

< Sommaire >

1 Annexe 2 – Politique sociale et environnementale (loi sur les Nouvelles Réglementations Économiques)

2
3 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.

4
5 Les informations sur le périmètre régulièrement élargi aux entités légales d'Essilor à travers le monde étaient rassemblées l'année dernière dans le document intitulé « Mieux voir le Monde | 2006 | Notre contribution au développement durable ».

6
7 Elles figurent cette année dans l'annexe 3 du présent Document de Référence.

8 9 10 11 ASPECT SOCIAL

12 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.

13 14 15 16 17 18 1.1.

19 **Effectifs maison mère : 3 182 CDI + 194 CDD = 3 376** (total France) + **234** (Essilor Industries) = **3 610**.

20 Sur les **194** CDD recensés au 31 décembre 2007, **151** soit **78 %** correspondent à l'embauche de jeunes en formation (en alternance) dont les diplômés vont du BEP au BAC + 5.

21 **Embauches : 234 CDI + 152 CDD = 386** au total.

22 23 24 25 26 Licenciements :

Il n'y a eu **aucune** procédure de licenciement économique collectif de plus de 9 salarié(e)s en France en 2007.

Vingt-cinq salarié(e)s ont été licencié(e)s pour d'autres motifs (insuffisance professionnelle, inaptitude médicale, motif disciplinaire) et **2** salarié(e)s pour motif économique.

Heures supplémentaires :

En France, en 2007, **15 771** heures supplémentaires ont été effectuées.

Pour établir une comparaison valable avec l'année 2006 lorsque 8 752 heures supplémentaires avaient été effectuées, il faut se rappeler que le calcul pour l'année 2007 tient compte du nouveau dispositif concernant le régime social et fiscal des heures supplémentaires à compter du 1^{er} octobre 2007.

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 « 37 h 30 » (cf. § 2 « Organisation du temps de travail »).

(À méthode de comptage égale avant ce dispositif, 10 516 heures supplémentaires auraient été réellement effectuées et 5 255 auraient été incluses dans le forfait « 37 h 30 » des salarié(e)s concerné(e)s depuis le 1^{er} octobre 2007.)

Main-d'œuvre extérieure à la Société

En France, en 2007, et en moyenne mensuelle, **308** travailleurs temporaires ont été employés à temps plein. **52 %** d'entre eux ont remplacé du personnel absent et **48 %** ont été employés pour faire face à des hausses ponctuelles d'activité. **2** contrats temporaires de salarié intérimaire ont été transformés en contrat à durée déterminée et **71** autres en contrats à durée indéterminée.

341 travailleurs extérieurs ont été employés en 2007. Ils se répartissent ainsi : **118** pour l'entretien des locaux, **124** pour l'informatique, **36** pour le gardiennage, **17** pour la restauration, **1** pour la sécurité et **45** pour d'autres fonctions.

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 2007.

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.

< Sommaire >

1 Durée du temps de travail

Pour les salarié(e)s en horaires centrés (**1 301**), l'horaire effectif de travail hebdomadaire est de 36 h 00. Pour les salarié(e)s en équipe (**777**), l'horaire effectif de travail hebdomadaire est de 33 h 30. Pour les salarié(e)s au forfait horaire (**241**), l'horaire effectif de travail hebdomadaire est de 38 h 30. 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 35 h 00, 32 h 30 et 37 h 30. Pour les salarié(e)s au forfait jours (**905**), 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 (**152**), ne sont pas soumis à la réglementation en matière d'horaires. Ils bénéficient cependant, de **10** jours de repos supplémentaire par an. **354** salarié(e)s bénéficient d'un contrat de travail à temps partiel ou à mi-temps dont **125** dans le cadre d'un mi-temps de fin de carrière au titre de l'accord sur la réduction du temps de travail.

10 Absentéisme

Le taux d'absentéisme s'établit à **5,3 %**. L'absentéisme se répartit en maladie de moins de 6 mois pour **71,6 %**, maternité pour **14,7 %**, congés autorisés pour **7,0 %**, convenances personnelles pour **2,8 %**, accidents du travail pour **3,5 %**, accidents de trajet pour **0,4 %**. (Obligations extérieures pour 0,02 %).

3.**15** Rémunérations

La masse salariale totale versée en 2007 représente **139 305 millions d'euros**.

17 Charges sociales (hors intéressement)

69 770 millions d'euros.

