

RÉPONSES AUX QUESTIONS ÉCRITES À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ACTIONNAIRES D'ESSILORLUXOTTICA DU 25 JUIN 2020

Envoyeur : **FIR - Forum pour l'Investissement Responsable**

Date: **3 juin 2020**

Langue originale : **Français**

1. Quelle est la liste de vos activités non-compatibles avec l'accord de Paris (i.e. un scénario climatique maintenant l'augmentation de la température mondiale à un niveau bien inférieur à 2 °C et poursuivant les efforts pour limiter encore davantage l'augmentation de la température à 1,5 °C) ? Quelles sont les actions prises pour vous désengager de ces activités en 2020 ?

Même si les activités d'EssilorLuxottica sont considérées comme ayant une faible intensité carbone, le Groupe a défini le changement climatique comme l'une de ses 6 catégories de risques prioritaires en matière de RSE. S'inscrivant dans les cadres et normes internationaux, la lutte contre le changement climatique est une priorité pour EssilorLuxottica. Le Groupe s'engage à optimiser l'utilisation des ressources naturelles et à réduire son empreinte environnementale tout au long de sa chaîne de valeur, depuis la fabrication jusqu'à la distribution, en capitalisant sur les progrès réalisés depuis des années par ses deux sociétés fondatrices.

Essilor et Luxottica ont déployé des efforts pour contribuer à limiter et réduire leur impact sur le climat. Cela inclut des investissements dans des programmes d'économies d'énergie, le recours aux énergies renouvelables, l'optimisation du processus de fabrication et des flux logistiques, les programmes de certification environnementale et de management de l'énergie (ex. ISO 14001 et ISO 50001) et le suivi de l'empreinte carbone, tout en innovant dans le domaine des matières premières durables et des produits et services bas carbone (voir Section 4.3.2.2 dans le Document d'enregistrement universel 2019 d'EssilorLuxottica disponible sur essilorluxottica.com).

Vous trouverez ci-dessous quelques exemples concrets de ces efforts. Davantage d'éléments d'information sont disponibles dans le chapitre 4 du Document d'enregistrement universel d'EssilorLuxottica 2019.

Efficacité énergétique : Les initiatives vont des systèmes de gestion de l'énergie certifiés ISO 50001 des sites de production aux programmes spécifiques d'efficacité énergétique et aux investissements associés réalisés par Essilor et Luxottica.

Chez Essilor, les initiatives font parties du programme ReBoost™ dont le cadre méthodologique comprend la cartographie énergétique des principaux sites de production et laboratoires de prescription, l'installation de compteurs « intelligents », l'établissement des modèles référents de performances énergétiques et enfin des plans d'économies d'énergie à moyen terme.

Depuis 2011, chez Luxottica, un système structuré est en place pour surveiller l'impact sur l'environnement des activités de production et de distribution. Dans ce cadre, l'installation de compteurs pour suivre la consommation énergétique en temps réel dans toutes ses installations et l'utilisation d'indicateurs spécifiques permettent à Luxottica de repérer les domaines prioritaires d'intervention et de définir de nouveaux projets et plans d'amélioration. Cela inclut des investissements dans l'auto-génération d'énergies renouvelables et la priorité donnée, entre 2017 et 2019, à la mise en œuvre et à la gestion de projets d'efficacité énergétique dans les sites de

production et de distribution en Italie et Chine. Les efforts d'efficacité énergétique ont également progressé durant l'année dans les magasins gérés directement par Luxottica via l'amélioration de l'éclairage et des systèmes de chauffage, d'aération et de climatisation.

Energies renouvelables auto-produites : par exemple :

- en Italie, les sites de production de Luxottica et le site Satisloh d'Essilor bénéficient d'énergies renouvelables grâce à l'installation de panneaux solaires et de systèmes de production de chaleur par biomasse. La mise en fonctionnement progressive de ces installations dans les usines de Lauriano (Turin), Cencenighe (Belluno) et Agordo (Belluno) a permis à Luxottica, entre 2015 et 2019, de plus que quadrupler la part d'énergie dite propre, auto-produite en Italie. Chez Satisloh en Italie, les panneaux solaires installés sur place pourvoient 33 % de la consommation d'électricité du site, permettant ainsi une réduction annuelle de 215 tonnes des émissions de CO₂.
- depuis 2018, 70 % de l'électricité consommée par le laboratoire d'exportation d'Essilor en Inde provient d'une ferme solaire voisine.

