matériau thermoplastique <b>recyclable</b> . 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.		
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 montures 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 <sup>(d)</sup> Montant des amendes et nombre total de sanctions non pécuniaires pour non-respect des législations et des réglementations en matière d'environnement.	Amendes significatives Sanctions non pécuniaires	0 0	0 0	0 0
---	---	--------	--------	--------

(a) Le total des deux indicateurs **EN 16** et **EN 17** se monte à 31 455 + 7 791 + 7 909 = **47 155** tonnes équivalent CO<sub>2</sub> pour l'exercice 2008.

(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) Deux fuites de 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.

(d) Une amende de 800 US dollars (huit cents US \$), considérée comme non significative, a été infligée en 2008 à l'unité de production de Porto Rico pour un retard d'une journée d'enlèvement de déchets. Ce retard n'était pas dû à une négligence d'Essilor, mais à un retard de la société d'enlèvement d'ordures qui a prétexté une surcharge temporaire d'activité due à l'annonce de l'arrivée imminente d'un cyclone tropical.

## SOCIAL, INDICATEURS DE PERFORMANCE

			2007	2008 à périmètre équivalent	2008 à périmètre élargi
<b>EMPLOI, RELATIONS SOCIALES ET TRAVAIL DECENT</b>					
<b>Emploi</b>					
LA1	Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique	Femmes	12 488 (55%)	12 120 (54%)	12 311 (53%)
		Hommes	10 373 (45%)	10 245 (46%)	10 770 (47%)
		<b>Total</b>	<b>22 861</b>	<b>22 635</b>	<b>23 081</b>
LA2	Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique	En %	<b>9,7 %</b>	<b>9,8 %</b>	<b>10,2 %</b>
<b>Relations entre la direction et les salariés</b>					
LA4 <sup>(a)</sup>	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective.		Le groupe dispose de très nombreuses et très différentes structures multiformes de représentation du personnel <sup>(a)</sup>		
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.		
<b>Santé et sécurité au travail</b>					
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	165	151	157
		Accidents sans arrêt	143	420	420
		Accidents mortels	0	0	0
		Jours de travail perdus	<b>3 855</b>	<b>3 066</b>	<b>3 084</b>
		Taux d'absentéisme	4,93%	4,60%	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 chargée 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.		
<b>Formation et éducation</b>					
LA10	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié.	Nombre d'heures employés	300 284	309 940	311 544
		Nombre d'heures encadrement	210 235	184 683	189 481
		<b>Total</b>	<b>510 519</b>	<b>494 623</b>	<b>501 025</b>
<b>Diversité et égalité des chances</b>					
LA13 <sup>(b)</sup>	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'entre pas dans le cadre de ce présent reporting extra financier. <sup>(b)</sup>		
LA14 <sup>(b)</sup>	Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle.		A ce jour, cet indicateur n'entre pas dans le cadre de ce présent reporting extra financier. <sup>(b)</sup>		

(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 N° 111 relative à la discrimination (emploi et profession)).

		2007	2008 à périmètre équivalent	2008 à périmètre élargi
<b>DROITS DE L'HOMME</b>				
<b>Politiques d'investissements et d'achats<sup>(a)</sup></b>				
HR1	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%	0%
HR2	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%	0%
<b>Non-discrimination<sup>(b)</sup></b>				
HR4	Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises.	0	0	0
<b>Liberté syndicale et droit de négociation<sup>(b)</sup></b>				
HR5	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	0
<b>Interdiction du travail des enfants<sup>(b)</sup></b>				
HR6	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	0
<b>Abolition du travail forcé ou obligatoire<sup>(b)</sup></b>				
HR7	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	0
<b>SOCIÉTÉ</b>				
<b>Communauté</b>				
SO1	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 le document «Mieux voir le Monde 2006. Notre contribution au développement durable».	
<b>Corruption<sup>(c)</sup></b>				
SO2	Pourcentage et nombre total de domaines d'activités stratégiques soumis à des analyses de risques en matière de corruption.	0%	0%	0%
SO3	Pourcentage de salariés formés aux politiques et procédures anti-corruption de l'organisation.		A ce jour, cet indicateur n'entre pas dans le cadre de ce présent reporting extra financier. <sup>(c)</sup>	
SO4	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. <sup>(c)</sup>	
<b>Politiques publiques</b>				
SO5	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 en tant que de besoin. Il participe à l'élaboration des normes internationales et autres travaux concernant ses métiers.	
<b>Respect des textes</b>				
SO8	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	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 N° 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.

	2007	2008 à périmètre équivalent	2008 à périmètre élargi	
<b>RESPONSABILITÉ DU FAIT DES PRODUITS</b>				
<b>Santé et sécurité des consommateurs</b>				
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.	Absence d'impacts en aval. Prise en considération systématique des aspects d'hygiène, de santé et de sécurité en amont sur l'ensemble des catégories de produits et de services.		
<b>Etiquetage des produits et des services</b>				
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.		
<b>Communication marketing</b>				
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.		
<b>Respect des textes</b>				
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	0