19 Évolution

L'augmentation moyenne des rémunérations, toutes catégories confondues des salarié(e)s présents en 2006 et en 2007 est de **5,1 %**.

21 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.

25 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 2007 d'un état des lieux qui é été communiqué aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux.

4.Relations professionnelles

Essilor 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 2007 :

- **Un accord clôturant les négociations annuelles obligatoires pour l'année 2007.**
Cet accord prévoit un certain nombre de dispositions, entre autres le montant des augmentations générales et individuelles des salaires et l'attribution (gratuite) d'actions de performance.
- **Un accord d'intéressement pour les exercices 2007, 2008 et 2009.**
- **Un avenant à l'accord d'entreprise sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.**
Cet avenant a pour objet la mise en place d'équipes de suppléance de fin de semaine.
- **Un avenant à l'accord d'entreprise sur les garanties collectives, remboursement de frais de santé, d'incapacité, d'invalidité et de décès.**
Cet avenant a pour objet l'augmentation sensible des garanties en cas de décès du personnel non-cadre.
- **Un avenant à l'accord d'entreprise sur les gestions des fins de carrière.**
Cet avenant à l'accord du 1^{er} juin 2004 sur la gestion des fins de carrière ayant pour objet de faire bénéficier des dispositions de cet accord les salarié(e)s né(e)s en 1950 et de faire bénéficier des dispositions de la loi Fillon les salarié(e)s né(e)s en 1952.

En outre, la mise en œuvre d'un certain nombre de dispositions prévues dans nos accords majeurs a été accomplie en 2007, notamment celles contenues dans l'accord relatif au développement

< Sommaire >

1 et à la dynamisation de la troisième partie de carrière ainsi que celles incluses dans l'accord sur l'emploi des personnes handicapées.

2 Ce dernier accord, signé par les cinq fédérations syndicales représentatives de l'entreprise a été agréé par le directeur départemental du travail. Des actions concrètes ont été réalisées notamment dans l'adaptation des postes, le travail confié aux ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) et l'embauche des travailleurs handicapés. Une formation spécifique aux personnes chargées de recrutement dans l'entreprise a été mise en place.

6 Conditions d'hygiène et de sécurité

7 Au cours de l'année 2007, le dernier site de production en France à avoir finalisé la mise en place d'un système de management de l'hygiène, de la santé et la sécurité dans le cadre du référentiel OHSAS 18001 a obtenu la certification. En conséquence, les trois sites de production en France (100 %) sont certifiés, à l'instar de l'ensemble des autres sites de production dans le reste du monde. (Voir les autres certifications OHSAS 18001 ci-après, dans la rubrique « Aspect environnemental », au paragraphe 9, « Objectifs assignés aux filiales à l'étranger ».)

12 5.

13 Accidents du travail

14 En France en 2007, on a constaté **33** accidents de travail avec arrêt et **28** sans arrêt chez le personnel d'Essilor ainsi que **8** accidents de travail avec arrêt et **9** sans arrêt chez le personnel intérimaire.

16 Maladies professionnelles

17 **4** notifications ont été observées en France en 2007. Elles relèvent du tableau 57 (Affectations péri articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail).

19 6. Formation

20 En 2007, pour l'ensemble des établissements français, la formation professionnelle a représenté **4,8 %** de la masse salariale. Ce pourcentage, bien au-dessus de 4 %, exprime la volonté de l'entreprise de réussir en faisant progresser ses salariés et en leur permettant de s'adapter continuellement aux nouveaux enjeux qu'elle rencontre.

23 Cette année encore, les orientations générales de formation ont donné 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 principalement concerné :

- la maîtrise d'une compétence spécifique entrant dans le champ de ses missions (domaines d'expertise technique, langues, outils informatiques) ;
- une ou des méthodologies partagées dans l'entreprise (gestion de projet, plans d'expériences) ;
- les thèmes liés à l'innovation et au développement durable ;
- l'intégration des dimensions de management et de 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 2 300 salariés d'Essilor en France ont suivi au moins une action de formation en 2007, soit près de **70 %** de l'effectif. Près de **72 000** heures de formation ont été organisées.

Depuis plusieurs années, les directions sont accompagnées pour mieux anticiper leur réflexion sur la formation. Dans la prolongation de la dynamique instaurée en 2006, elles ont construit leur plan de formation pour l'exercice 2007 en relation avec leur stratégie métier et leurs besoins en compétences. Le résultat s'est traduit par une année de formation très riche en contenus et en réalisations.