Les niveaux d'intensité énergétique chez Essilor et Luxottica en 2019 confirment l'efficacité des actions susmentionnées.

2. Comment vos CapEx/plans de développements sont-ils alignés avec un scénario climatique compatible avec l'accord de Paris ?

Comme présenté lors de la journée « Investisseurs » (« Capital Markets Day ») en septembre 2019, le développement durable est au cœur des activités d'EssilorLuxottica, incluant des pratiques environnementales responsables, des initiatives philanthropiques et une politique en faveur de l'actionnariat des salariés.

Néanmoins, l'élaboration de la feuille de route développement durable suit l'intégration d'EssilorLuxottica et rassemble la longue histoire d'Essilor et de Luxottica en matière de développement durable en action. Dans le cadre de leurs feuilles de route respectives, les deux sociétés allouent chaque année des investissements pour de technologies et des machines meilleures ainsi que des processus de production toujours plus performants, en mesure de garantir une utilisation plus efficace des énergies et des ressources naturelles. Ceux-ci incluent des investissements dans l'auto-génération d'énergies renouvelables à proximité des sites de production.

Au fur et à mesure que le groupe progressera en termes d'intégration, le programme sur le changement climatique sera davantage précisé. Pour ce faire, les principales normes (CDSB), cadres (Science Based Targets) et recommandations (par exemple, Task Force on Climate-related Financial Disclosures - TCFD) seront prises en compte.

3. Comment analysez-vous l'impact de vos activités sur les écosystèmes mondiaux et locaux (par exemple, la biodiversité) ? Quels sont vos 5 principaux impacts sur ceux-ci (positifs et négatifs) ?

Dans le cadre des systèmes de gestion de l'environnement d'Essilor et de Luxottica, les usines d'EssilorLuxottica se conforment strictement aux réglementations locales et gèrent leurs productions telles que les déchets, les eaux usées et les émissions. Le seul objectif est d'éviter toute atteinte à la biodiversité et de garantir le respect de l'écosystème local. Des études et des évaluations spécifiques

sont effectuées régulièrement afin de vérifier l'efficacité des initiatives en place et de définir les priorités des actions futures.

Pour rappel, la réduction de la consommation d'énergie et d'eau, la diminution de la génération de déchets ainsi que leur valorisation sont au premier plan de l'engagement et des actions de la Société. Pour en savoir plus, veuillez consulter la Section 4.3.2 dans le Document d'enregistrement universel 2019 d'EssilorLuxottica.

4. La crise du coronavirus va fortement affaiblir le tissu économique, et en particulier les TPE-PME. Dans ce contexte, votre groupe envisage-t-il de modifier les conditions de paiement de ses fournisseurs, et si oui, de quelle manière et sur quel périmètre géographique ?

EssilorLuxottica est consciente des effets générés par l'épidémie de COVID-19 sur le tissu économique global et en particulier sur le TPE-PME. Afin de préserver la valeur de la chaîne d'approvisionnement du Groupe et de maintenir une relation solide avec ses partenaires et fournisseurs, tout en gérant efficacement les conditions de paiements, la Société est en train d'examiner des outils de *supply chain finance (financement de la chaîne d'approvisionnement)* qui permettraient à ses fournisseurs de recevoir des paiements immédiats à un coût compétitif.

5. Comment votre société prépare-t-elle ses salarié.e.s aux transitions du XXI^e siècle qui bouleversent votre industrie ?

Etre préparé.e.s pour le futur signifie être capable de s'adapter aux changements, d'accepter de nouveaux défis, d'être à même d'apprendre de manière continue et de s'approprier tout cela avec une passion intacte.

Le Groupe est convaincu qu'investir pour ses salarié.e.s est fondamental, que la passion et l'engagement sont les catalyseurs les plus importants pour créer les conditions de répondre non pas à un défi en particulier, mais à tous les enjeux que le futur leur apportera.