Des axes importants se sont dégagés 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. Un effort particulier a été porté sur la formation du personnel de production, notamment sur notre site de Dijon.

Pour soutenir sa politique ressources humaines et dans le cadre de la mise en œuvre de ses accords d'entreprise sur la diversité, plus de 500 managers ont été conviés à une journée de formation et d'échange avec les RH sur les enjeux de cette politique et les moyens d'action. Pendant la journée de formation, les différents thèmes axés sur la gestion de la diversité, avec une focalisation sur l'emploi des personnes handicapées et les dispositions concernant les salariés en troisième partie de carrière ont été largement développés.

Enfin, le Droit Individuel à la Formation (DIF) a continué à se développer, en complément du plan de formation, avec **90** personnes concernées (le DIF se déroulant hors temps de travail).

Sept domaines de compétences ont été couverts : Communication/Management (27 % des heures, 27 % des stagiaires), Technologie/Techniques Métier (14 % des heures, 15 % des stagiaires), Administration/Commercial/Gestion (14 % des heures, 14 % des stagiaires), Informatique/Bureautique (11 % des heures, 11 % des stagiaires), Environnement/Qualité/Santé et Sécurité (8 % des heures,

< Sommaire >

- 1 11 % des stagiaires), Langues (9 % des heures, 8 % des stagiaires), Connaissances Générales (5 % des heures, 14 % des stagiaires).
- 2 Des formations diplômantes ont représenté plus de **11** % des heures pour **60** stagiaires, en partie pour des contrats de professionnalisation.
- 3
- 4 **12** bilans de compétence ont été finalisés en cours d'année.
- 5 En plus des actions qui entrent dans le cadre du plan de formation, Essilor a géré en 2007 **215** contrats en alternance, dont **193** en apprentissage. **97** nouveaux contrats ont été signés en 2007, parmi lesquels **27** correspondent à une poursuite d'études. Ces chiffres sont encore en progression et confirment l'engagement qu'Essilor a pris en faveur de la formation des jeunes en alternance depuis plus de 15 ans.
- 6
- 7
- 8 En 2007, outre l'accompagnement des jeunes, la reconnaissance de la mission de tuteur a été réaffirmée, notamment en s'intégrant à part entière dans l'entretien annuel d'appréciation.
- 9
- 10 **7. Emploi et insertion des travailleurs handicapés**
- 11 En 2007, Essilor a employé **105** salarié(e)s handicapé(e)s en France, dont **77** employés ou ouvriers et **28** membres de l'encadrement dont **7** cadres.
- 12 Pour une description qualitative, se référer également aux paragraphes 4) Relations professionnelles et 6) Formation ci-dessus.
- 13
- 14
- 15 **8. Œuvres sociales**
- 16 En France, en 2007, Essilor a participé au financement des œuvres sociales de prévoyance (garanties, frais de santé, incapacité, invalidité, décès) pour un montant de **5 434 418** euros et au financement des retraites supplémentaires pour un montant de **3 586 657** euros. Ce dernier montant, en forte augmentation par rapport à l'exercice précédent comprend un appel de fonds exceptionnel d'un million d'euros pour réactualisation.
- 17
- 18
- 19 La part patronale versée pour les transports s'est montée à **2 346 958** euros, celle versée pour les titres restaurant à **1 126 470** euros.
- 20
- 21 La dotation totale aux activités sociales et culturelles des différents Comités d'entreprise (CE) s'est montée à **1 439 676** euros, soit 1,15 % de la masse salariale d'Essilor en France et **251 367** euros ont été attribués au budget de fonctionnement de ces Comités d'entreprise.
- 22
- 23
- 24 Essilor a versé **513 130** euros au titre de l'abondement pour le Plan chèques vacances dont bénéficient **710** salariés.
- 25 La subvention de 0,45 % au logement a représenté un montant de **514 412** euros.
- 26 Le coût des visites médicales a été de **286 087** 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 socio-économiques.

Par ce pacte, le Secrétaire Général de l'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 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

< Sommaire >

1 fonctionnement de l'économie régionale et concourt au progrès des populations qui travaillent et vivent à proximité.

2 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.

3 L'importance de la sous-traitance chez Essilor en France en 2006 s'établit à 12,5 % du total des achats.

4 Le Comité Européen de Dialogue et d'Information Essilor (CEDIE) rassemble les 17 représentants des pays de l'Union Européenne où Essilor possède une activité directe. Au cours de l'année 2007, le CEDIE a tenu sa réunion plénière à Fontenay-sous-Bois en France.

5 Après avoir rappelé les stratégies sur les zones Europe et Amérique du Nord, la Direction de la zone Europe a présenté les résultats 2006 et les perspectives du groupe pour 2007. La Direction des ressources humaines a résumé les résultats de l'enquête d'opinion internationale.

6 La plateforme de formation aux métiers des laboratoires de prescription a été exposée. Ce programme innovant répond à trois enjeux essentiels pour le groupe en termes de ressources humaines consécutifs à l'anticipation du départ en retraite de personnel à tous les niveaux, au nombre croissant de laboratoires de prescription qui rejoignent le groupe et l'accélération du rythme de développement des nouvelles technologies.

7 Un point a été fait sur la fermeture de l'une des deux usines en Irlande intervenue fin avril 2007. L'arrêt de cette unité de production créée en 1973 et qui réalisait des verres progressifs minéraux dont les ventes chutaient d'environ 20 % par an, a fait l'objet du plus grand soin en termes d'information, d'assistance et d'accompagnement des salariés. Une période de six mois d'échanges a été consacrée au dialogue et à l'étude avec les partenaires sociaux. La possibilité d'aller travailler dans la deuxième usine d'Irlande, distante d'une trentaine de kilomètres a été offerte à l'ensemble des employé(e)s. Un programme complet d'aide à la recherche d'emploi a été mis en place. À côté des mesures conventionnelles favorisant le succès dans la recherche d'un nouvel emploi, comme la formation à la rédaction de C.V., à la conduite d'entretiens de recrutement ou à l'utilisation des sites web, il comprenait entre autres des programmes de formation ciblés et une large information sur les couvertures sociales, les plans et les conditions de pensions de retraite.

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, plus de **6 800** 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, quels qu'en soient 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.

1. Consommations de ressources, déchets, rejets et nuisances

Eau : 381 949 m³ (Rappel 2006 : 382 549 m³).

Matières premières

Les principales matières premières utilisées par Essilor en France en 2006 sont **932** tonnes de monomère de CR 39 et **405** tonnes de granulé de polycarbonate. (Rappel 2005 : 740 t et 470 t respectivement). Les variations sont majoritairement dues à une variation du mix de production.

Énergie : 95,8 GWh. (Électricité : 71,1 GWh/Gaz : 23,9 GWh/Fuel : 0,8 GWh) (Rappel 2006 : 102,9 GW).

Tri sélectif

100 % des sites en France 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

Toutes les usines 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.

< Sommaire >

1 Réétention

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

3 Bruit

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

5 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

Les trois sites de production en France possèdent et maintiennent la certification de leurs systèmes de management de l'environnement dans le cadre du référentiel ISO 14001. (Voir les autres certifications ISO 14001 ci-après, dans la rubrique « Aspect environnemental », 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 2007, les dépenses engagées pour prévenir les conséquences de l'activité de la Société sur l'environnement se sont élevées à **1 943 968 euros** (rappel 2006 : 1 666 800 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 2007, le forum international « Hygiène, Sécurité et Environnement » qui les rassemble leur a permis de s'assurer du bon déroulement des plans d'actions qui figurent dans le Plan à Moyen Terme Hygiène, Sécurité et Environnement.

Les conclusions du groupe de projet s'étant consacré en 2007 à l'étude du règlement européen REACH ont permis de mettre en place les procédures assurant le bon suivi de son application. Elles ont été présentées au Comité Exécutif du groupe qui les a validées. Un nouveau groupe de travail opérationnel a été formé sous la responsabilité de la Direction du développement durable

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.

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 par conséquent 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 de systèmes de managements environnementaux. Depuis le 31 décembre 2005, et donc a fortiori au 31 décembre 2007, tous ces sites de production dans le monde, c'est-à-dire au Brésil (1), en Chine (1), aux États-Unis (2), en France (3), en Inde (1), en Irlande (1), au Mexique (1), aux Philippines (2), en Thaïlande (1) et à Porto Rico (1) étaient certifiés ISO 14001. En 2007, les audits de suivi ont été effectués. Le taux

< Sommaire >

1 de certification des systèmes de management de l'environnement des usines de production amont du groupe reste au meilleur niveau de **100 %** (14/14).