La culture entrepreneuriale et la rapidité font partie de l'ADN du Groupe, tout comme permettre aux salarié.e.s d'être pleinement en charge, tout en bénéficiant de la liberté d'échouer et d'apprendre de ses tentatives pour mieux recommencer.

Le meilleur investissement pour le Groupe est de travailler sur ce qu'est le cœur de l'entreprise : ses salarié.e.s et une organisation adaptée qui leur permet de mettre en œuvre la stratégie.

Les programmes de formation sont un des investissements les plus importants réalisés pour soutenir les salarié.e.s dans un monde en constante évolution. Le Groupe développe et adapte ses initiatives en cohérence avec les nouveaux enjeux de son activité, les évolutions technologiques et la digitalisation pour garantir un développement continu des compétences et préserver la pérennité du Groupe à moyen long terme.

En particulier, Essilor et Luxottica investissent dans le développement de nouvelles compétences et le perfectionnement de qualités professionnelles et humaines grâce à divers cours et programmes de formation, qui évoluent et se sont étoffés au cours de l'année passée.

Chez Essilor, les équipes en charge de l'apprentissage et du développement incluent régulièrement de nouveaux contenus et de nouvelles formations pour répondre à l'évolution des défis économiques et des besoins de transformation de l'entreprise :

- la formation en ligne, y compris Essilor U, LinkedIn et d'autres plateformes, qui relie les salariés de toutes les entités de la société dans le monde. Fin 2019, 43 257 salariés étaient connectés, soit 59 % de l'objectif 2020 qui est de 100 % ;
- des programmes de management et de leadership gérés au niveau du Groupe offrent des solutions de formation aux salariés et aux cadres à chaque étape de leur carrière afin d'améliorer leurs compétences métier, stratégiques et d'encadrement. Au total, 512 employés et cadres ont participé à ces programmes en 2019 ;
- des formations locales pour le personnel de production et tous les autres postes d'encadrement sont dispensées au niveau des entités dans chaque région. Celles-ci incluent des formations d'intégration locales et des formations sur le poste de travail pour aider les salariés à obtenir les compétences nécessaires et à progresser dans l'entreprise. En 2019, plus de 900 000 heures de formation locale ont été menées (en hausse de 25 %), dont 68 % à l'intention du personnel de production.

Essilor déploie également en France, depuis 2017, un programme de Reverse Mentoring Digital, programme au cours duquel un cadre expérimenté (Mentoré) est accompagné en face à face sur plusieurs séances par un jeune cadre d'Essilor (Mentor), disposant de connaissances solides dans l'univers du digital. Cette démarche contribue à favoriser l'acculturation numérique d'Essilor en rendant les cadres expérimentés et cadres dirigeants plus à l'aise dans ce domaine. Elle permet également de favoriser le rapprochement entre des générations n'ayant pas forcément l'occasion de travailler ensemble.

Chez Luxottica, l'acquisition ou le perfectionnement de nouvelles compétences, l'amélioration des savoirs existants et la promotion de nouvelles façons de penser sont au cœur de la démarche d'apprentissage et de développement déployée mondialement. En 2019, environ 1 million d'heures de formation ont été dispensées aux employés, cadres et directeurs dans le monde entier au moyen de formations en ligne et en présentiel, soit 52 % de plus qu'en 2018

Luxottica University, qui est le seul incubateur de toutes les actions de formation de Luxottica, a continué d'investir dans une plateforme numérique accessible désormais de tous les bureaux et magasins de la société dans le monde. En 2019, 78 % des salariés ont suivi une session d'apprentissage sur cette plateforme. En outre, Luxottica University assure la formation continue relative à des compétences commerciales spécifiques, depuis les techniques de vente jusqu'aux compétences relationnelles afin de servir au mieux le consommateur.

6. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société garantit-elle à ses salarié.e.s un salaire décent, notamment dans ses principaux pays d'implantation ?

Le Groupe adopte une politique de rémunération qui vise à garantir que la rémunération de tous les salarié.e.s du Groupe soit alignée ou supérieure aux pratiques de marché dans leurs pays de référence.