2 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 2006, les sites de production au Brésil (1), en Chine (1), aux États-Unis (2), en France (3), en Inde (1), en Irlande (1), au Mexique (1), aux Philippines (2) et en Thaïlande (1) étaient certifiés OHSAS 18001. Ce résultat, en ligne avec les

objectifs, porte à **93 %** (13/14) 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 2006 : 80 %). En 2007, les audits de suivi ont été effectués. Le diagnostic et l'évaluation du niveau de maîtrise des risques se fait à partir de l'outil VERISAFE®, une marque appartenant au bureau Véritas.

Rappelons aussi 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.

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

11 La présente annexe 3 du Document de référence 2007 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 du même (Politique sociale et environnementale, loi sur les Nouvelles Réglementations Économiques).

14 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.

17 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. La création de cette annexe 3 permet de le faire.

19 Pour l'exercice 2006, ces informations étaient rassemblées dans le document intitulé « Mieux voir le Monde 2006. Notre contribution au développement durable ». Pour les exercices 2004 et 2005, elles figuraient dans les rapports annuels respectifs.

22 Pour les exercices à venir, Essilor pourrait être amenée, en tant que de besoin, à publier dans un autre document des informations de ce même ordre.

24 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.

26 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 permettent 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 du développement durable concernant ses aspects économiques, humains (sociaux et sociétaux) et environnementaux ;

< Sommaire >

- 1 • les spécialistes de chaque unité continuent à utiliser les outils de gestion opérationnelle quotidienne souvent spécifiques, toujours adaptés et qui leur sont familiers.

2 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 2007 figure dans le Rapport annuel.

Pour l'exercice 2007, les unités opérationnelles d'Australie, du Brésil (filiale de distribution), de Chine (filiale de distribution), de Nouvelle-Zélande et de Singapour, ont été ajoutées au périmètre de reporting, qui s'établit à 72,5 %.

PROFIL**1. Stratégie et analyse**

§ 1.1 Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation...	Se reporter aux pages correspondantes de ce Document de référence 2007 et/ou au Rapport Annuel 2007.
§ 1.2 Description des impacts, risques et opportunités majeurs.	Ce Document de référence 2007 décrit à plusieurs endroits les principaux impacts, risques et opportunités. S'y reporter.

2. Profil de l'organisation

§ 2.1 Nom de l'organisation.	Essilor International
§ 2.2 Principaux produits et/ou services et marques correspondantes.	Se reporter aux pages correspondantes de ce Document de référence 2007 et/ou au Rapport Annuel 2007.
§ 2.3 Structure opérationnelle de l'organisation...	Se reporter aux pages correspondantes de ce Document de référence 2007 et/ou au Rapport Annuel 2007.
§ 2.4 Lieu où se trouve le siège de l'organisation.	147, rue de Paris-F 94227 Charenton-le-Pont-France
§ 2.5 Nombre de pays où l'organisation est implantée...	Se reporter aux pages correspondantes de ce Document de référence 2007 et/ou au Rapport Annuel 2007.
§ 2.6 Nature du capital et forme juridique.	Se reporter aux pages correspondantes de ce Document de référence 2007.
§ 2.7 Marchés où l'organisation opère...	Se reporter aux pages correspondantes de ce Document de référence 2007.
§ 2.8 Taille de l'organisation...	Se reporter aux pages correspondantes de ce Document de référence 2007. Le périmètre de reporting des éléments extra-financiers est calculé par le rapport entre le nombre d'employés du périmètre et le nombre d'employés total. Pour l'exercice 2007, ce périmètre s'établit à $22\ 861/31\ 534 = 72,5\ %$
§ 2.9 Changements significatifs (...) au cours de la période de reporting.	Se reporter aux pages correspondantes de ce Document de référence 2007 et/ou au Rapport Annuel 2007.
§ 2.10 Récompenses reçues au cours de la période de reporting.	Prix de l'innovation externe de Bearing. Se reporter aux pages correspondantes de ce Document de référence 2007 et/ou au Rapport Annuel 2007.

3. Paramètres du rapport**Profil du rapport**

§ 3.1 Période considérée pour les informations fournies.	Du 1 ^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2007
§ 3.2 Date du dernier rapport publié, le cas échéant.	Rapport Annuel 2006, Document de référence 2006, Document : « Mieux voir le monde 2006. Notre contribution au développement durable. »
§ 3.3 Cycle considéré.	Annuel
§ 3.4 Personne à contacter...	M. Claude DARNAULT, Direction du Développement Durable.

< Sommaire >

1	Champ et périmètre du rapport	
2	§ 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	§ 3.6 Périmètre du rapport.	Groupe Essilor à l'exclusion des sociétés apparentées sur un périmètre de 72,5 % des effectifs.
4	§ 3.7 Indication des éventuelles limites (...) du périmètre...	Sociétés apparentées.
5	§ 3.8 Principes adoptés (...) concernant les co-entreprises...	Sans objet pour ces situations. Le reporting sur un périmètre de 72,5 % des effectifs 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.
6	§ 3.9 Techniques de mesures des données et bases de calcul...	Application du protocole des indicateurs de la GRI.
7	§ 3.10 Explication des conséquences de toute reformulation...	Sans objet.
8	§ 3.11 Changements significatifs...	Ajout pour l'exercice 2007 des entités de reporting suivantes : Australie, Brésil (filiale de distribution), Chine (filiale de distribution), Nouvelle-Zélande, Singapour.
9	Index du contenu GRI	
10	§ 3.12 Tableau identifiant l'emplacement des éléments...	La présente annexe 3 est organisée pour pouvoir se passer d'un index.
11	Validation par des tiers	
12	§ 3.13 Politique et pratique courante visant la validation du rapport...	Se reporter au Rapport Annuel 2007 à la page où figure la Notation Global Value®.
<hr/>		
4. Gouvernance, engagements et dialogue		
13	Gouvernance	
14	§ 4.1 Structure de gouvernance de l'organisation...	Se reporter aux pages correspondantes de ce Document de référence 2007.
15	§ 4.2 Indiquer si le président du Conseil d'administration est aussi un Administrateur exécutif.	Se reporter aux pages correspondantes de ce Document de référence 2007.
16	§ 4.3 (...) indiquer le nombre d'Administrateurs indépendants et/ou non exécutifs.	Se reporter aux pages correspondantes de ce Document de référence 2007.
17	§ 4.4 Mécanismes (...) des recommandations ou de transmettre des instructions au Conseil d'administration.	Se reporter aux pages correspondantes de ce Document de référence 2007.
18	§ 4.5 Liens entre les rémunérations (...) et la performance de l'organisation.	Se reporter aux pages correspondantes de ce Document de référence 2007.
19	§ 4.6 Processus mis en place par le Conseil d'administration pour éviter les conflits d'intérêt.	Se reporter aux pages correspondantes de ce Document de référence 2007. 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.
20	§ 4.7 Processus de détermination des qualifications et de l'expertise...	Se reporter aux pages correspondantes de ce Document de référence 2007.
21	§ 4.8 Missions ou valeurs, codes de bonne conduite et principes...	Charte des valeurs de Valoptec Association. Carte d'identité Essilor International à diffusion interne.
22	§ 4.9 Procédures définies par le Conseil d'administration pour superviser...	Rapport de la Direction du développement durable au Comité d'audit.
23	§ 4.10 Processus d'évaluation de la performance propre du Conseil d'administration...	Se reporter aux pages correspondantes de ce Document de référence 2007.
24	Engagements externes	
25	§ 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 une démarche d'amélioration continue en matière de maîtrise et de prévention des risques. Une démarche EFQM est suivie au sein des Opérations Monde.
26	§ 4.12 Chartes, principes et autres initiatives, d'origine extérieure...	Essilor International est signataire du Pacte Mondial et adhère à Transparency International®. D'autres initiatives nombreuses figurent dans le document « Mieux voir le Monde 2006. Notre contribution au développement durable ». S'y reporter.
27	§ 4.13 Affiliation à des associations...	Sans objet.

< Sommaire >

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26

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. La publication d'une liste fait l'objet d'une réflexion.
§ 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'OMS et l'UNESCO. D'autres partenariats nombreux figurent dans le document « Mieux voir le Monde 2006. Notre contribution au développement durable ». S'y reporter.

ÉCONOMIE, INDICATEURS DE PERFORMANCE**Performance économique**

EC 1	Valeur économique directe créée et distribuée incluant les produits, les coputs 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 2007 (Chiffre d'Affaires, dépenses d'exploitation, salaires et charges, donations, impôts et taxes, dividendes, etc.). Se reporter aux pages correspondantes.
EC 2	Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés aux changements climatiques.	Le groupe est normalement confronté aux risques naturels. Il n'est pas concerné par les permis d'émission. Il participe à l'initiative intitulée « Carbon Disclosure Project ». Les opportunités n'ont pas été évaluées à ce jour.
EC 3	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 pays. La mise en place complexe d'un indicateur global EC 3 chiffré est en cours d'investigation.
EC 4	Subventions et aides publiques reçues.	Le groupe dispose d'une totale indépendance de fonctionnement.