Par ailleurs, le Groupe croit au partage des résultats avec les salarié.e.s, à travers par exemple le programme d'actionnariat salarié (Boost), et est en permanence à la recherche de nouvelles initiatives en termes de bien-être des salarié.e.s, notamment face aux difficultés de la période actuelle en raison du Covid-19.

7. Dans le cadre des formules des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui comment et dans quelle proportion ?

Les formules d'accords d'intéressement chez Essilor reposent sur des critères liés à la performance économique et financière : croissance du chiffre d'affaires et du résultat opérationnel ajusté du groupe EssilorLuxottica.

Les salariés d'Essilor International en France et des filiales françaises d'Essilor International peuvent choisir d'investir leur prime d'intéressement dans 2 fonds investis à 100% en actions EssilorLuxottica et dans 4 fonds diversifiés, dont 1 bénéficie d'un label responsable (« AMUNDI LABEL HARMONIE SOLIDAIRE ESR - E »)

Les salariés des filiales françaises de Luxottica peuvent investir leur prime d'intéressement dans 4 fonds diversifiés, dont 2 bénéficient d'au moins un label responsable : « Multipar Monétaire Socialement Responsable » et « Multipar Solidaire Oblig Socialement Responsable ».

Par ailleurs, la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux intègre des objectifs RSE en 2020. En 2019, la rémunération variable des managers d'Essilor se composait de 10% d'objectifs liés à la Mission du Groupe.

8. Dans le cadre de l'épargne salariale, quelle est la part des fonds qui bénéficient d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ?

L'épargne salariale du Groupe EssilorLuxottica est presque exclusivement composée de fonds investis en actions EssilorLuxottica. Sur les 8 fonds diversifiés proposés aux salarié.e.s du Groupe EssilorLuxottica, 3 bénéficient d'au moins un label responsable.

9. La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le conseil d'administration dans son ensemble et/ou au sein du comité d'audit ? Pensez-vous en rendre les résultats publics ?

La répartition pays par pays du bénéfice avant impôts a été fournie et discutée avec le comité d'audit et des risques d'EssilorLuxottica en 2019.

Toute information publique future relative à ce sujet sera communiquée dès lors que la loi et/ou les normes comptables IFRS l'exigeront.

10. Les problèmes de cohésion sociale dus aux écarts de rémunérations sont-ils examinés en conseil d'administration et font-ils l'objet d'une politique ?

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, veille à ce que la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux tienne compte notamment des conditions de rémunération et d'emploi des salarié.e.s du Groupe. Cette politique doit être cohérente avec celle des autres dirigeants et salarié.e.s d'EssilorLuxottica tant dans sa structure que dans son évolution.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, veille également à ce que la rémunération variable des dirigeants (variable annuel et intéressement à long terme) favorise l'alignement des intérêts à long terme de ces dirigeants avec ceux de toutes les

parties prenantes (salariés et actionnaires notamment) et permette la meilleure exécution de la stratégie d'EssilorLuxottica.

Le Document d'enregistrement universel 2019 présente en page 127 l'évolution au cours des cinq dernières années des ratios entre la rémunération de chacun des dirigeants mandataires sociaux et la rémunération moyenne et médiane des salarié.e.s. EssilorLuxottica a volontairement calculé ces ratios sur un périmètre élargi (plus de 3 800 collaborateurs des filiales françaises du Groupe) pour assurer la pertinence et la cohérence des ratios. Ces ratios ont été présentés au Comité des Nominations et des Rémunérations.

Par ailleurs, l'actionnariat salarié est un pilier de la culture d'EssilorLuxottica. Il renforce l'engagement des salarié.e.s, aligne leurs intérêts à long terme avec ceux du Groupe et des autres actionnaires, et leur offre l'opportunité de participer à la création de valeur et à la réussite du Groupe.

En 2019, les attributions d'actions de performance ont bénéficié à près de 15 000 collaborateurs du groupe EssilorLuxottica. L'attribution 2019 constitue le premier plan d'intéressement long terme commun aux salariés d'Essilor, de Luxottica et de la holding EssilorLuxottica. Grâce à ce plan, les salarié.e.s du groupe EssilorLuxottica partageront pour la première fois un objectif commun de création de valeur durable.

EssilorLuxottica a également lancé en 2019 la première initiative d'actionnariat salarié commune à Essilor et Luxottica. L'initiative a suscité des taux de souscription record de plus de 67 %, ouvrant ainsi la voie à un déploiement à l'échelle mondiale, en permettant notamment aux salarié.e.s de Luxottica en Italie de devenir salarié.e.s actionnaires. Grâce à cette opération d'actionnariat salarié, et aux plans d'épargne entreprise, plus de 64 000 salarié.e.s du groupe possèdent des actions EssilorLuxottica à fin 2019. Ils représentent 4,3% du capital.

11. La politique pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de rémunération, de carrière et d'accès aux postes de responsabilité et les cibles à atteindre sont-elles débattues en conseil d'administration ?

Les salarié.e.s sont au coeur même d'EssilorLuxottica. Ce sont eux qui animent la Société et sont le facteur clé de sa réussite. Le principe selon lequel le talent de chacun fait la différence a conduit Essilor et Luxottica à recruter et engager leurs salarié.e.s dans une perspective de long terme dans laquelle des opportunités de formation, de développement et d'égalité des chances, pour tous, partout, jouent un rôle essentiel tout au long de la carrière des salarié.e.s

EssilorLuxottica garantit l'égalité des chances à tous les salarié.e.s, à tous les niveaux, quel que soit leur sexe, âge, nationalité ou origine, religion, orientation sexuelle, état civil, affiliation syndicale ou situation de handicap. L'organisation ne tolère aucune forme de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement. La Société s'engage fermement à développer une culture de travail inclusive, qui favorise la diversité pour permettre aux perspectives uniques et aux idées novatrices de s'épanouir.

Essilor et Luxottica participent à des initiatives visant à partager les meilleures pratiques, à identifier des actions communes dans le domaine de l'égalité des sexes et du leadership féminin. Parmi celles-ci figurent le programme EVE en France, le Manifeste pour l'emploi des femmes (Valore D) en Italie et l'Optical Women's Association (OWA) en Amérique du Nord. En 2019, plusieurs femmes cadres d'Essilor et Luxottica ont figuré dans la liste des femmes les plus influentes dans le secteur de l'optique (« Most Influential Women in Optical »), un honneur rendu par le média Vision Monday en reconnaissance de leur riche et diverse expérience dans le secteur de l'optique en Amérique du Nord.

Par ailleurs, en 2019, Essilor s'est également vue décerner le titre de leader de la diversité 2020 (« Diversity Leader 2020 ») par le Financial Times, dans son nouveau classement annuel de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail.

12. Entendez-vous publier l'avis des partenaires sociaux sur la Déclaration de Performance Extra-Financière de votre groupe ?

L'engagement des parties prenantes est une composante importante de l'approche d'EssilorLuxottica en matière de développement durable tout au long de la chaîne de valeur. Pour plus de détails, veuillez consulter la Section 4.1.2 dans le Document d'enregistrement universel 2019 d'EssilorLuxottica.

Les relations avec les parties prenantes et une communication transparente associée sont essentielles parce qu'ils fournissent des indications précieuses sur notre activités.

Au fur et à mesure que nous poursuivrons l'harmonisation des approches de durabilité d'Essilor et de Luxottica, nous capitaliserons progressivement sur leurs commentaires et points de vue afin de construire le programme de développement durable d'EssilorLuxottica et d'améliorer son reporting année après année.

En 2020 les équipes développement durable d'Essilor et de Luxottica travaillent ensemble sur les priorités suivantes tout en poursuivant leurs feuilles de route respectives :

- faire progresser la gestion des risques RSE de la Société, notamment par la définition de politiques et d'indicateurs de performance associés qui s'appliqueront sur le périmètre EssilorLuxottica, en coordination avec les départements Gestion des Risques et les autres entités impliquées dans la gestion des risques;
- étendre et renforcer le reporting lié au développement durable ;
- développer le dialogue avec les parties prenantes.

Le résultat sera une communication progressive des réalisations et des objectifs en matière de développement durable dans les prochaines années.