Présence sur les marchés

EC 6	Politique, pratiques et part des dépenses réalisées avec les fournisseurs locaux sur les principaux sites opérationnels.	Le groupe génère des courants d'affaires significatifs avec ses fournisseurs de produits et de services locaux. La collecte des informations dans l'indicateur EC 6 est en cours d'extension.
EC 7	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 mise en place de l'indicateur EC 7 est en cours.

Impacts économiques indirects

EC 8	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.	À son échelle, Essilor International favorise l'accès à la vue pour le plus grand nombre. Le groupe a mis en place de très nombreuses actions dirigées vers l'amélioration de la vue. En 2007, le groupe a créé aux États-Unis une fondation de droit américain de type 501 (3c), la « Essilor Vision Foundation » dont la mission peut être résumée dans sa signature : « Better Life Through Better Sight ». Néanmoins, on ne peut pas définir ces actions comme des investissements en matière de services publics. L'indicateur global EC 8 n'est probablement pas pertinent dans le groupe. La décision de son abandon est en cours.
------	---	---

< Sommaire >

1

ENVIRONNEMENT, INDICATEURS DE PERFORMANCE

2

3

Matières

			2006	2007 à périmètre équivalent	2007 à périmètre élargi
EN 1	Consommation de matières	Matière 1 ^{re} substrats standards	4 640 t	4 936 t	4 936 t
		Matière 1 ^{re} autres substrats	5 061 t	5 469 t	5 469 t
EN 2	Pourcentage de matières consommées provenant de matières recyclées.			Le groupe recycle tous ses consommables de fabrication qui s'y prêtent. 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.	

6

Énergie

EN 3	Consommation directe d'énergie répartie par source d'énergie primaire.	Électricité	328,0 GWh	337,9 GWh	347,5 GWh
		Gaz	51,1 GWh	47,7 GWh	47,9 GWh
		Carburant liquide	7,7 GWh	8,3 GWh	8,3 GWh
EN 4	Consommation indirecte d'énergie répartie par source d'énergie primaire.			Les matières et consommables amont du groupe achetés ne sont pas investigués. Les transports font l'objet d'une mesure qui aboutira à une évaluation par catégorie de transport des émissions de CO ₂ qui y sont liées. En 2007, les transports primaires ont été évalués. Se reporter à la rubrique EN 16. L'utilisation des produits ne nécessite pas d'énergie. Leur impact en fin de vie est négligeable.	

11

Eau

EN 8	Volume total d'eau prélevé.	Consommation totale d'eau	2 619 346 m³	2 822 910 m³	2 883 938 m³
------	-----------------------------	---------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------

12

Biodiversité

EN 11	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.	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet
EN 12	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	Sans objet	Sans objet	Sans objet

16

Émissions, effluents et déchets

EN 16	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 2007 à : 29 445 tonnes.	
EN 17	Autres émissions 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 2007 à : 8 998 tonnes.	
EN 19	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone, en poids.		Sans objet	Sans objet	Sans objet
EN 20	Émissions de Nox, Sox et autres émissions significatives dans l'air, par type et par poids.			Les émissions de Nox et Sox du groupe ne sont pas significatives. À ce jour, cet indicateur n'entre pas dans le cadre du reporting extra-financier.	
EN 21	Total des rejets dans l'eau, par type et par destination.			Le groupe maîtrise ses rejets aqueux qui sont suivis dans le cadre des systèmes de management de l'environnement. Les indicateurs locaux EN 21 ne sont pas consolidés à ce jour.	
EN 22	Masse totale de déchets, par type et par mode de traitement	Quantité totale de déchets solides	13 752 t	13 550 t	13 591 t
EN 23	Nombre total et volume des déversements accidentels significatifs.		0	0	1 ^(a)

(a) Suite à la chute accidentelle d'une palette, déversement d'environ 100 kg de stéarate de calcium immédiatement récupérés et traités.

25

26

< Sommaire >

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26

		2006	2007 à périmètre équivalent	2007 à périmètre élargi
Produits et services				
EN 26	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 recyclable. Pour des raisons de qualité, l'utilisation de verres Airwear® recyclés n'est pas envisageable dans la fabrication de nouveaux verres. Elle l'est pour d'autres produits.	
EN 27	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. La mise en place de l'indicateur EN 26 fait l'objet d'une réflexion.	
Respect des textes				
EN 28	Montant des amendes significatives et nombre total de sanctions non pécuniaires pour non-respect des législations et des réglementations en matière d'environnement.	Amendes significatives	0	0
		Sanctions non pécuniaires	0	0

< Sommaire >

1 SOCIAL, INDICATEURS DE PERFORMANCE

2

3

Emploi, relations sociales et travail décent**Emploi**

4

		2006	2007 à périmètre équivalent	2007 à périmètre élargi
LA 1	Effectif total par type d'emploi, Femmes contrat de travail et zone géographique.	11 718 (56 %)	11 877 (56 %)	12 488 (55 %)

5

6

	Hommes	9 282 (44 %)	9 474 (44 %)	10 373 (45 %)
--	--------	--------------	--------------	---------------

7

	Total	21 000	21 351	22 861
--	-------	--------	--------	--------

8

LA 2	Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique	9,8 %	9,7 %	9,7 %
------	--	-------	-------	-------

9

Relations entre la direction et les salariés

10

LA 4	Pourcentage de salariés couverts par une convention collective.	Le groupe dispose de différentes structures multiformes de représentation du personnel. La mise en place complexe de l'indicateur global LA 4 fait l'objet d'une réflexion.		
------	---	---	--	--

11

LA 5	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. Se référer à l'annexe 2 du présent document où un exemple d'application en 2007 en Irlande figure dans le paragraphe 9 des aspects sociaux de la loi NRE.		
------	---	---	--	--

12

Santé et sécurité au travail

13

LA 7	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	118	141	165
		Accidents sans arrêt	140	138	143
		Accidents mortels	0	0	0
		Jours de travail perdus	2 831	3 779	3 855
		Taux d'absentéisme	4,20 %	4,93 %	4,93 %

15

16

17

LA 8	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 travaille en collaboration avec des experts de la santé qui suivent les recommandations de l'OMS.		
------	---	--	--	--

18

Formation et éducation

19

LA 10	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié.	Nombre d'heures employés	189 714	283 176	300 284
		Nombre d'heures encadrement	66 878	199 641	210 235

20

Diversité et égalité des chances

21

LA 13	Composition des organes de gouvernance et répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité.	À ce jour, cet indicateur n'entre pas dans le cadre de ce présent reporting extra financier.		
-------	---	--	--	--

22

23

LA 14	Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle.	À ce jour, cet indicateur n'entre pas dans le cadre de ce présent reporting extra financier.		
-------	---	--	--	--

24

25

26

< Sommaire >

		2006	2007 à périmètre équivalent	2007 à périmètre élargi	
1					
2	Droits de l'homme				
	Politiques d'investissements et d'achats				
3	HR 1 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.	Sans objet.			
4	HR 2 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.	Sans objet.			
5	Non-discrimination				
6	HR 4 Nombre total d'incidents de discrimination et mesures prises.	0	0	0	
	Liberté syndicale et droit de négociation				
7	HR 5 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	
8	Interdiction du travail des enfants				
9	HR 6 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	
10	Abolition du travail forcé ou obligatoire				
11	HR 7 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	
	Société				
	Communauté				
13	SO 1 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 est conscient de sa responsabilité vis-à-vis des communautés où 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 ».		
14					
15					
16	Corruption				
17	SO 2 Pourcentage et nombre total de domaines d'activités stratégiques soumis à des analyses de risques en matière de corruption.	0 %	0 %	0 %	
18	SO 3 Pourcentage de salariés formés aux politiques et procédures anti-corruption de l'organisation.		À ce jour, cet indicateur n'entre pas dans le cadre de ce présent reporting extra-financier.		
19	SO 4 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.		
20	Politiques publiques				
21	SO 5 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.		
22					
23	Respect des textes				
24	SO 8 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	0 0
25					
26					

< Sommaire >

	2006	2007 à périmètre équivalent	2007 à périmètre élargi
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			

Responsabilité du fait des produits**Santé et sécurité des consommateurs**

PR 1 Étapes du cycle de vie où sont évalués 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 significatifs soumis 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.

Étiquetage des produits et des services

PR 3 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

PR 6 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

PR 9 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